



Rapport présenté à la Table ronde de partenariat concernant l'apprentissage professionnel du personnel enseignant

Recommandations de la Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant

Le 14 mai 2007

La Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant a conclu la seconde phase de ses discussions, qui a porté principalement sur deux sujets : 1) la modification du programme d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné, et 2) le perfectionnement professionnel du personnel enseignant chevronné et son perfectionnement continu. Ces sujets font suite à la première phase qui recommandait l'élaboration et la mise en œuvre du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE), y compris un processus amélioré d'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant.

La première moitié des réunions de la seconde phase ont donné lieu à des modifications aux règlements afin de réviser le système d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné. Ces règlements sont en vigueur depuis le 1^{er} avril 2007 et ils comportent une disposition exigeant que tous les conseils scolaires mettent pleinement en œuvre le nouveau système d'évaluation du rendement du personnel au plus tard en septembre 2007. Les recommandations énoncées dans le présent rapport ont trait à la deuxième partie des travaux de la Table de concertation et elles mettent fin à son mandat.

Généralités sur la Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant

Le 16 août 2004 le gouvernement a publié un document de discussion intitulé « L'excellence du personnel enseignant - réaliser le plein potentiel des élèves grâce au perfectionnement professionnel continu » (<http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/partnership/potentialf.html>). Ce document fait état de la volonté du gouvernement d'examiner la question du professionnalisme du personnel enseignant en mettant l'accent sur la formation initiale, l'évaluation du rendement et le perfectionnement professionnel continu des enseignantes et enseignants exerçant leur profession. Ce document souligne le désir du gouvernement d'établir des relations positives avec le personnel enseignant, témoignant ainsi du respect qui leur ait dû

en tant que professionnels, ainsi que sa vision d'un système d'éducation financé par les deniers publics axé sur la réussite des élèves. À ce titre, le gouvernement a voulu établir, grâce au perfectionnement professionnel, un mécanisme de soutien efficace pour le personnel enseignant dans l'exercice de ses fonctions en salle de classe.

En avril 2005, la Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant a été mise sur pied pour formuler des conseils et des recommandations à la Table ronde de partenariat portant sur des questions relatives au perfectionnement professionnel du personnel enseignant. Les travaux de la Table de concertation ont été répartis en deux phases.

Les recommandations découlant de la première phase ont été présentées à la Table ronde de partenariat le 2 juin 2005. À la suite de ces recommandations, de nouvelles mesures législatives ont été proposées dans le cadre de la *Loi de 2006 modifiant des lois en ce qui concerne l'éducation (rendement des élèves)* afin d'établir un programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) comme complément à la formation initiale, lequel offre un soutien supplémentaire et de la formation au cours de cette première année d'enseignement qui s'avère souvent critique. Cette loi a été adoptée le 1^{er} juin 2006. En vertu du PIPNE, une orientation, un mentorat, des possibilités de perfectionnement professionnel et un nouveau processus d'évaluation du personnel enseignant débutant ont remplacé le test d'entrée à la profession enseignante en y substituant un processus de soutien et d'évaluation plus efficace destiné au personnel débutant. La *Loi* prévoit aussi l'ajout de deux journées pédagogiques aux quatre autres journées déjà prévues dans la planification annuelle de chaque conseil scolaire. Ces deux journées pédagogiques sont consacrées au perfectionnement professionnel axé sur des initiatives provinciales visant à améliorer le rendement des élèves.

La seconde phase des travaux de la Table de concertation a débuté en septembre 2006 et a donné lieu à de nouveaux règlements portant sur un programme révisé d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné. Ces règlements consolident les exigences liées au plan annuel de perfectionnement en incitant le personnel enseignant à recueillir les commentaires des parents et des élèves au moment de son élaboration. Les règlements adaptent aussi le processus d'évaluation afin que les membres du personnel enseignant fassent l'objet d'une évaluation basée sur une échelle de notation à deux options, à tous les cinq ans, dans le cadre d'un programme davantage axé sur la croissance professionnelle.

Les autres tâches découlant du mandat de la Table de concertation consistaient à explorer les occasions et le soutien offerts aux enseignantes et enseignants chevronnés afin de les inciter dans le perfectionnement professionnel et les méthodes visant la reconnaissance de toute une gamme d'occasions de perfectionnement professionnel.

Les recommandations de la Table de concertation énoncées dans ce rapport marquent la fin des travaux sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant.

Composition de la Table de concertation

Harold Brathwaite et Marilies Rettig ont présidé la seconde phase des travaux de la Table de concertation.

Les organismes suivants ont participé à la phase finale de la Table de concertation sur le développement professionnel du personnel enseignant :

- Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes
- Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
- Catholic Principals' Council of Ontario
- Conseil ontarien des directrices et directeurs de l'éducation
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario
- Ontario Association of Deans of Education
- Ontario Association of Parents in Catholic Education
- Ontario Catholic School Trustees' Association
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
- Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens
- Ontario Federation of Home and School Associations
- Ontario Principals' Council
- Ontario Public School Boards' Association
- Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
- Association des élèves conseillers et conseillères de l'Ontario
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Contexte des recommandations

La qualité de l'enseignement est le facteur le plus important de l'incidence de l'école sur l'apprentissage des élèves. Le gouvernement consacre des sommes considérables à l'élaboration et à la prestation d'activités de perfectionnement professionnel de quelque 120 000 membres du personnel enseignant des écoles financées par les fonds publics de l'Ontario. Ainsi, au cours de la dernière année, le ministère a alloué les fonds suivants au perfectionnement professionnel du personnel enseignant :

- Une somme approximative de 40 millions de dollars versée aux conseils scolaires sous forme de subventions pour répondre aux besoins des élèves;
 - Un montant de 15 millions de dollars affecté au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant;
 - Environ 290 millions de dollars

versés en salaires aux enseignantes et enseignants pour six journées pédagogiques;

- Des activités de perfectionnement professionnel ciblées par l'entremise du Secrétariat de la littératie et de la numératie, de la Réussite des élèves/Apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans, etc.
- De plus, le ministère accorde de temps à autre des subventions spéciales pour appuyer le perfectionnement professionnel du personnel enseignant (p. ex. 23 millions de dollars remis aux fédérations d'enseignantes et d'enseignants en 2005-2006).

Les fédérations d'enseignantes et d'enseignants et le personnel enseignant lui-même investissent des sommes considérables dans le perfectionnement professionnel. Ainsi, on estime à plus de 20 millions de dollars les sommes déboursées par les enseignantes et les enseignants en 2005 uniquement pour les cours de qualification additionnelle.

Les points portant sur le perfectionnement professionnel efficace à l'intention du personnel enseignant chevronné et le perfectionnement continu ont, pour ces raisons, revêtu un grand intérêt pour les membres de la Table de concertation. Les représentantes et les représentants des fédérations enseignantes, une personne représentant le milieu de l'enseignement de langue française ainsi que le Secrétariat de la littératie et de la numératie ont fait part de leurs expériences et de leurs recherches, et tous les membres du groupe ont apporté de riches idées, selon la perspective de leurs organisations respectives. De plus, le ministère a présenté une analyse documentaire sur les pratiques réussies et sur les recherches concernant l'élaboration et la prestation d'activités de perfectionnement professionnel à l'intention du personnel enseignant chevronné (consulter l'annexe 1). Une présentation sur le Cadre de formation de la profession enseignante présenté par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a aidé les membres du groupe à bien saisir la relation entre le perfectionnement professionnel et les normes de déontologie et d'exercice de la profession enseignante, ainsi que les diverses façons les enseignantes et enseignants peuvent être impliqués dans le perfectionnement professionnel continu.

Compte tenu de la diversité des termes employés pour définir les types de perfectionnement professionnel, les membres de la Table de concertation ont convenu d'employer le terme « apprentissage professionnel » qui englobe les activités suivantes :

- Formation : Ensemble des connaissances en rapport avec l'emploi exigées de la part de l'employeur ou d'autre agence (p. ex. une formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, rapports et gestion des données);
- Perfectionnement du personnel : Ensemble des activités d'apprentissage professionnel offertes habituellement de façon systémique, qui ne font pas l'objet

d'un choix de la part de l'enseignante ou l'enseignant, et qui sont intégrés au travail et répondent aux besoins de la communauté élargie et du système d'éducation (p. ex. une formation sur l'intervention précoce en littératie offerte à des groupes d'enseignantes et d'enseignants du palier élémentaire, programmes d'anti-intimidation); et

- Perfectionnement professionnel : Ensemble d'activités d'apprentissage choisies par les enseignantes et les enseignants sur une base individuelle ou en tant que membres d'une communauté d'apprentissage professionnelle (p. ex. recherche-action, cours thématiques, travaux de cycles supérieures, cours de qualifications additionnelles, rédaction).

La Table de concertation, reconnaissant que l'apprentissage professionnel du personnel enseignant se fait par l'entremise d'une grande gamme d'activités, a concentré son attention sur des énoncés des caractéristiques que devraient contenir les expériences d'apprentissage professionnel pour être couronnées de succès (le succès étant synonyme d'une incidence positive sur les élèves). À cette fin, la Table de concertation recommande l'adoption des cinq caractéristiques d'apprentissage professionnel suivantes, dont devrait tenir compte toute personne responsable d'offrir ces activités ou désirant offrir ces activités au personnel enseignant de l'Ontario :

i) Cohérent

L'apprentissage professionnel du personnel enseignant a trait, en fin de compte, aux pratiques réussies visant l'apprentissage et le développement des élèves et se produit dans le contexte du continuum ministère/conseil scolaire/école et du continuum parents/communauté/salle de classe. La cohérence est aussi fondée sur

les « trois R »* : respect, responsabilité et résultats, et reconnaît le professionnalisme du personnel enseignant et la complexité de leur apprentissage. Qu'il s'agisse d'une activité de formation exigée, d'une initiative de recherche autodirigée par un membre du personnel enseignant ou par une communauté d'apprentissage professionnelle, que ce soit directement ou indirectement intégré au travail de l'enseignante ou de l'enseignant, il y aura une incidence positive sur la réussite des élèves et de l'école.

* Les « trois R » sont énoncés dans le document de discussion intitulé « Éducation en Ontario, Excellence pour tous et toutes, Créer des partenaires de l'éducation » (<http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/nr/05.12/developing.pdf>).

ii) Attentif aux styles d'apprentissage des adultes

Les enseignantes et les enseignants s'engagent dans une activité d'apprentissage avec un bagage varié d'habiletés, de connaissances, d'études, de formation et d'expériences d'enseignement. Par conséquent, dans le contexte de la planification d'activités d'apprentissage professionnel à leur intention, l'apprentissage des adultes doit être abordé en tenant compte :

- de la place fait au choix; les recherches soulignent l'importance de la liberté de choix et de l'autogestion pour personnaliser l'apprentissage;
- de l'importance d'en reconnaître l'utilité, la pertinence et l'apport substantiel;
- de la différenciation dans le contenu et les modèles de prestation;
- de la « meilleure » adaptation au sein d'une culture d'apprentissage reposant sur la collaboration; une approche unilatérale peut poser

problème dans un grand nombre de situations; un apprentissage efficace doit tenir compte et incorporer la compréhension et les points de vue des participantes et participants afin d'établir une culture de réflexion et de transformation;

- de la reconnaissance appropriée prodiguée pour souligner l'achèvement de l'activité d'apprentissage professionnel.

iii) Axé sur les objectifs

L'apprentissage professionnel tire avantage d'un objectif bien ciblé et clairement :

- axé sur l'amélioration de l'apprentissage et de la réussite des élèves;
- axé sur les activités quotidiennes (intégré au travail) à la fois directement et indirectement;
- situé en divers contextes et en harmonie avec ceux-ci (c.-à-d. pertinent pour le ministère, le conseil scolaire, l'école et la communauté, la salle de classe).

iv) Durable

Pour l'apprentissage professionnel ait une incidence en salle de classe, il doit :

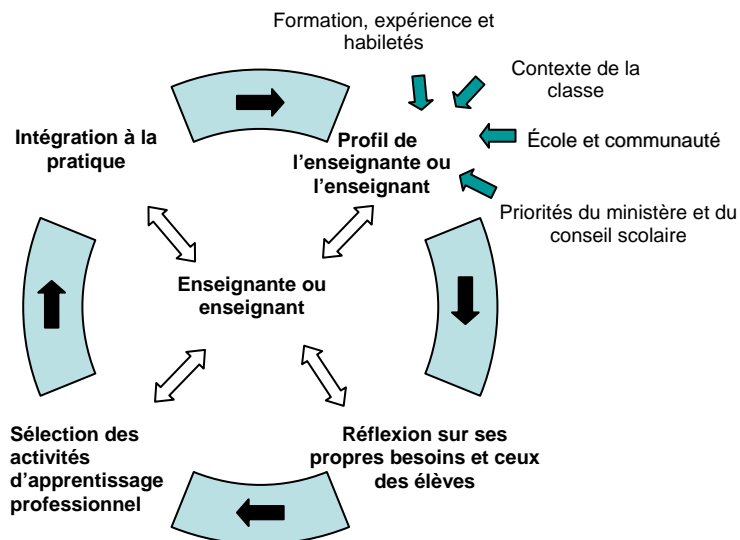
- être planifié et progressif sur une période de temps donné (c.-à-d. qu'il s'agit d'un processus);
- déposer des ressources appropriées favorisant sa réussite;
- encourager les apprenantes et apprenants et leur permettre de pratiquer (intégré au travail);
- consacrer du temps à l'autoévaluation par le biais de la réflexion (construire, déconstruire et reconstruire la pensée);

- établir, si possible, des liens de similitude avec l'apprentissage professionnel offert au personnel de soutien à l'apprentissage des élèves (p. ex. les aides-enseignantes et aides-enseignants, les travailleuses sociales et travailleurs sociaux, etc.).

v) Reposant sur des données probantes

L'apprentissage professionnel doit tenir compte et tirer parti des recherches récentes et des données formelles et informelles (p. ex. l'information quantitative et qualitative). Cette approche permettrait de s'assurer que l'apprentissage correspond aux théories et pratiques les plus récentes et aux besoins du personnel enseignant et des élèves. De plus, les activités d'apprentissage professionnel fondées sur des données probantes offrent un point de référence pour l'évaluation des résultats.

Les recherches et les discussions du groupe ont clairement ressorti qu'il n'existe aucun modèle distinct d'apprentissage professionnel qui permettrait de satisfaire tous les besoins des enseignantes et enseignants chevronnés. On s'entend toutefois pour affirmer que le résultat ultime de l'apprentissage professionnel du personnel enseignant est d'accroître l'efficacité de l'enseignement pour qu'il y ait une incidence positive sur les élèves. Dans ce contexte, on doit respecter la complexité de la démarche professionnelle de l'enseignante ou de l'enseignant et être confiant qu'elle ou qu'il, tout au long de son cheminement, saura faire des choix qui profiteront à leurs élèves. Le système doit s'assurer que les activités et programmes d'apprentissage professionnel sont effectivement élaborés, offerts, coordonnés et soutenus par les ressources appropriées.



L'apprentissage professionnel du personnel enseignant est un processus de croissance continue qui varie en fonction du profil professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant. Ce profil unique à chacune et chacun est conçu en tenant compte de ses connaissances et expériences préalables, de ses propres habiletés ainsi que du contexte de la salle de classe, de l'école et de la communauté (p. ex., milieu minoritaire, urbain ou rural, les classes multiculturelles, etc.). Certaines activités d'apprentissage professionnel tiennent compte des grandes priorités et besoins du système d'éducation; d'autres sont autoguidées. Les enseignantes et les enseignants planifient leurs activités d'apprentissage professionnel en s'inspirant de leur profil professionnel, de leurs besoins et de ceux de leurs élèves.

Le Cadre de formation de la profession enseignante élaboré par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (<http://www.oct.ca/standards/framework.aspx?lang=fr-CA>) énonce les diverses façons dont les enseignantes et les enseignants réalisent leur apprentissage professionnel afin de répondre à leurs besoins particuliers.

La Table de concertation exprime aussi sa préoccupation quant aux besoins d'apprentissage professionnel des nombreux excellents membres du personnel enseignant chevronné dont la carrière de choix est d'être dans une classe (par opposition à celles et ceux qui envisagent la poursuite d'une carrière administrative) et qui veulent assumer un rôle de leadership parmi leurs pairs dans des domaines tels que la programmation, la pratique pédagogique ou le soutien au personnel enseignant. Par exemple, des occasions d'élargir leur expertise et de la communiquer pourraient leur être offertes pour le bénéfice du personnel enseignant et des élèves des autres écoles et conseils scolaires à l'échelle de la province. Le présent document contient une recommandation qui aborde cet aspect de l'apprentissage professionnel pour ce groupe d'enseignantes et d'enseignants.

Enfin, au cours de ses délibérations, la Table de concertation a constaté qu'il y a d'autres intervenantes et intervenants en éducation qui doivent être aussi bien renseignés et tenus à jour que les titulaires de classe pour que l'apprentissage professionnel du personnel enseignant influe pleinement sur les élèves et leur rendement. Par conséquent, la Table de concertation a choisi d'inclure des recommandations à cet égard dans la partie B de ce rapport.

A. Recommandations à la Table ronde de partenariat concernant l'apprentissage professionnel du personnel enseignant

La Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant recommande à la Table ronde de partenariat d'approuver les recommandations suivantes :

#1. Cinq caractéristiques de l'apprentissage professionnel efficace

Toute personne responsable d'offrir des activités d'apprentissage professionnel ou désirant offrir ces activités au personnel enseignant de l'Ontario devrait tenir compte des cinq caractéristiques suivantes :

- i) Cohérent
- ii) Attentif aux styles d'apprentissage des adultes
- iii) Axé sur les objectifs
- iv) Durable
- v) Reposant sur des données probantes

#2. Coordination de l'apprentissage professionnel

Que le ministère participe avec ses partenaires en éducation à l'établissement et à la mise en œuvre de structures et de mesures de soutien favorisant la coordination de l'apprentissage professionnel en Ontario. Une telle coordination permettrait un suivi à long terme, tout en consolidant l'engagement à l'égard d'un apprentissage professionnel de qualité pour le personnel enseignant de la province. Les partenaires collaboreraient afin d'améliorer l'efficacité en élaborant des mécanismes visant une meilleure planification à long terme, en aidant les enseignantes et enseignants à relever les possibilités d'apprentissage professionnel et en favorisant une utilisation optimale des ressources humaines et financières.

#3. Occasions pour les enseignantes et enseignants chevronnés de mettre en commun leurs pratiques réussies

Que le gouvernement élabore, avec ses partenaires en éducation, une structure favorisant les occasions pour les enseignantes et enseignants d'élargir leurs connaissances et leurs habiletés et de faire part de leurs pratiques réussies aux autres membres du personnel enseignant.

L'Ontario compte un grand nombre d'enseignantes et enseignants de qualité dont la carrière de choix est dans la classe et qui ont une expertise à offrir à leurs collègues, aux conseils scolaires et aux régions. Ils forment une ressource précieuse qu'il faut favoriser, développer et utiliser en vue d'améliorer l'expérience éducative des élèves. Il nous faudrait une structure qui favoriserait des activités qui permettent aux enseignantes et enseignants d'élargir leurs connaissances et de communiquer leur expertise afin d'en faire profiter les élèves ontariens.

À titre d'exemple, les activités suivantes pourraient être favorisées :

- des projets de recherche visant l'amélioration des connaissances éducatives pour la classe;
- de la formation afin d'accroître la capacité des enseignantes et des enseignants à partager leurs connaissances et leurs habiletés de façon efficace;
- des occasions de mentorat (pour le personnel enseignant chevronné);
- une assistance professionnelle formelle et informelle;
- la rédaction de documentation éducative par le personnel enseignant;
- une plus grande visibilité par l'entremise d'un régime ou de lieux de travail de rechange (p. ex. dans d'autres écoles ou conseils scolaires ou entreprise);
- des mesures d'incitation à la poursuite d'études supérieures ou à l'obtention d'autres qualifications nécessaires;
- une reconnaissance additionnelle en éducation (p. ex. un diplôme en éducation de la petite enfance).

B. Autres points dont la Table de partenariat doit tenir compte

Au cours de leurs discussions, les membres de la Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant ont soulevé certains points importants ne relevant pas de leur mandat, mais dont il faudrait tenir compte. Par conséquent, les recommandations suivantes sont énoncées pour augmenter davantage l'efficacité des activités d'apprentissage professionnel :

Approche axée sur le travail d'équipe

Que, dans la mesure du possible, les intervenantes et intervenants offrant de l'apprentissage professionnel au personnel enseignant examinent la possibilité d'inclure dans les activités les enseignantes et les enseignants ressources, les assistantes et assistants en éducation, les parents et les autres personnes collaborant avec le personnel enseignant à l'amélioration de l'apprentissage en salle de classe. Cette approche axée sur le travail d'équipe en matière d'éducation est de plus en plus reconnue comme un facteur important de la réussite des élèves (voir caractéristique iv) durable).

Apprentissage professionnel des administratrices et administrateurs

Que, dans un contexte de charge de travail déjà exigeante, les directions et directions adjointes d'école, les agentes et agents de supervision et les directrices et directeurs de l'éducation soient tenus à jour dans une mesure à tout le moins équivalente à celle du personnel enseignant afin de pouvoir appuyer un bon enseignement.

Cela met fin aux recommandations de la Table de concertation sur le perfectionnement professionnel du personnel enseignant à l'intention de la Table de partenariat.

ANNEXE 1

Analyse documentaire sur le contenu et le mode de prestation du perfectionnement professionnel destiné au personnel enseignant chevronné

SOMMAIRE

L'objet du présent rapport est de présenter les constatations faites à la suite d'une revue de la littérature spécialisée concernant le contenu et les processus et pratiques de prestation du perfectionnement professionnel destiné au personnel enseignant chevronné. Pour procéder à cette revue, on a fouillé ERIC, d'autres bases de données de recherche sur l'éducation, Internet, des ressources du service *Education Commons* de l'IEPO-UT et un éventail de documents produits par des associations et des autorités éducationnelles provinciales, nationales et internationales. L'information et les conclusions que contient ce rapport ne représentent pas nécessairement les politiques, les vues et les exigences du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Voici un résumé des principales constatations :

Pratiques de perfectionnement professionnel

- Il existe de nombreuses définitions du perfectionnement professionnel. La plupart font état d'expériences et de processus d'apprentissage autant formels qu'informels qui mènent à une compréhension approfondie et à une amélioration de la pratique.
- Les pratiques de perfectionnement professionnel visant le personnel enseignant chevronné ou à mi-carrière sont généralement perçues comme faisant partie de la progression d'apprentissage qui se poursuit tout au long de la carrière enseignante.
- Le perfectionnement professionnel efficace établit des liens étroits entre l'apprentissage du personnel enseignant et l'apprentissage des élèves et il est guidé par des données factuelles.
- Les recherches soulignent que le perfectionnement professionnel efficace doit être personnalisé et qu'il doit tenir compte du contexte et des besoins complexes et particuliers des apprenantes et des apprenants.
- On a constaté que la collaboration, l'enquête partagée et l'apprentissage réciproque entre pairs constituent un aspect central du perfectionnement professionnel.
- Pour être efficace, le perfectionnement professionnel doit être soutenu, continu et approfondi, et il doit reposer sur la participation active des membres de la profession. On constate que les programmes à court terme et ponctuels donnés hors du contexte scolaire sont peu efficaces pour transformer ou améliorer la pratique.
- Dans de récentes initiatives entreprises en Ontario et dans le monde entier, on a tenté d'aborder le perfectionnement professionnel d'un point de vue plus systémique, plus exhaustif et plus scientifique. On considère également que la connexion entre l'apprentissage individuel et les

- initiatives et les processus de changement de plus grande envergure est une clé de la viabilité et du soutien.
- Un vaste éventail de pratiques est considéré comme efficace dans divers milieux. Ces pratiques comprennent notamment l'apprentissage collectif, l'apprentissage avec l'aide des pairs, les enseignantes et les enseignants en tant que chercheurs, les enseignantes et les enseignants en tant qu'étudiants, l'apprentissage autonome et les approches intégrées.

Les étapes et les cheminements professionnels des enseignantes et des enseignants chevronnés

- Il n'y a pas un seul cheminement ou parcours linéaire dans la profession enseignante. Au contraire, les cheminements de carrière sont souvent cycliques, voire récurrents.
- Il importe de différencier les pratiques de perfectionnement professionnel si l'on veut satisfaire aux besoins d'apprentissage uniques des enseignantes et des enseignants chevronnés, puisque le développement et l'expérience de chacun sont le fruit d'un cheminement et d'un contexte professionnels qui lui sont propres.
- Comme pour tout apprentissage entrepris par des adultes, la motivation qui sous-tend l'apprentissage professionnel est liée à la pertinence, à la signification et au choix. Ainsi, la volonté de parfaire ses compétences et d'acquiescer le sentiment de sa propre efficacité en orientant ses efforts pour répondre aux besoins des élèves est un aspect central de la décision de l'enseignante ou enseignant d'entreprendre un apprentissage professionnel.
- À l'échelle internationale, de nombreux territoires de compétence explorent les incitatifs financiers, la structure d'avancement professionnel, la différenciation des rôles et d'autres formes de reconnaissance pour encourager le perfectionnement professionnel, sans qu'il existe d'indications probantes que ces interventions donnent les résultats escomptés.
- Il semble que le recours à des incitatifs qui ne sont pas clairement liés à des buts, des normes et des évaluations appropriés soit problématique.

Normes

- Lorsqu'on la compare à d'autres professions, y compris le droit, la comptabilité et la police, l'éducation est la seule qui ne comporte pas un ensemble de normes universellement reconnues au sujet de la formation exigée en cours d'emploi. Cependant, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a récemment créé un Cadre de formation de la profession enseignante qui commence à définir de telles normes pour l'Ontario.
- Lorsqu'on examine les pratiques dans d'autres juridictions, soit nationales ou internationales, on se rend compte qu'il existe un grand nombre de normes et de cadres guidant l'exercice de la profession. Par contre, les cadres et les normes sont plus rares en ce qui concerne la formation et le perfectionnement professionnels.
- Les normes d'exercice de la profession considèrent généralement comme éléments clés l'engagement à l'égard de l'apprentissage des élèves, le

perfectionnement des connaissances et des pratiques professionnelles, la formation professionnelle continue, et l'apprentissage et les relations professionnelles fondés sur la collaboration.

- Certains cadres de normes professionnelles tentent de définir des étapes du cheminement de carrière auxquels correspondent des connaissances, des pratiques et des comportements professionnels.

Évaluation

- Dans les programmes et activités de perfectionnement professionnel, on évalue souvent la satisfaction des participantes et des participants, mais rarement l'apprentissage professionnel ou les changements dans la pratique qui en résultent.
- Malgré la difficulté d'évaluer le perfectionnement professionnel, les recherches soulignent la nécessité de lier l'évaluation à l'apprentissage des élèves aussi bien qu'à celui du personnel enseignant.
- Il faut de multiples mesures et sources de données pour évaluer efficacement la nature complexe et polyvalente d'un perfectionnement professionnel réussi (p. ex., observation, portfolios, mesures comportementales, données d'évaluation, etc.)
- L'établissement de liens aux buts et aux normes des programmes assure une évaluation claire.
- Des tentatives ont été faites à l'échelle internationale pour définir des cadres comprenant des indicateurs de rendement afin de faciliter l'évaluation et l'autoévaluation.

Considérations en matière de perfectionnement professionnel

- Les composantes importantes du perfectionnement professionnel sont :
 - ✓ l'établissement de liens entre le perfectionnement professionnel, d'une part, et l'apprentissage des élèves et les normes professionnelles d'apprentissage, d'autre part;
 - ✓ la nécessité d'offrir des pratiques et processus d'apprentissage multiples et diversifiés inscrits dans un cadre d'apprentissage;
 - ✓ l'intégration de l'évaluation de l'épanouissement professionnel ainsi que de la réalisation des objectifs du programme;
 - ✓ l'intégration de la réflexion et de la planification à long terme au cycle de perfectionnement professionnel.
- Selon les recherches, on recommande une conception intégrée qui met l'accent sur l'apprentissage des élèves et du personnel enseignant, tout en établissant des liens avec le système dans son ensemble et en faisant appel à tout un éventail d'activités possibles d'apprentissage dans le contexte de l'emploi.
- Il est généralement reconnu que les connaissances et les pratiques fondées sur des données probantes devraient constituer le contenu du perfectionnement professionnel.
- Pour être efficace, l'apprentissage professionnel exige du temps, des ressources et des structures d'appui.