

## Développement professionnel des enseignants : Une question de développement, de croissance et d'actualisation

*Perspectives in Practice* est une série de notes d'information afin de promouvoir la discussion sur certaines questions sur l'emploi en cause dans le secteur de l'éducation publique de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Chacune finit avec une question pour amorcer la conversation. Laissez-nous savoir ce que vous en pensez au [contact.us@bcpsea.bc.ca](mailto:contact.us@bcpsea.bc.ca).

---

### Plaider la cause de l'actualisation professionnelle

Des recherches récentes suggèrent que la qualité d'un enseignant est une influence considérable sur la réussite d'un élève. Citant plusieurs études, les auteurs Linda Darling-Hammond et Robert Rothman écrivent que « La preuve est claire que l'enseignement est un des plus importants facteurs liés à l'école dans la réussite des élèves et que l'amélioration de l'efficacité de l'enseignant peut augmenter le niveau de réussite des élèves ».<sup>1</sup>

De façon similaire, dans *Teacher professional development: an international review of the literature*, Eleonora Villegas-Reimers déclare que le développement professionnel des enseignants a un impact considérable sur le succès des réformes en éducation et sur l'apprentissage des élèves. »<sup>2</sup>

En effet, toutes les professions reconnaissent l'importance cruciale du développement professionnel. Une des caractéristiques d'une profession est son engagement à assurer que ses membres s'engagent dans un processus d'apprentissage continu pour qu'ils puissent maintenir les normes de la profession et rester à jour avec les nouvelles connaissances et les pratiques exemplaires. Le développement professionnel joue également un rôle important pour garder les membres d'une profession motivés et intéressés dans l'innovation.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Linda Darling-Hammond and Robert Rothman, "Lessons Learned from Finland, Ontario, and Singapore," in *Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems*, édité par Linda Darling-Hammond et Robert Rothman, Alliance for Excellent Education and Stanford Center for Opportunity Policy in Education (2011), p. 1.

<sup>2</sup> Eleonora Villegas-Reimers, *Teacher professional development: an international review of the literature*, UNESCO: International Institute for Educational Planning (2003), p. 141.

<sup>3</sup> Ministère de l'Éducation de l'Ontario, "Teacher Excellence: Unlocking Student Potential through Continuing Professional Development", [www.edu.gov.on.ca/eng/general/elemsec/partnership/potential.html](http://www.edu.gov.on.ca/eng/general/elemsec/partnership/potential.html).

Les professions ont conçu diverses façons d'assurer que leurs membres demeurent à jour dans leurs domaines d'exercice. Généralement, les organes professionnels de réglementation exigent que leurs membres s'engagent dans des activités précises de développement professionnel. Faute de quoi, les accréditations d'un membre peuvent être suspendues.

Par exemple, la *Law Society of BC* exige que les avocats exerçants de la Colombie-Britannique effectuent chaque année au moins douze heures de développement professionnel dans des activités éducatives accréditées, ce qui peut comprendre suivre des cours, l'enseignement et le mentorat. De plus, CGA-BC exige de ses membres qu'ils accumulent 60 heures par année de développement professionnel, consistant en une combinaison d'heures vérifiables (comme en assistant à des cours et à des colloques) et d'heures non vérifiables (comme des études autodirigées ou assumer de nouvelles responsabilités en tant que bénévole). Les deux ordres professionnels imposent des amendes si on ne répond pas aux exigences annuelles, suivies de la suspension du certificat du membre ou de la comparution obligatoire du membre devant un comité de discipline.

## **Le paysage du développement professionnel en éducation**

Le développement professionnel est un processus continu qui permet à un individu de perfectionner son exercice professionnel et d'améliorer ses compétences et ses connaissances. Pour les éducateurs de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, le développement professionnel peut comprendre les activités d'apprentissage formelles (en commençant par la formation de l'enseignant et comprenant des ateliers, des réunions professionnelles et le mentorat formel) ainsi que des initiatives plus informelles (comme la lecture de publications professionnelles et l'apprentissage autodirigé).

Le développement professionnel de l'enseignant commence par la **formation préalable**, où on développe les connaissances du sujet et les compétences pédagogiques. En Colombie-Britannique, les programmes de formation du personnel enseignant créent des possibilités pour les élèves de peaufiner leurs connaissances et leurs compétences. Des travaux pratiques requis permettent aux élèves d'appliquer la théorie dans la salle de classe sous la direction d'un enseignant plus expérimenté.

Les **programmes d'insertion des enseignants** sont considérés des pratiques exemplaires dans plusieurs juridictions, offrant un environnement structuré de mentorat pour les nouveaux enseignants pour développer des compétences et réussir. Ces programmes peuvent jouer un rôle pour contrer le taux d'abandon parfois élevé des nouveaux enseignants. (En Ontario, par exemple, de 20 à 30 % des nouveaux enseignants quittent la profession après trois ans).

Le développement professionnel **en cours d'emploi** peut prendre diverses formes. Il peut comprendre le modèle traditionnel d'ateliers, de colloques et de cours ainsi que le mentorat, les études autodirigées, les observations en salle de classe ou les groupes d'apprentissage collégial.

Au sein de la grande catégorie de développement professionnel en cours d'emploi, le **développement du personnel** comprend généralement le développement professionnel instauré par l'employeur conçu pour développer le personnel en général et pour soit faciliter une initiative en milieu de travail ou faire avancer une question d'intérêt pour l'employeur. Il peut comprendre des activités axées sur les buts de l'amélioration de l'enseignement dans les écoles, la mise en oeuvre de programmes d'enseignement, la planification en collaboration, l'établissement de buts ou les changements en éducation. Il comprend aussi les questions de

santé et de sécurité au travail, la planification de mesures d'urgence et l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux processus.

## **Perspectives sur le développement professionnel**

### ***Pratiques exemplaires***

En termes de pratiques exemplaires, il n'est peut-être pas surprenant que la recherche sur le développement professionnel efficace reflète l'interprétation actuelle des meilleurs environnements d'apprentissage pour les élèves. Cela signifie la création de possibilités pour le développement professionnel qui sont en collaboration, associées aux pratiques de l'enseignant en classe, expérientielles et continues.

Dans cette optique, le développement professionnel est efficace et significatif quand il satisfait les critères suivants :

- « Il doit engager les enseignants dans des tâches concrètes d'enseignement, d'évaluation, d'observation et de réflexion qui illuminent les processus d'apprentissage et de développement.
- Il doit être fondé sur l'exploration, la réflexion et l'expérimentation axées sur les participants.
- Il doit être en collaboration, impliquant un partage des connaissances parmi les éducateurs et un accent sur les communautés de pratiques des enseignants plutôt que sur les enseignants eux-mêmes.
- Il doit être relié au travail des enseignants avec leurs élèves et dérivé de celui-ci.
- Il doit être durable, continu, intensif et appuyé par le modelage, l'accompagnement et la résolution collective de problèmes précis de pratique.
- Il doit être relié à d'autres aspects du changement dans l'école. »<sup>4</sup>

Le développement professionnel efficace devrait être lié aux normes de pratique définies par l'organe de réglementation de la profession. Il doit aussi équilibrer le besoin de respecter l'autonomie d'un professionnel de décider de ses buts personnels de développement professionnel avec le besoin d'assurer que ces buts correspondent à ceux de l'employeur.

### **Autonomie professionnelle**

La question d'autonomie professionnelle<sup>5</sup> ouvre un autre thème de discussion. L'autonomie professionnelle est essentielle pour la vision de la BCTF des activités de développement professionnel et cette valeur est accentuée de façon répétée dans le *Members' Guide to the BCTF* (Guide des membres). Un principe clé est que « les membres ont l'autonomie de faire des choix à propos de leur propre développement professionnel ». D'autres directives affirment :

Que le membre, en tant que professionnel autonome, détermine, de concert avec les collègues de la BCTF et le syndicat local, le contenu des activités de développement professionnel prévues pour les journées de développement professionnel et que les journées de développement professionnel ne soient pas utilisées pour l'établissement de buts pour l'école ou de plans d'amélioration de l'enseignement dans les écoles, les outils d'évaluation pour la notation des tests standardisés et les activités bénévoles (ex. : tournois sportifs, expositions scientifiques, festivals de musique, pièce de théâtre).

<sup>4</sup> Linda Darling-Hammond and Milbrey W. McLaughlin, "Policies That Support Professional Development in an Era of Reform," *Kappan Magazine*, 92.6, p. 82.

<sup>5</sup> Dans ce contexte, on doit distinguer l'autonomie professionnelle des termes de la convention collective pour parler d'autonomie professionnelle concernant la pratique professionnelle et la discrétion. Les membres de la BCTF ont été explicitement avisés « des pièges potentiels » dans les « plans de croissance professionnelle proposés par les administrateurs » et qu'ils doivent plutôt s'engager dans des « plans de développement professionnel volontaire et autodirigé ».

### **Qui est responsable du développement professionnel?**

La BCTF prétend qu'elle est la seule responsable du développement professionnel des enseignants, disant dans son *Members' Guide* que « les membres individuels, le personnel enseignant, les syndicats locaux, les PSA (Association provinciale de spécialistes), les LSA (Association locale de spécialistes) et la BCTF ont la responsabilité de planifier, structurer, organiser et évaluer les programmes de développement professionnel et les services aux membres. »

Cependant, en Colombie-Britannique, le développement professionnel des éducateurs est (selon la Loi) supervisé par le *BC College of Teachers*, l'autorité statutaire responsable de réglementer la profession d'enseignant. Le mandat du Collège stipule qu'il est responsable d'assurer la compétence des éducateurs de la Colombie-Britannique en établissant « des normes pour l'éducation, la responsabilité professionnelle et la compétence des détenteurs de certificat et des postulants aux certificats de compétences. »

Quand le Collège a été formé sous la *Teaching Profession Act* (Loi sur la profession enseignante) en 1987, il avait le mandat d'avoir un comité de développement professionnel. Ce comité devait travailler avec les programmes de formation du personnel enseignant, mais il devait aussi coopérer et mettre en œuvre et animer les programmes de développement professionnel dont les objectifs étaient d'améliorer la qualité des services éducatifs et qui étaient conçus pour assurer l'actualisation des compétences générales des enseignants. Cela comprenait le développement de programmes précis pour aider les enseignants et pour travailler avec les associations provinciales de spécialistes pour donner des conseils sur le développement professionnel dans des domaines précis des programmes d'enseignement.<sup>6</sup> Cette section de la *Teaching Profession Act* a été amendée en 1993 en partie à cause du lobby de la BCTF et en partie à cause du refus du Collège d'agir sur le développement professionnel.<sup>7</sup> Le comité a été renommé le Teacher Education Committee (Comité de formation du personnel enseignant) et les sections a, c et e ont été éliminées.

En théorie, le mandat du Collège lui donne encore la responsabilité d'assurer que les éducateurs s'engagent dans du développement professionnel continu pour répondre aux normes de pratique définies par la profession. Cependant, à la suite d'une considérable dysfonction au niveau du conseil du Collège depuis sa fondation en 1987, le Collège n'a jamais assumé la responsabilité du développement professionnel des éducateurs au-delà des exigences de la formation préalable.

Dans son rapport d'octobre 2010 évaluant la performance du Collège par rapport à son mandat, Don Avison a conclu que le Collège fait un « raisonnablement bon » travail pour assurer la formation préalable des éducateurs par l'entremise de ses révisions des programmes de formation du personnel enseignant. Cependant, Avison déclare que le Collège a évité sa responsabilité de superviser le développement personnel en cours d'emploi. Il porte le blâme sur le conseil du Collège :

<sup>6</sup> Reference TPA 27.3.c,d, et 1987-19-27, BC Reg.418/87, en vigueur le 20 novembre 1987.

<sup>7</sup> Reference Bill 37—1993 Teaching Profession Amendment Act, 1993

Les efforts pour que le Collège joue un plus grand rôle dans le développement professionnel continu, ou même de simplement prendre la responsabilité de mettre en place des mécanismes qui permettraient au Collège d'assurer au public que les membres de la profession maintiennent leurs niveaux de connaissances et de compétences, ont été constamment repoussés au niveau du conseil.<sup>8</sup>

Avison juxtapose l'approche du *BC College of Teachers* avec celle d'autres organes réglementaires, qui, dit-il, prennent cette responsabilité très sérieusement et ont élaboré des programmes complets pour assurer que leurs membres demeurent à jour dans leurs domaines d'exercice respectifs ». Décrivant le « considérable niveau de résistance pour même considérer le développement professionnel et l'actualisation de la pratique », il cite l'addenda de la BCTF dans la soumission de son enquête affirmant que « la compétence est la responsabilité des districts scolaires et est administré à l'échelle des districts scolaires », une position qui, selon lui, « soit ignore ou néglige la responsabilité statutaire précise » du Collège et « semble mal comprendre l'essence de ce que les ordres professionnels sont censés faire en s'acquittant de leurs responsabilités pour protéger les intérêts du public ».

### **Le développement professionnel en Colombie-Britannique**

L'actualisation, la croissance, le développement et l'engagement professionnels sont essentiels pour garantir un système d'éducation efficace. Il y a des séries de structures, de processus et de pratiques qui influencent l'exercice professionnel dans l'éducation publique de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Elles comprennent le cadre réglementaire établi par la *School Act* (Loi scolaire) et la *Teaching Profession Act*. En tant qu'employeurs, les conseils scolaires jouent un rôle. Les conventions collectives codifient les questions associées au développement professionnel et ont la plus grosse influence sur la nature, la structure et les pratiques de développement professionnel. Les dispositions comprennent :

- Le financement et le contrôle du développement professionnel : des dispositions qui procurent du financement aux individus, y compris qui contribuera au financement, la quantité de financement, le but du financement et comment on distribuera le financement et comment on y accèdera.
- La création d'un comité de développement professionnel : des dispositions qui décrivent qui composera ce comité, y compris le nombre de représentants du syndicat et de l'employeur, les fonctions principales du comité, comme la planification des activités de développement professionnel et l'allocation du financement pour le développement professionnel.
- Les journées pédagogiques : des dispositions qui décrivent le but des journées pédagogiques et qui planifiera et administrera les activités de développement professionnel durant les journées pédagogiques.

## Pour réflexion et discussion

Si vous acceptez la déclaration suivante – *La preuve est claire que l'enseignement est un des plus importants facteurs liés à l'école dans la réussite des élèves et que l'amélioration de l'efficacité de l'enseignant peut augmenter le niveau de réussite des élèves* – est-ce que la façon actuelle d'assurer l'actualisation professionnelle est la plus efficace?

---

<sup>8</sup> Donald J. Avison, *A College Divided Report of the Fact Finder on the BC College of Teachers*, (October 2010), p. 26.

Si c'est la façon la plus efficace, pourquoi et comment le savez-vous (quelles sont les preuves qui appuient le système actuel)? Sinon, comment les éléments essentiels au maintien de l'actualisation, de la croissance et du développement professionnel devraient-ils être organisés?