

Le casse-tête prend forme



«L'Ontario a la possibilité de bâtir un système intégré pour assurer la compétence de la profession enseignante. À l'heure actuelle, cependant, les diverses parties du système ontarien qui assurent la compétence sont disjointes et disparates. Il en résulte, malgré toutes les bonnes intentions et les efforts des intervenants en cause, un système non fonctionnel. Toutes les parties mises ensemble valent plus que le système en son tout.»

Document de consultation de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Un casse-tête se pose aux membres du conseil de l'Ordre quant aux options qu'ils doivent considérer en vue de donner un avis à la ministre de l'Éducation sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants.

La recherche effectuée par l'Ordre présente un portrait clair des mesures les plus efficaces mises en place par la profession enseignante partout dans le monde pour assurer, maintenir et démontrer la compétence pour enseigner. L'Ordre peut également considérer l'expérience et les plans d'autres professions autoréglées qui partagent un cadre législatif semblable au sien en Ontario.

Le système scolaire ontarien répartit cependant la responsabilité d'assurer la compétence pour enseigner à divers partenaires. Un système qui permet d'évaluer

régulièrement la compétence de l'ensemble du personnel enseignant en Ontario devra compter sur la participation de tous les partenaires pour mettre ensemble les morceaux du casse-tête.

Vous trouverez aux pages 22 et 23 la lettre de la ministre de l'Éducation Janet Ecker décrivant le projet d'évaluation des compétences proposé par le gouvernement et la réponse de la présidente du conseil de l'Ordre Donna Marie Kennedy.

La Loi sur l'Éducation et le Règlement 298 confèrent aux employeurs la responsabilité des évaluations de rendement dans les écoles financées par les fonds publics. On s'attend à ce que chaque employeur élabore un processus d'évaluation, mais le cadre législatif ne définit pas de normes ni d'attentes communes à cet égard.

Depuis des années, établissements, organismes et employeurs du système scolaire ontarien énumèrent leurs attentes en matière de compétence du corps enseignant avec des énoncés de mission, des publications et des politiques d'évaluation de rendement.

Au cours des trois dernières années, l'Ordre a introduit les *Normes d'exercice de la profession enseignante* et approuvé en principe l'ébauche d'un code de déontologie. Il a fait de ces normes des éléments clés de l'agrément des programmes de formation initiale à l'enseignement des universités ontariennes. Lorsqu'il élargira son programme d'agrément aux cours de perfectionnement professionnel, l'Ordre entend exiger que ces programmes soient également basés sur les normes et le code.

AU PLAN INTERNATIONAL

Une approche axée sur des normes est considérée, de façon générale, comme étant la meilleure façon d'assurer et de démontrer la compétence du corps enseignant. La recherche effectuée par l'Ordre démontre qu'en Australie, en Nouvelle-Zélande, en France, en Écosse et au Pays de

Le document de consultation de l'Ordre dresse un bilan des normes de compétence et des programmes d'évaluation. Consultez sur le site de l'Ordre à www.oct.on.ca/french/whats_new/new.htm

territoires de compétences rendent obligatoire une forme de perfectionnement professionnel tout au long de la carrière.

La tendance à l'établissement de normes gagne également de l'ampleur dans nombre de régions des États-Unis et souvent – mais pas toujours – de concert avec l'évaluation.

Au total, 31 états exigent des normes pour la certification du corps enseignant et six autres états indiquent qu'ils sont en voie d'élaborer des normes à cette fin. L'étude démontre également que 28 états se servent de normes, peu importe le domaine d'enseignement. En outre, 12 états ont des normes d'enseignement particulières à certains secteurs.

Le processus de certification des nouveaux venus en enseignement compte souvent un test écrit. De nombreux états utilisent le Praxis I seul ou avec le Praxis II, le National Teacher Exam (NTE), le College Basic Academic Subject Exam ou tout autre test standardisé qui met à l'épreuve des compétences de base. Peu d'états utilisent un examen conçu spécialement par l'état à des fins de certification au stade initial.

En 1998, 38 états ont déclaré exiger une évaluation écrite à un moment donné du processus de certification et de délivrance du permis pour enseigner. Parmi ces États, nous notons que :

- 36 évaluent les compétences de base
- 27 évaluent les connaissances en enseignement
- 22 évaluent les connaissances sur une matière donnée
- 28 évaluent au moins deux des éléments ci-dessus.

La même enquête, effectuée par le U.S. Council of Chief State School Officers, s'est également penchée sur les politiques d'évaluation du rendement des enseignantes et enseignants. Les résultats démontrent que huit états exigent un dossier de perfectionnement professionnel, dont quatre pendant la première ou la deuxième année d'enseignement. Plusieurs états se servent de ce dossier une fois la formation

initiale terminée. L'enquête démontre également que 13 états se servent de l'observation en classe comme préalable à la délivrance du droit d'enseigner.

LES AUTRES PROFESSIONS EN ONTARIO

L'étude effectuée par l'Ordre sur les autres professions autoréglementées en Ontario conclut que la plupart d'entre elles exigent le perfectionnement professionnel et que nombre d'entre elles évaluent la pratique de leurs membres, ce qui peut se comparer aux évaluations de rendement régulières des enseignantes et enseignants par la directrice ou le directeur d'école. De nombreuses professions font également passer des tests aux nouveaux venus dans la profession avant de les certifier et certaines font également passer des tests aux membres qui ont été inactifs pendant quelques années avant de les recertifier.

Aucune autre profession en Ontario n'administre de tests à ses membres pour le maintien de leur certification ou du droit d'exercer leur profession.

Toutefois, aucune profession ne fait passer de test aux membres en règle en vue de conserver leur droit d'exercer leur profession.

«Le comité spécial du conseil sur l'évaluation du personnel enseignant propose 22 options de discussion pour les membres de la profession et du public. Ces options sont toutes issues du sommaire de notre recherche sur la profession enseignante dans le monde et sur les autres professions dans la province, a indiqué la présidente de l'Ordre Donna Marie Kennedy. La contribution majeure du comité est d'avoir colligé tous les renseignements recueillis et d'en avoir fait une synthèse dans le contexte du système scolaire de l'Ontario.»

«Cela sous-entend comprendre et respecter qu'un certain nombre de partenaires en éducation ont des rôles très importants à jouer dans l'évaluation et la promotion de la compétence du corps enseignant et qu'aucun d'entre eux ne peut faire seul un meilleur travail que tous ensemble réunis.»

«Cela sous-entend comprendre et respecter qu'un certain nombre de partenaires en éducation ont des rôles très importants à jouer dans l'évaluation et la promotion de la compétence du corps enseignant et qu'aucun d'entre eux ne peut faire seul un meilleur travail que tous ensemble réunis.»

LES OPTIONS

La ministre de l'Éducation Janet Ecker a demandé «l'avis de l'Ordre sur la façon de mettre en œuvre un programme d'évaluation des enseignantes et enseignants qui sera économique et fondé sur les paramètres suivants

- évaluation régulière des compétences et connaissances des enseignantes et enseignants (A)
- méthodes d'évaluation – tests écrits, oraux et autres (B)
- lien vers la recertification (C)
- programme d'appoint dans les cas d'échec (D)
- perte de la certification comme conséquence à l'échec au programme d'appoint.» (E)

Le comité spécial formé par le conseil pour élaborer une réponse à la ministre a dépouillé la recherche faite par l'Ordre sur la compétence et l'évaluation de la compétence dans le monde et au sein de nombreuses professions en Ontario. Ce dépouillement a permis de formuler 22 options sur lesquelles pourra se fonder la réponse de l'Ordre.

En réponse à la requête de la ministre en ce qui a trait au coût, l'Ordre tentera d'anticiper les coûts du programme. Le principe utilisé par l'Ordre des infirmières et infirmiers en la matière sera mis à profit pour évaluer les coûts des options suggérées. Ce principe se fonde sur les éléments suivants :

- A = abordable au plan administratif
- P = crédible aux yeux du public
- P = acceptable au plan professionnel
- L = justifiable au plan juridique
- E = réalisable au plan économique.

Le document de consultation présente les options de discussion selon les paramètres avancés dans la lettre de la ministre à l'Ordre.

A. ÉVALUATION RÉGULIÈRE DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

Option A1 Que l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario continue de raffiner les politiques et le processus d'agrément des programmes de formation initiale à l'enseignement et de perfectionnement professionnel afin d'assurer qu'ils répondent aux exigences prescrites dans la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, ainsi qu'aux normes d'exercice et au code de déontologie de la profession.

Option A2 Que la ministre de l'Éducation revoie les aspects du Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'éducation* en matière d'évaluation du rendement des membres de l'Ordre de sorte que les éléments de cette évaluation soient déterminés par le gouvernement.

Option A3 Que la ministre de l'Éducation revoie, là où il est nécessaire, les aspects du Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'Éducation* en matière d'affectation du personnel enseignant à des programmes ou à des matières pour lesquels ils ne détiennent pas les qualifications additionnelles requises conformément au Règlement 184/97 pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

B. MÉTHODOLOGIES QUI INCLUENT À LA FOIS DES TECHNIQUES D'ÉVALUATION ÉCRITES ET AUTRES

Option B1 Que les étudiants inscrits à un programme de formation à l'enseignement d'une faculté d'éducation de l'Ontario soient tenus de réussir un examen écrit sur les compétences et connaissances de base en lecture, écriture et mathématiques avant d'être admis au programme et ce, en plus de détenir un grade universitaire et d'autres qualifications pertinentes au cycle ou à la matière d'enseignement.

Option B2 Que les étudiants inscrits à un programme de formation à l'enseignement en Ontario soient tenus de réussir, avant de faire leur entrée dans la profession en Ontario, une évaluation écrite des connaissances et compétences liées au curriculum, à la pédagogie et à la législation de l'Ontario – pertinente pour les nouveaux venus en enseignement – et ce, en plus de répondre aux exigences du programme et du stage.

Option B3 Que les personnes qui font une demande d'inscription à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et qui ont obtenu leur formation à l'extérieur de l'Ontario, en plus de répondre aux exigences du programme et du stage, soient tenues de réussir une évaluation écrite des connaissances et compétences liées au curriculum, à la pédagogie et à la législation de l'Ontario – pertinente pour les nouveaux venus en enseignement.

Option B4 Que les employeurs soient tenus d'offrir un programme d'initiation de deux ans aux nouveaux diplômés en éducation qu'ils emploient sur une base régulière pour s'assurer qu'ils acquièrent et raffinent les connaissances et compétences exigées du personnel enseignant, et que les employeurs informent l'Ordre de la réussite des nouveaux enseignants au programme de sorte que le programme paraisse sur leur carte de compétence.

Option B5 Que les employeurs soient tenus d'offrir un programme d'initiation de deux ans aux nouveaux diplômés en éducation qu'ils emploient sur une base régulière pour s'assurer qu'ils acquièrent et raffinent les connaissances et compétences exigées du personnel enseignant, et que les employeurs informent l'Ordre de la réussite des nouveaux enseignants au programme de sorte que la carte de compétence temporaire délivrée au moment de l'inscription à l'Ordre puisse être remplacée par une carte de compétence.

Option B6 Que les employeurs soient tenus d'offrir un programme d'initiation de deux ans aux membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui ont obtenu leur formation à l'extérieur de l'Ontario et qui sont à leur emploi sur une base régulière pour la première fois en Ontario pour s'assurer qu'ils acquièrent et raffinent les connaissances et compétences exigées du personnel enseignant, et que les employeurs informent l'Ordre de la réussite des nouveaux enseignants au programme de sorte que le programme paraisse sur leur carte de compétence.

Option B7 Que les employeurs soient tenus d'offrir un programme d'initiation de deux ans aux membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui ont obtenu leur formation à l'extérieur de l'Ontario et qui sont à leur emploi sur une base régulière pour la première fois en Ontario pour s'assurer qu'ils

acquièrent et raffinent les connaissances et compétences exigées du personnel enseignant, et que les employeurs informent l'Ordre de la réussite des nouveaux enseignants au de sorte que la carte de compétence temporaire délivrée au moment de l'inscription à l'Ordre puisse être remplacée par une carte de compétence.

Option B8 Que les exigences d'agrément des cours de perfectionnement professionnel inscrits dans le Règlement 184/97 pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* prévoient une disposition détaillée permettant l'évaluation des participants selon les critères élaborés et approuvés par l'Ordre.

Option B9 Que chaque membre de l'Ordre tienne à jour un portfolio professionnel qui met en relief ses réalisations en matière de perfectionnement professionnel et que ce portfolio soit remis à l'Ordre de façon périodique par son employeur, aux trois ou cinq ans par exemple.

Option B10 Que chaque membre de l'Ordre soit tenu de préparer un plan de croissance annuel.

Option B11 Que chaque membre de l'Ordre soit tenu de participer à des activités de perfectionnement professionnel et qu'il en soumette la preuve à l'Ordre.

C. LIEN VERS LA RECERTIFICATION

Option C1 Que des processus soient mis en place pour que l'évaluation du rendement continu dont il est question au Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'Éducation* comprenne l'examen régulier d'un portfolio professionnel élaboré par l'Ordre et axé sur les Normes d'exercice de la profession enseignante et le Code de déontologie de la profession enseignante.

Option C2 Qu'un programme d'orientation soit mis en place pour les membres de l'Ordre qui reviennent à la profession après une absence de cinq ans ou plus du système scolaire ontarien et que la réussite au programme soit communiquée à l'Ordre pour être inscrite sur la carte de compétence.

Option C3 Qu'un programme d'orientation soit mis en place pour les membres de l'Ordre qui ont reçu leur formation à l'enseignement à l'extérieur de l'Ontario et que la réussite au programme soit communiquée à l'Ordre pour être inscrite sur la carte de compétence.

D. PROGRAMME D'APPOINT DANS LES CAS D'ÉCHEC

Option D1 Que l'évaluation écrite des connaissances et compétences de base en lecture, écriture et mathématiques avant l'admission à un programme de formation à l'enseignement comprenne un programme d'appoint en cas d'échec.

Option D2 Que les facultés d'éducation de l'Ontario soient tenues de démontrer pendant l'exercice d'agrément de l'Ordre qu'il existe des politiques et procédures pour appuyer les étudiants qui éprouvent des difficultés à répondre aux exigences du programme et leur offrir un programme d'appoint et qu'elles prévoient un mécanisme pour exclure du programme les étudiants qui continuent à avoir des difficultés.

Option D3 Que les fournisseurs de programmes de perfectionnement professionnel agréés par l'Ordre soient tenus de démontrer pendant l'exercice d'agrément qu'il existe des politiques et procédures pour appuyer les étudiants qui éprouvent des difficultés à répondre aux exigences du programme et leur offrir un programme d'appoint.

Option D4 Que la ministre de l'Éducation s'assure que les employeurs appuient les membres de l'Ordre et leur offrent un programme d'appoint quand surviennent des problèmes liés à l'évaluation de la compétence en enseignement dans le cadre du processus d'évaluation du rendement prévu par le Règlement 298 pris en application de la *Loi sur l'Éducation*.

E. PERTE DE LA CERTIFICATION COMME CONSÉQUENCE À L'ÉCHEC AU PROGRAMME D'APPOINT

Pour en savoir davantage sur le contexte sur lequel s'appuient ces options, lisez le document de consultation en version intégrale dans le site de l'Ordre à www.oct.on.ca/french/whats_new/new.htm

Option E1 Que des dispositions législatives soient adoptées pour s'assurer que les employeurs informent l'Ordre quand un membre dont l'évaluation continue, après avoir reçu l'appui et avoir participé au programme d'appoint approprié, suscite des inquiétudes quant à l'incompétence possible du membre en vertu du paragraphe 3 de l'article 30 de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* dans les cas d'incompétence, en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 dans les cas de faute professionnelle, en vertu du Règlement 437/97..