

Colloque de l'Association pour le développement de l'enseignement
et de la recherche en administration de l'éducation (ADERAE)

Acfas | 11 mai 2016

L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS : ENTRE TABOU ET VŒU PIEUX

Nathan Béchard, candidat à la maîtrise

Marthe Hurteau, professeure titulaire

Faculté des sciences de l'éducation, UQÀM

Plan de la présentation

2

1. Problématique
2. Question de recherche et objectifs
3. Méthodologie
 - a. Portrait des participants
4. Résultats préliminaires
5. Conclusion
6. Références

1. Problématique

- Malaise face à la question de l'évaluation des enseignants permanents
 - Discussion populaire dans les médias québécois
 - Le tabou (La Presse, 2014)
 - Les profs de français prêts à être évalués (La Presse, 2014)
 - Pour un véritable développement professionnel des enseignants (Le Devoir, 2014)
 - Rapports du Conseil supérieur de l'éducation (1991; 2004; 2014)
 - Rapport du comité d'experts sur le financement, l'administration, la gestion et la gouvernance des commissions scolaires (Gouvernement du Québec, 2014)
 - Constats issus des milieux scientifiques (Carbonneau, 2004; Bouchamma, 2007)

2. Question de recherche et objectifs

4

- Question :
 - Quelle forme pourrait prendre une démarche évaluative des enseignants permanents du secondaire afin qu'elle obtienne l'acceptabilité des parties prenantes?

- Objectifs :
 - Identifier les éléments (critères, processus, outils...) que les enseignants du secondaire jugeraient acceptables dans une éventuelle démarche évaluative
 - Identifier les éléments que les directions d'écoles secondaires jugeraient acceptables dans une éventuelle démarche évaluative
 - Établir les convergences et les divergences entre les points de vue de ces deux groupes de parties prenantes

3. Méthodologie

- Étude de cas descriptive
- Entrevues individuelles semi-dirigées réalisées auprès d'enseignants permanents et de directions d'école ou de directions adjointes
 - ▣ Recrutement de type boule de neige
 - ▣ Difficultés rencontrées lors du recrutement, négociations syndicales (automne 2015)

3a. Portrait des participants

Enseignants permanents (n=5)

- Secteur jeune, école publique du Québec
- 4 commissions scolaires représentées
 - Commission scolaire de Montréal
 - Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
 - Commission scolaire des Trois-Lacs
 - Commission scolaire au Cœur-des-Vallées
- 14,6 ans d'expérience en moyenne

Directions et directions adjointes (n=3)

- École secondaire publique du Québec
- 2 commissions scolaires représentées
 - Commission scolaire de Montréal
 - Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
- 6,7 ans d'expérience en moyenne

4. Résultats préliminaires

7

4 thèmes
principaux

- Visées et objectifs devant être poursuivis par l'évaluation
- Critères d'évaluation à considérer
- Déroulement, sources d'informations et instruments d'évaluation
- Personne amenée à conduire l'évaluation

Réticences: changement de direction

8

Il y a une direction qui me rentre dedans, mais avec celle qui la précédait j'ai reçu [un prix] avec un beau certificat de la commission scolaire. J'étais l'enseignant exemplaire. L'autre direction, ce n'est pas du tout ce qu'elle veut que je fasse.

Un enseignant

Visés et objectifs de l'évaluation

- ▣ La visée doit être principalement formative
- ▣ L'objectif principal doit être d'améliorer les pratiques enseignantes
 - Selon les directions, l'évaluation doit également permettre d'améliorer le service offert aux élèves
- ▣ Certains participants (2 enseignants et 3 directions) sont ouverts à ce que l'évaluation contienne une composante sommative pouvant mener à un congédiement
- ▣ Les mesures compensatoires devraient être de nature pédagogique (responsabilité de stagiaires, formation supplémentaire...) et ne pas être de nature monétaire

Mesures compensatoires de nature monétaire

10

J'aurais tendance à m'éloigner de ce genre de bonus [monétaire]. Je préférerais des motivations au niveau pédagogique. En lui donnant l'opportunité d'accéder à plus de ressources, en lui donnant la possibilité d'aller dans des congrès. Si j'avais envoyé quelqu'un d'autre qui était moins motivé, je ne suis pas garanti du même retour sur investissement.

Une direction

Critères d'évaluation à considérer

11

- ▣ Les enseignants proposent plus de critères que les directions
- ▣ 3 critères principaux communs aux directions et aux enseignants :
 - La gestion de classe
 - La relation maître-élève
 - La qualité des interventions didactiques

Qualité de l'intervention didactique

Tout ce qui va toucher à ta matière. Au fait de la décomposer, de savoir dans quel ordre amener les concepts, comment les évaluer et les exercer... donc tout le processus d'enseignement. La capacité de voir comment se fait un apprentissage et comment le mesurer... Dans quel ordre le construire et le mesurer au fur et à mesure pour pouvoir continuer à « empiler » et en arriver à un tout organisé.

Un enseignant

Déroulement, sources d'informations et instruments

13

- L'observation et les entretiens sont les principales modalités d'évaluation retenues
- Les entretiens sont essentiels pour favoriser le dialogue, expliciter les intentions pédagogiques et pour assurer une compréhension commune du processus
- L'évaluation doit se réaliser sur une longue période de temps; une année scolaire complète
- Plusieurs participants sont ouverts à ce que les séances d'observation soit plus ou moins annoncées

Observation plus ou moins annoncée

Moi je dois pouvoir rentrer à différents moments, tant annoncés que non annoncés. Ça n'a pas besoin d'être une période au complet. J'aimerais ça pouvoir m'asseoir en classe et dire à l'enseignant que j'ai passé vingt minutes à observer son activité et qu'elle est vraiment bien ou qu'à l'inverse j'ai observé certaines lacunes. Cette spontanéité est importante.

Une direction

Personne amenée à conduire l'évaluation

- La direction apparaît devoir être en charge de conduire l'évaluation, sans pour autant en être l'évaluateur principal
 - Définition du rôle des conseillers pédagogiques
 - Évaluation par les pairs
 - Autoévaluation, observation d'un collègue
 - Nouvelle fonction d'évaluateur?
- Plusieurs participants n'ont pas l'impression que la formation des directions ou directions adjointes est suffisante à l'heure actuelle

Plusieurs évaluateurs et formation des directions inadéquate

18

Non, il n'y a pas [de formation pour les directions]. (...) La formation ne serait pas du tout la même si tu es une direction au primaire ou au secondaire. Des fois, c'est beaucoup de pression à mettre sur une personne, sur une direction, parce que ce n'est pas vrai qu'une direction d'école sera experte dans tout. Même si c'est ce qu'on nous demande. Aller greffer des personnes spécialistes dans différents domaines, c'est bien...

Une direction

5. Conclusion

19

- Définition temporaire: L'évaluation des enseignants permanents est un geste à visée formative chapeauté par un membre de la direction afin de poser un jugement sur la compétence de la personne évaluée.
- Isoré (traduction libre, 2009, p. 28), c'est « la qualité et le degré de sophistication du processus d'évaluation qui importe. »

Coordonnées

nathan.bechard@courrier.uqam.ca

marthe.hurteau@uqam.ca

6. Références

- Bouchamma, Y. (2007). Evaluating Teaching Personnel. Which Model of Supervision Do Canadian Teachers Prefer? *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18 (4) 289-308.
- Breton, P. (2014, 9 mai). Le tabou. *La Presse*. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/debats/editoriaux/pascale-breton/201405/08/01-4764965-le-tabou.php>
- Carbonneau, M. (2004). L'évaluation en service des enseignants au Québec : Entre peurs et velléités de pouvoir. Dans L. Paquay (dir.), *L'évaluation des enseignants : Tensions et enjeux* (p. 232 à 257). Paris : L'Harmattan.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching* (2e éd.). Alexandria: ASCD.
- Darling-Hammond, L., Wise, A. E. and Pease, S. R. (1983). Teacher evaluation in the organizational context : a review of the literature. *Review of Educational Research*, 53(3), 285-328.

6. Références (suite)

- Dion-Viens, D. (2014, 19 juin). Les profs de français prêts à être évalués. *La Presse*. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/education/201406/18/01-4777083-les-profs-de-francais-prets-a-etre-evalues.php>.
- Falardeau, E. et Richard, S. (2014, 19 juin). Pour un véritable développement professionnel des enseignants. *La Presse*. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/le-soleil/opinions/points-de-vue/201406/19/01-4777302-pour-un-veritable-developpement-professionnel-des-enseignants.php>.
- Gouvernement du Québec. (2014, 30 mai). *Rapport sur le financement, l'administration, la gestion et la gouvernance des commissions scolaires*. Rapport déposé le 30 mai 2014 à l'assemblée nationale du Québec. Québec : Gouvernement du Québec. Récupéré le 19 avril 2015 de http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/rapport_comiteCS_mai2014v3p.pdf.

6. Références (suite)

- Hattie, J., Clinton, J. (2010). The Assessment of teachers. *Teaching education*, 12(3), p.279-300.
- Paquay, L. (2004). *L'évaluation des enseignants : Tensions et enjeux*. Paris : L'Harmattan.
- Québec. Conseil supérieur de l'éducation (1991). Rapport annuel 1990-1991 sur l'état et les besoins en éducation. Récupéré de :
<http://www.cse.gouv.qc.ca/FR/Publications/index.html?lstPublication=RapportAnnuel&lstCommission=ALL>.
- Québec. Conseil supérieur de l'éducation (2004). Rapport annuel sur l'état et les besoins en éducation. Récupéré de :
<http://www.cse.gouv.qc.ca/FR/Publications/index.html?lstPublication=RapportAnnuel&lstCommission=ALL>.
- Québec. Conseil supérieur de l'éducation (2014). Le développement professionnel : un enrichissement pour toute la profession enseignante. Récupéré de :
<http://www.cse.gouv.qc.ca/FR/Publications/index.html?lstPublication=Avis&lstCommission=ALL>.