RÉSULTATS
DU COMITÉ DE RÉVISION
DU PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL
ET
DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

RAPPORT FINAL

Faculty of Education

Department of Education

Eastern School District

février 2003

TABLE DES MATIÈRES

1.0 HISTORIQUE 1
1.1 Membres du comité 1
1.2 Mandat 2
1.3 Raison d'être de la présente révision 3
1.4 Contexte de la présente révision 3
1.5 Processus de révision 4

2.0 ÉLÉMENTS POSITIFS DE NOTRE DÉMARCHE ACTUELLE À L'ENDROIT DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA FORMATION EN SITUATION D'EMPLOI 7
2.1 Démarche de consultation et de collaboration 7
2.2 Variété et nombre d'occasions de perfectionnement professionnel et de formation en situation d'emploi 8
2.3 Modèle du retrait 8
2.4 Autres modèles de soutien continu 9

3.0 PROBLÈMES IDENTIFIÉS 10

4.0 RECOMMANDATIONS 13

5.0 PROCHAINES ÉTAPES 19

6.0 PROBLÈMES INSTITUTIONNELS 21
6.1 Calendrier scolaire 21
6.2 Tâches d'enseignement (attribution) 21
6.3 Taille de la classe 22
6.4 Petites écoles 22
6.5 Reconnaissance et indemnisation 22

7.0 ANNEXES 23
7.1 Annexe A 23
7.2 Annexe B 24

1.0 HISTORIQUE

1.1 *Membres du comité*

Le Comité de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi est composé de représentants des organismes suivants :

Ministère de l'Éducation

Coprésidents :	**Frank Hennessey**, directeur des programmes en anglais **Louise Seaward-Gagnon**, coordonnatrice du perfectionnement professionnel
Programmes en anglais :	**Joanne Stubbs**, conseillère à l'élémentaire
Programmes en français :	**Christine Thibaudier-Ness**, conseillère au secondaire
Services aux élèves :	**Winifred MacInnis**, conseillère en éducation de l'enfance en difficulté
Université de l'Î.-P.-É. :	**Gerry Hopkirk**, faculté de l'Éducation
FÉÉÎ.-P.-É. :	**Bob MacRae** , agent de développement du personnel **Michelle Allain-Matheson**, présidente, comité de formation des enseignantes et enseignants
Commission scolaire de l'est :	**Ken McAleer**, directeur de l'enseignement et du service des programmes **Lee Forbes**, directeur, école secondaire Queen Charlotte **David Miles**, directeur, école régionale de Kings-Sud **Brenda Forrester**, directrice-adjointe, école secondaire Charlottetown Rural **Paula Ling**, enseignante, école secondaire Stonepark
Commission scolaire de l'ouest :	**Alan Kennedy**, directeur du développement des ressources humaines **Doug MacDougall**, directeur, école régionale de Miscouche **Charlene Cain**, enseignante, école régionale de Westisle
CSLF :	**Diane Bernier-Ouellette**, conseillère **Mike David**, enseignante, école Évangéline
Assoc. des parents-maîtres :	**Georgina Allen**

1.2 *Mandat*

Réviser les pratiques actuelles dans le domaine du perfectionnement professionnel (y compris la formation en cours d'emploi), et faire des recommandations au ministre de l'Éducation en vue d'améliorer l'efficacité et le coût-efficacité des processus de mise en place du programme d'éducation et d'autres pratiques de perfectionnement professionnel à l'appui de l'apprentissage des élèves.

En particulier, le comité :

- recueillera les renseignements afin de clarifier les pratiques actuelles dans les domaines suivants : mise en place du programme d'éducation; modèles d'appui en situation de travail fondés sur les services aux élèves; perfectionnement professionnel;

- réussira à s'entendre sur divers termes utilisés en ce moment dans le système en ce qui a trait au perfectionnement professionnel;

- décidera d'un processus de consultation adapté à cette révision;

- examinera les documents pertinents concernant le sujet;

- définira un ensemble de principes directeurs pour éclairer la prise de décision et la planification dans le domaine du perfectionnement professionnel;

- précisera les forces et les faiblesses (lacunes et problèmes) du ou des modèles actuels;

- étudiera les pratiques de rechange, ici et ailleurs, qui pourraient mieux servir les besoins du système scolaire et des personnes oeuvrant à l'intérieur de celui-ci, et qui utiliseraient de la meilleure façon les sommes allouées au perfectionnement professionnel.

- recommandera des changements.

1.3 *Raison d'être de la présente révision*

- Dans le cadre de l'objectif consistant à « améliorer le perfectionnement professionnel en situation de travail et autrement pour les éducatrices et éducateurs de l'Île », cette révision est une stratégie essentielle et une partie intégrante du plan stratégique du ministère de l'Éducation.

- Au Colloque sur le rôle de chef de file en matière d'éducation (2000), tous les partenaires ont recommandé la révision comme stratégie essentielle afin d'améliorer l'efficacité des programmes de perfectionnement professionnel en place.

- Nous comprenons mieux le domaine de l'apprentissage des adultes (le processus du changement) et le besoin de plusieurs options de perfectionnement professionnel, notamment l'apprentissage intimement lié au travail.

- Le système scolaire semble éprouver des difficultés grandissantes propres au modèle du retrait, lequel est le modèle de formation en cours d'emploi et de perfectionnement professionnel en place et préféré.

- Dans des études antérieures réalisées par le ministère de l'Éducation, on a soulevé le fait que la formation en cours d'emploi était un problème.

1.4 Contexte de la présente révision

Le ministère de l'Éducation s'est engagé à améliorer les pratiques courantes dans le domaine du perfectionnement professionnel (y compris la formation en cours d'emploi) pour les éducatrices et éducateurs de l'Île, et à chercher d'autres modèles de perfectionnement professionnel à l'appui de l'apprentissage des élèves. On reconnaît que cette révision survient à une époque de réduction budgétaire et que, en conséquence, les recommandations devraient être réalisables dans les limites de l'allocation des ressources.

Le ministère de l'Éducation reconnaît l'importance de la participation de tous les partenaires et, en conséquence, choisit une démarche de collaboration pour faire cette révision; néanmoins, les recommandations qui en sortiront seront envoyées au ministre de l'Éducation, au président de la FEE Î.-P.-É., aux président(e)s, directeurs généraux et directrices générales de la Commission scolaire de l'est, de la Commission scolaire de l'ouest et de la Commission scolaire de langue française, au doyen de la faculté d'éducation (UPEI), au président des Associations parents-maîtres anglophone et francophone.

1.5 *Processus de révision*

Le processus de révision du perfectionnement professionnel et de la formation en cours d'emploi, a débuté au mois de février 2002 lors de la première rencontre du comité qui s'est réuni pour discuter de son mandat. Tous les partenaires ont reconnu que si le comité voulait réaliser une démarche commune, il devait s'entendre sur un groupe de normes servant à orienter la prise de décision. À cette fin, le comité s'est entendu pour : examiner de nouvelles idées en s'efforçant d'éviter de les juger; respecter l'opinion des autres; être visionnaire et pratique; respecter la diversité des opinions; cesser d'argumenter en cas d'impasse; avoir la situation globale à l'esprit; garder au premier rang les enseignantes et les enseignants ainsi que les élèves; conserver le professionnalisme dans les discussions; faire preuve d'originalité; verbaliser nos hypothèses; privilégier le consensus si possible. C'est ainsi que les membres du comité se sont efforcés de mettre de côté leurs intérêts personnels et qu'ils ont été capables d'en arriver à un consensus sur toutes les questions et recommandations.

D'entrée de jeu, le comité a reconnu qu'à l'heure actuelle notre système d'éducation utilise un grand nombre de termes en relation avec le perfectionnement professionnel. De plus, on fait généralement une distinction entre perfectionnement professionnel et formation en cours d'emploi. Aux fins de la présente révision, on s'est entendu pour dire que *perfectionnement professionnel* est un terme d'application générale qui comprend la formation en cours d'emploi comme un sous-ensemble du perfectionnement professionnel ayant trait particulièrement à la mise en œuvre du programme d'études. Au surplus, le comité s'est entendu pour accepter la définition qui suit du perfectionnement professionnel, formulée par les agents de perfectionnement du personnel du Canada atlantique, laquelle a été autorisée à être utilisée dans cette province : Le perfectionnement professionnel est le renouvellement continuel des connaissances et du savoir-faire qui sont responsables de l'amélioration de la compétence professionnelle à l'appui de l'apprentissage des élèves. Aussi, une déclaration de principes du perfectionnement professionnel, formulée par le même groupe d'éducateurs, se trouve à l'annexe A.

Les thèmes émergeant du mandat ont été regroupés en quatre questions principales : Quel sont les problèmes entourant le perfectionnement professionnel et la formation en cours d'emploi dans cette province? Quelles sont les meilleures façons d'aider le personnel enseignant dans le domaine du programme d'études et de l'enseignement? Qu'est-ce-qui fonctionne bien dans le perfectionnement professionnel et la formation en cours d'emploi que nous ne voulons pas perdre si des changements sont apportés? Si vous pouviez proposer de changer une chose qui

ferait progresser beaucoup le personnel enseignant dans l'appui à l'apprentissage des élèves, quel serait ce changement? Ces quatre questions représentent le fondement de la collecte au moyen de groupes de consultation comprenant des comités et des groupes éducatifs dont le mandat est relié au sujet de cette révision. (Voir l'annexe B pour obtenir la liste des comités et des groupes consultés.)

On a expliqué la raison d'être et les paramètres de la révision à chaque groupe de consultation auquel on a demandé de répondre aux quatre (4) questions. Par leur engagement et la qualité de leurs réponses aux questions, les participants ont démontré leur intérêt dans la démarche. Les réponses ont ensuite été analysées et rapportées au comité plénier.

Les membres du comité ont eu la possibilité de faire un tour d'horizon des types d'occasions de perfectionnement professionnel que leurs organismes mettent à la disposition du personnel enseignant pour aider à l'apprentissage des élèves. Une enquête a servi à préciser les types d'occasions de perfectionnement professionnel que les enseignants et administrateurs individuels recherchaient. Cela a permis au comité d'analyser les types d'activités de perfectionnement professionnel offertes à la grandeur du réseau et de mesurer jusqu'à quel point elles avaient une influence sur les enseignants et administrateurs individuels.

Tout au long de la révision, les membres du comité ont eu le loisir d'examiner la documentation professionnelle afin de se familiariser avec les courants de pensée actuels à propos du perfectionnement professionnel. En plus des recherches de fond que les membres du comité apportèrent à la table, un article récapitulatif de Tom Guskey et deux articles de journaux récents ont été utilisés : Redesigning Professionnal Developement, (*Educational Leadership*, vol. 59, nº 6, mars 2002), et Powerful Designs, (*Journal of Staff Development*, vol. 20, nº 3, été 1999). De ce tour d'horizon de la recherche, il est devenu évident que les thèmes suivants revenaient constamment et ont servi comme principes directeurs pour notre travail:

- le but de tout perfectionnement professionnel est d'améliorer l'apprentissage des élèves;
- le perfectionnement professionnel peut se présenter de diverses manières;
- le perfectionnement professionnel efficace est fondé sur les principes de l'apprentissage des adultes;
- les ateliers de haute qualité ont leur place, mais ils exigent un suivi et un appui intensifs;
- l'accent doit être mis sur la collaboration et le développement des communautés d'apprentissage;

- le perfectionnement professionnel doit être évalué;
- l'insistance doit porter sur le perfectionnement professionnel sur place et l'apprentissage intimement lié à l'emploi. (L'apprentissage intimement lié à l'emploi consiste à se former dans l'action, à réfléchir à l'expérience vécue, et ensuite à générer de nouveaux enseignements, à les critiquer soi-même et entre collègues.)

Bien que l'analyse documentaire procure un grand nombre d'enseignements en matière de perfectionnement professionnel à travers les États-Unis, on a également recueillis des renseignements dans les autres provinces de l'Atlantique. En effet, il existe au sein de la région un nombre élevé d'initiatives de perfectionnement professionnel applicables au personnel scolaire, lesquelles ressemblent sensiblement aux nôtres. Tout en reconnaissant le caractère unique et les forces de notre approche concertée, nous faisons face à des défis semblables. Un désir de promouvoir et d'appuyer d'autres pratiques qui permettent un apprentissage intimement lié à l'emploi est un commun dénominateur dans toute la région.

Le travail fait à Terre-Neuve sur le potentiel du perfectionnement professionnel en ligne mérite d'être poussé plus loin. Il était également intéressant de découvrir que le ministre de l'Éducation, au Québec, possède un comité consultatif semblable (travail en collaboration) en place pour le perfectionnement professionnel. Ses conclusions et recommandations sont très conformes au contenu du présent rapport de l'Î.-P.-É.

En juillet 2002, un projet de rapport a été préparé et distribué à tous les partenaires pour qu'ils le révisent et y apportent leurs commentaires. Ce processus a été mis en place pour permettre à tous les partenaires de consulter leurs commettants avant de terminer le rapport.

La façon de procéder utilisée dans la révision a fait intervenir les membres du comité à tous les stages de la cueillette, de l'analyse et de la synthèse des renseignements, de la prise de décision et de la formulation du rapport final et des recommandations. Les membres du comité ont apporté leur propre expérience et expertise comme éducatrices et éducateurs aux réunions du comité et toutes les voix ont été entendues et prises en considération dans la formulation des recommandations contenues dans ce rapport.

Le présent document est le reflet de toutes les démarches décrites ci-dessus et il représente le projet de rapport du Comité de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi.

2.0 ÉLÉMENTS POSITIFS DE NOTRE DÉMARCHE ACTUELLE À L'ENDROIT DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Durant le processus de révision, il est apparu que le personnel de l'éducatif était satisfait de plusieurs éléments de notre approche actuelle à l'endroit du perfectionnement professionnel et de la formation en cours d'emploi dans la province.

Il n'est pas inutile de mentionner que nous croyons que notre situation est bonne par rapport à celle qui existe ailleurs et que, même s'il y a toujours place à amélioration, il est important de ne pas perdre de vue ce qui fonctionne bien chez nous.

Les membres de nos divers groupes de consultation ont mis en évidence un bon nombre d'éléments positifs que nous croyons fermement devoir maintenir et soutenir comme partie intégrale de la qualité du perfectionnement professionnel du personnel enseignant. S'il y a des changements, il est essentiel de ne pas modifier aucun des éléments qui nous servent bien.

2.1 *Démarche de consultation et de collaboration*

Le personnel enseignant reconnaît et appuie les efforts soutenus des divers partenaires dans cette province, lesquels s'efforcent d'assurer un apprentissage de qualité aux élèves. Bien qu'il soit évident que les démarches de consultation et de collaboration consomment beaucoup de temps, on croit généralement que les résultats de nos efforts collectifs font plus que compenser les coûts. Cela étant, voici des exemples d'éléments positifs mis en relief :

- la participation du personnel enseignant dans les comités du ministère de l'Éducation;
- le personnel enseignant qui a la possibilité de s'exprimer dans les domaines du développement du programme d'études, de la formation en situation d'emploi et de la prise de décision;
- les partenariats de collaboration entourant le perfectionnement professionnel;
- le processus de consultation comprenant des liens directs entre la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Î.-P.-É., le ministère de l'Éducation, les commissions scolaires et l'Université de l'Î.-P.-É.;
- le personnel enseignant en contrat au ministère;

- l'accès facile aux conseillers du ministère;
- les partenariats entre le ministère et la Commission scolaire francophone;
- l'accessibilité des conseillers de la commission scolaire.

2.2 *Variété et nombre d'occasions de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi*

L'attachement du personnel enseignant au fait que le perfectionnement professionnel dans cette province se manifeste à plusieurs niveaux différents était total et un fort contingent souhaitait que la situation se poursuive. À preuve, les quelques exemples précis qui suivent :

- les jours négociés sous le régime de l'entente;
- la formation en cours d'emploi de nouveaux programmes;
- les cours, les colloques;
- les occasions de formation d'animateurs;
- les années sabbatiques;
- les ateliers d'été financés (en autant qu'ils soient facultatifs);
- la convention de la Fédération des enseignantes et enseignants de l'Î.-P.-É.;
- le perfectionnement du personnel en milieu scolaire;
- le perfectionnement professionnel au niveau de la commission;
- les initiatives provinciales.

2.3 *Modèle du retrait*

Même si le concept consistant à faire sortir les enseignantes et les enseignants de leurs salles de classe pour participer aux occasions de formation en cours d'emploi et de perfectionnement professionnel présente des défis inhérents sur lesquels il faut se pencher, il est reconnu que les ateliers de cette nature ont une valeur importante et ne devraient jamais disparaître complètement. Voici quelques-uns des avantages qui ont été mentionnés :

- les ateliers sont offerts durant les jours de classe;
- l'uniformité des occasions dans la province;
- le financement accordé à la formation en cours d'emploi.

2.4 *Autres modèles de soutien continu*

Au cours des dernières années, on a attaché beaucoup d'importance à trouver des manières de soutenir le personnel enseignant autrement que par des jours d'ateliers. Les commentaires au sujet de telles initiatives étaient des plus positifs car elles ont servi d'accompagner le personnel enseignant dans leur processus de changement de stratégies d'enseignement.. Leur maintien et expansion jouissaient d'un vaste appui. Les programmes suivants ont été plus particulièrement applaudis :

- les programmes de mentorat (avec suppléants);
- les programmes de préparation (nouveau personnel enseignant, nouveaux directeurs, nouveaux directeurs adjoints);
- les subventions de préparation;
- le modèle de "stratégies d'enseignement" au secondaire;
- les réunions mensuelles à titre de ressource et d'orientation;
- le modèle *Reading Recovery*™.

3.0 PROBLÈMES IDENTIFIÉS

Le comité a identifié six principaux problèmes en s'appuyant sur les renseignements recueillis durant la révision.

3.1 *Besoin d'occasions de perfectionnement professionnel continu sur place (apprentissage intimement lié à l'emploi)*

Le nombre d'initiatives entrant dans le cadre général du perfectionnement professionnel dans cette province est vraiment remarquable, et le réseau en est fier. Toutefois, étant donné que le perfectionnement professionnel est un processus et non un événement unique, le suivi subséquent de ces initiatives doit être renforcé. Cela a été mis en évidence à toutes les réunions des groupes de réflexion. Le personnel enseignant en milieu scolaire a fait part de son désir d'avoir l'occasion de partager entre collègues suivant des formules différentes et également d'avoir le temps de réfléchir sur l'exercice de l'activité d'enseignement pour arriver à améliorer leur enseignement d'une façon continue. De plus, l'analyse documentaire laisse entendre que les meilleures formules de perfectionnement professionnel sont celles qui prennent place à l'école dans un environnement d'apprentissage où règne la collaboration.

3.2 *Besoin de mettre en place une aide permanente à laquelle le personnel enseignant pourrait avoir accès sur une base facultative*

Les participants du groupe de réflexion ont souvent fait remarquer qu'il n'existe pas assez d'activités de perfectionnement professionnel facultatives reliées spécifiquement à l'enseignement et à l'apprentissage. Ils croyaient que de telles occasions devraient être offertes dans une variété de forums afin de satisfaire aux besoins et aux horaires des enseignants individuels. La grande majorité affirmait qu'aucune activité se passant sur le propre temps des enseignants ne devrait être obligatoire, mais qu'il devrait exister des choix pour les personnes désirant s'en prévaloir. On pensait également qu'il fallait en faire davantage pour aider et reconnaître les enseignants à la recherche de perfectionnement professionnel individuel.

3.3 *Besoin d'assurer que la mise en œuvre des plans, y compris la conception et la prestation de la formation en cours d'emploi, satisfasse les besoins du personnel enseignant et prenne en considération les conséquences sur l'enseignant individuel*

Le personnel enseignant a soulevé un certain nombre de préoccupations à propos de la conception et de la prestation de la formation en cours d'emploi. Même si les opinions divergeaient par moment, plusieurs thèmes communs se sont manifestés. Voici un reflet de ces thèmes :

- il serait utile de passer plus de temps à partager avec les collègues en ateliers de travail;
- les idées pratiques au jour le jour seraient appréciées;
- les ateliers devraient insister sur les stratégies d'enseignement;
- la formation en cours d'emploi offerte devrait respecter les différents besoins du personnel enseignant;
- la formation en cours d'emploi offerte devrait comprendre des stratégies pour faire face aux changements et sur la manière de s'adapter;
- la régularité de la formation en cours d'emploi et la quantité du contenu couvert demeurent un problème.

3.4 *Besoin de rechercher d'autres moyens que le modèle du retrait de deux jours utilisé pour la mise en œuvre d'un nouveau programme d'études afin de réduire le stress sur le réseau.*

Les discussions dans les divers groupes de consultation ont confirmé que le modèle du retrait de deux jours place un stress important sur le réseau. Les participants ont parlé du temps de classe perdu qui affecte la continuité de l'enseignement et par conséquence, l'apprentissage des élèves, des problèmes de qualité et de disponibilité du personnel enseignant de remplacement, ainsi que du temps consacré à organiser et à préparer les remplaçants. La question du temps de voyage pour les personnes demeurant à l'extérieur du grand Charlottetown a également été soulevée comme étant une préoccupation. Bien qu'il soit reconnu que l'atelier de travail initial puisse toujours être le meilleur moyen de fournir une formation en cours d'emploi uniforme, les participants ont laissé entendre qu'une plus grande utilisation d'une variété de modèles permettant une aide continue en milieu scolaire est en voie de devenir la norme à l'Île-du-Prince-Édouard.

3.5 *Que le personnel enseignant étranger à une « nouvelle » mise en œuvre puisse profiter de l'aide et de la formation*

Le personnel enseignant reconnaît que la formation en cours d'emploi dans cette province est à l'heure actuelle associée d'abord aux « nouvelles » mises en œuvre. En ce moment, l'aide au personnel enseignant est réservée uniquement dans certains cas à celles et à ceux qui enseignent un nouveau domaine pour la première fois. Le message était clair : il faut satisfaire aux besoins du personnel enseignant qui se voit confier une nouvelle tâche si l'apprentissage des élèves va être à son optimum.

3.6 *Besoin d'évaluer la qualité et l'efficacité de nos programmes de perfectionnement professionnel*

Même si on a fait l'éloge de plusieurs programmes de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi en place à l'heure actuelle, la question de leur effet sur l'apprentissage des élèves, le but ultime du perfectionnement professionnel, a été soulevée à de multiples reprises. On a également fait remarquer qu'une démarche d'évaluation continue des programmes de perfectionnement professionnel est certes une composante clé de l'amélioration constante dans ce domaine.

4.0 RECOMMANDATIONS

Tout comme on ne pouvait se dispenser d'une démarche collaborative pour réaliser cette étude approfondie, on doit reconnaître que sans la continuation de cette démarche les recommandations découlant de l'étude ne sauraient être mises en œuvre avec succès. Le perfectionnement professionnel, comme bien des aspects de l'éducation, est un phénomène très complexe qui ne se prête pas aux solutions miracles. Par conséquent, notre désir d'amélioration en ce domaine, afin de veiller à ce que les élèves reçoivent un apprentissage de qualité, doit nécessairement passer par les efforts de tous les partenaires. Dans cette province, les partenaires de l'éducation reconnaissent la valeur de la collaboration et ils ont participé à de nombreux efforts collectifs avec succès. Le succès de tels projets peut être attribué aux idées suivantes sur lesquelles reposent les initiatives en question :

— Au cœur de la collaboration se trouve la conviction que, ensemble, nous pouvons réaliser davantage que l'un ou l'autre d'entre nous ne pourrait jamais y parvenir seul.

— La collaboration est une manière efficace de planifier, de décider et de résoudre les problèmes.

— La communication, la coopération et la coordination sont des aspects essentiels de la collaboration efficace.

— Les partenaires qui collaborent ne cherchent pas un coupable, mais ils acceptent plutôt la réalité et travaillent ensemble à l'améliorer dans l'intérêt commun.

— Dans les efforts de collaboration, on ne parle pas de « ils », mais on renforce les capacités de « nous ».

— La collaboration est une façon de travailler dans laquelle les conflits de pouvoir sont considérés comme nuisibles aux objectifs de l'équipe.

— La collaboration est le rassemblement d'un groupe de personnes qui possèdent un objectif d'ordre moral leur permettant toutes d'avoir une voix égale dans la prise de décision.

Le comité fait les recommandations suivantes dans l'espoir qu'elles ouvriront la voie à d'autres efforts de collaboration dans notre province afin d'améliorer le perfectionnement professionnel et la formation en cours d'emploi à l'appui de l'apprentissage des élèves. Les recommandations suivantes ne sont pas dans un ordre de priorité.

1re recommandation

Que tous les partenaires en éducation continuent d'appuyer les programmes de mentorat et d'enseignant principal en s'efforçant de les élargir suivant les capacités financières et les besoins.

2e recommandation

Que la formation, par un projet collaboratif des partenaires, soit planifiée, dévelopée et offerte à des équipes de perfectionnement professionnel au niveau de l'école. Cette formation pourrait mettre l'accent sur l'apprentissage lié à l'emploi, le leadership en éducation et la planification en milieu scolaire pour appuyer l'enseignement et l'apprentissage. Cela pourrait conduire à promouvoir et à faciliter des initiatives telles que :

- les visites en salle de classe des enseignants par les enseignants;
- les parties de réunion du personnel consacrées aux stratégies d'enseignement;
- la formation d'équipes de recherche-action;
- l'encadrement en milieu scolaire (jumelage d'enseignants).

3e recommandation

Que les écoles explorent différentes façons à trouver plus de temps pour consacrer au perfectionnement professionnel continu.

4e recommandation

Qu'un plan de mise en œuvre, au besoin et quand raisonnable, soit utilisé pour aligner les efforts de tous les partenaires pour chaque nouvelle initiative provinciale, étant entendu que le ministère de l'Éducation est responsable de l'élaboration du programme d'études et de la formation en cours d'emploi.

5e recommandation

Que les initiatives suivantes soient encouragées, planifiées et supportées par les partenaires en éducation où possible et que toutes les occasions de perfectionnement professionnel soient communiquées au personnel enseignant :

- les instituts d'été;
- les sessions d'aide et de partage après l'école à propos de l'enseignement et de l'apprentissage par des familles d'écoles ou par des écoles individuelles;
- les mini-séances de soir ou de fin de semaine;
- la convention annuelle comprend un volet destiné aux programmes d'études et à l'enseignement;
- les efforts visant à promouvoir les associations spéciales;
- la journée provinciale du perfectionnement professionnel comprend un volet consacré aux programmes d'études et à l'enseignement;
- les efforts visant à créer plus de liens entre le programme d'études provincial et les cours offert par l'UPEI et la PEITF;
- l'élaboration et le maintien d'un programme de visites en classe des enseignants par les enseignants;
- l'exploration de modèles de perfectionnement professionnel en ligne;
- l'examen des pratiques courantes dans le domaine d'appuyer le perfectionnement professionnel individuel.

6e recommandation

Que tous les partenaires éducatifs qui conçoivent et donnent des ateliers réfléchissent sans cesse à leurs pratiques afin d'en évaluer l'efficacité.

7e recommandation

Que les ateliers conçus et donnés par tous les partenaires de l'éducation reflètent les principes de l'apprentissage des adultes et soient sensibles aux besoins du personnel enseignant.

8e recommandation

Que les partenaires éducatifs offrent des ateliers jumelés axés sur les stratégies d'enseignement et d'évaluation.

9e recommandation

Que le ministère de l'Éducation tienne compte des conséquences sur le personnel enseignant lorsqu'il prend des décisions concernant le moment d'introduire de nouvelles initiatives affectant le programme d'études.

10e recommandation

Que le programme de formation en cours d'emploi du ministère de l'Éducation pour chaque nouveau programme contienne au moins une journée d'atelier.

11e recommandation

Que le personnel enseignant et les écoles explorent une foule d'options pour le(s) jour(s) subséquent(s) de formation en cours d'emploi, lesquelles pourraient comprendre :

- le mentorat;
- l'observation d'un autre enseignant en classe;
- l'aide d'une enseignante ou d'un enseignant principal;
- l'atelier (en petit groupe);
- la séance de planification en petit groupe ou par jumelage;
- les séances individuelles avec des conseillers, si possible;
- le perfectionnement professionnel en ligne ou les vidéos, si possible.

N.B. L'utilisation de la deuxième journée sera une attente.

12e recommandation

Que les écoles individuelles aient l'option de soumettre un plan individualisé pour la mise en œuvre d'un nouveau programme d'études.

13e recommandation

Que les commissions scolaires, avec permission du Ministre, aient le choix d'autoriser la fermeture avant l'heure pour permettre les activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement professionnel reliées à l'enseignement et à l'apprentissage.

14e recommandation

Que l'on explore le choix d'accumuler du temps supplémentaire pour le perfectionnement professionnel.

15e recommandation

Que les besoins du personnel enseignant qui ont une nouvelle tâche d'enseignement soient définis au niveau de l'école.

16e recommandation

Que les partenaires en éducation cherchent de l'appui pour le personnel enseignant qui se voit confier une nouvelle tâche. L'appui pourrait inclure :

- les leçons modèles sur vidéo;
- les bandes-vidéo d'ateliers de travail;
- un centre de ressources virtuel pour le personnel enseignant;
- les ateliers de travail en ligne (groupes de discussion);
- les réunions suivant le niveau scolaire et le domaine;
- l'observation dans la salle de classe d'un(e) autre enseignant(e);
- l'enseignement mutuel;
- l'aide d'un(e) enseignant(e) principal(e);
- le mentorat;
- les visites de conseillers.

17e recommandation

Que le comité provincial du perfectionnement professionnel travaille avec la faculté d'éducation de l'UPEI et les conseillers du ministère de l'Éducation pour proposer un modèle d'évaluation des programmes de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi (p. ex. le modèle Guskey).

5.0 PROCHAINES ÉTAPES

Cette étude fondée sur la collaboration a réussi à dégager tant les forces que les problèmes associés aux pratiques actuelles du perfectionnement professionnel et de la formation en cours d'emploi dans cette province, et elle a mis de l'avant un certain nombre de recommandations pour améliorer le système. Comme c'est le cas pour tous les rapports dans le domaine de l'éducation, la soumission de ce rapport final soulèvera aussitôt la question « Et maintenant, que fait-on? » À l'heure actuelle, le comité aimerait aborder cette question en offrant quelques possibilités de démarches à suivre. Dans un premier temps, fêtons ensemble la soumission de ce rapport final comme s'il s'agissait simplement d'un début... d'un moment dans le temps sur la voie de notre perfectionnement continu.

L'étape logique suivante pourrait consister à faire en sorte que le rapport soit distribué à toutes les personnes qui jouent un rôle de direction dans le domaine du perfectionnement professionnel et de la formation en cours d'emploi dans cette province. Par conséquent, en plus d'être distribué au personnel du ministère de l'Éducation, aux dirigeants de la FEE Î.-P.-É., au personnel du Conseil, aux directrices et directeurs d'école et à la faculté de l'éducation de l'U. Î.-P.-É. , le rapport pourrait également être distribué à de nombreux comités dont le mandat comprend le perfectionnement professionnel et la formation en cours d'emploi. Il pourrait s'agir, entre autres de ceux-ci : les comités conjoints de PP des commissions scolaires, le comité provincial de PP, les présidents du PP de chaque école, les comités permanents du ministère de l'Éducation, le comité sur la formation des enseignants de la FEE Î.-P.-É., le comité de planification du congrès annuel de la FEE Î.-P.-É., les Associations de la FEE Î.-P.-É. et les comités de commissaires d'école. La liste n'est pas du tout limitative et d'autres idées de distribution du rapport seraient bien reçues. Le comité croit fermement que le nombre d'Insulaires qui liront ce rapport, en discuteront et travailleront à réaliser ses recommandations est directement proportionnel aux conséquences positives que le rapport pourrait avoir.

Le Comité provincial sur le perfectionnement professionnel, dont le mandat est de rassembler les divers partenaires éducatifs afin d'aider, de faciliter et d'encourager le perfectionnement professionnel des éducatrices et éducateurs insulaires, semble être le groupe naturel à qui confier l'étude des résultats et des recommandations de ce rapport afin de préciser où il pourrait jouer un rôle mobilisateur. Historiquement, toutefois, la formation en cours d'emploi n'a pas été incluse dans le mandat de ce comité. Les quatre divisions de programmes et services du ministère de l'Éducation pourraient souhaiter explorer de nouveaux lieux de rencontre ou renforcer ceux qui

existent déjà afin de favoriser les discussions et les projets faits en collaboration dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage.

Pour conclure, le document tel quel donne un aperçu des dernières réflexions en matière de perfectionnement professionnel tant au ministère que dans les écoles. Étant donné que les opinions exprimées par les groupes de travail faisant intervenir les éducatrices et éducateurs de l'Île sont conformes aux thèmes répétés dans la littérature, le document peut être considéré comme un plan détaillé des pratiques de perfectionnement professionnel efficaces et utilisées pour nous guider dans l'immédiat. Nous souhaitons que ces efforts permettront d'améliorer l'apprentissage de tous les élèves dans la province.

6.0 PROBLÈMES INSTITUTIONNELS

Au cours du processus de consultation, plusieurs autres problèmes de nature institutionnelle ont continuellement fait surface. Bien que ces problèmes dépassent en réalité le mandat et l'échéancier de la présente révision, le comité désire en donner une vue d'ensemble ici dans l'espoir que la communauté éducative saisira leur importance et cherchera d'autres moyens de les solutionner.

6.1 *Calendrier scolaire*

Nul doute que le temps joue un rôle inhibitif important dans la mise en œuvre d'un grand nombre de stratégies qui contribuent, selon l'état de nos connaissances actuelles, à l'efficacité des programmes de perfectionnement professionnel du personnel enseignant. D'entrée de jeu, le comité a accepté que ses recommandations devaient respecter le calendrier scolaire tel qu'il se présente à l'heure actuelle. Toutefois, la fixation des jours de perfectionnement professionnel, le manque de temps de travail commun chez le personnel enseignant durant les jours d'école et la structure de notre année scolaire ont été remis en question durant ce processus de révision. Étant donné que nous entrons dans la huitième année de notre échéancier provincial de dix ans en septembre 2002, c'est peut-être le moment de faire des plans pour l'avenir.

6.2 *Tâches d'enseignement (attribution)*

Il est évident que les décisions en matière de dotation ont un effet profond sur les types de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi dont l'enseignant(e) individuel(le) a besoin. Les groupes de consultation ont exprimé certaines frustrations, dont les suivantes : le nombre de sujets différents que chaque enseignant(e) doit enseigner; les changements dans l'attribution des tâches d'année en année; le cas des enseignants qui enseignent en dehors de leurs sujets d'expertise; le manque d'attestation de spécialisation; les changements d'attribution au cours des phases pilotes et de la mise en œuvre du programme d'études. Le comité reconnaît qu'il s'agit là d'un problème très complexe, mais il désire rappeler à la communauté éducative que, tel qu'indiqué à l'article 27.02 du protocole d'entente, les facteurs suivants devront être pris en considération au moment de définir les tâches du personnel enseignant :

- les qualités requises, la compétence et la personnalité d'un(e) enseignant(e) pour une tâche particulière;
- les besoins des élèves dans l'école;
- les besoins des enseignantes et des enseignants individuels;

- le besoin de fournir un enseignement de qualité;
- l'enseignant(e) ou l'enseignant(e) connaît le programme d'études devant être enseigné dans la tâche particulière assignée;
- l'effet que tout changement peut avoir sur la prestation du programme et du service.

6.3 *Taille de la classe*

Lorsque le comité a posé la question :« Quelles sont les meilleures façons d'aider le personnel enseignant dans les domaines du programme d'études et de l'enseignement? », une réponse qui revenait continuellement était la suivante : « Réduisez la taille des classes. » Le système d'éducation demande présentement au personnel enseignant de mettre en place des nouveaux programmes d'études comportant des changements de méthodologie importants, et il exige de lui de s'adapter et de modifier ces programmes afin de satisfaire aux besoins individuels. Le problème de la large taille des classes ajoute à coup sûr à la complexité de la situation et aux besoins devant être étudiés.

6.4 *Petites écoles*

On estime que l'occasion pour le personnel enseignant, dont les tâches assignées sont semblables, de se rencontrer sur un base régulière afin de partager des stratégies d'enseignement, de s'engager dans des projets communs et de visiter les salles de classe respectives de chacun et chacune, est une forme de perfectionnement professionnel efficace. Toutefois, un tel apprentissage intimement lié à l'emploi pose un défi particulier aux petites écoles. Le caractère unique de leur défi se retrouve dans bien des domaines dont le perfectionnement professionnel. On doit se pencher sur le problème de garantir l'équité des occasions dans toutes les écoles.

6.5 *Reconnaissance et indemnisation*

Le personnel enseignant à l'Île-du-Prince-Édouard est en général très actif dans la poursuite de son perfectionnement professionnel individuel. Malheureusement, plusieurs croient qu'ils ne sont ni reconnus ni indemnisés pour leurs efforts. Une telle perception soulève plusieurs problèmes systémiques tels que le salaire et l'obtention du brevet d'enseignement, auxquels il faut s'intéresser encore une fois pour assurer le bien-être de la profession.

7.0 ANNEXES

7.1 *ANNEXE A*

Perfectionnement professionnel

Le perfectionnement professionnel est le renouvellement continuel des connaissances et du savoir-faire qui sont responsables de l'amélioration de la compétence professionnelle à l'appui de l'apprentissage des élèves.

Déclarations de principes

Le renouvellement continuel des connaissances et du savoir-faire, au moyen d'une variété d'expériences, est au centre du professionnalisme.

- Le développement personnel et le perfectionnement professionnel exigent un engagement permanent.
- L'épanouissement professionnel significatif exige à la fois du temps et des ressources.

Le perfectionnement professionnel profite aux enseignantes et aux enseignants, et il aide à l'apprentissage des élèves.

- Le personnel enseignant est au centre de l'apprentissage des élèves; tous les membres de la communauté scolaire sont associés dans le processus d'apprentissage.

Le perfectionnement professionnel valable exige une formule équilibrée dans laquelle les choix sont disponibles et encouragés en fonction des besoins individuels et organisationnels définis.

- Le perfectionnement professionnel peut prendre bien des formes, et toutes celles-ci devraient renforcer l'enseignement et l'apprentissage, en plus de correspondre aux réalités de l'univers du personnel enseignant.
- Il est essentiel de participer à son propre perfectionnement professionnel.

Les initiatives de perfectionnement professionnel ont le meilleur effet lorsqu'elles sont soutenues par une solide équipe dirigeante et une forte collaboration.

- L'école, en tant que communauté d'apprentissage professionnel, joue un rôle clé dans la maximalisation et le soutien des avantages du perfectionnement professionnel.

Les changements dans la société et les écoles sont inévitables et ils devraient être perçus comme des occasions de croissance.

- Les organismes en santé répondent volontiers aux besoins d'autorenouvellement.

7.2 ***ANNEXE B***

Les coprésidents du comité de révision ont questionné les groupes de consultations suivants :

- Comité permanent de l'élémentaire
- Comité permanent du secondaire de premier cycle
- Comité permanent du secondaire de second cycle
- Comité permanent sur l'éducation spéciale;
- le ministère de l'Éducation : les programmes en anglais, les programmes en français et la Division des services aux élèves;
- Les directeurs de la Commission scolaire de l'ouest;
- Les directeurs de la Commission scolaire de l'est;
- Associations régionales - CSLF
- Association régionale de l'ouest
- Association régionale de l'est
- Comité de perfectionnement professionnel de la CSLF
- Comité sur la formation des enseignantes et enseignants - FEEÎ.-P.-É.