

L'évaluation des enseignants : le beau risque
Colloque du CIREPE, Québec, 2007

L'évaluation des enseignants : le beau risque

Colloque

L'évaluation des enseignants. Pourquoi? Comment?

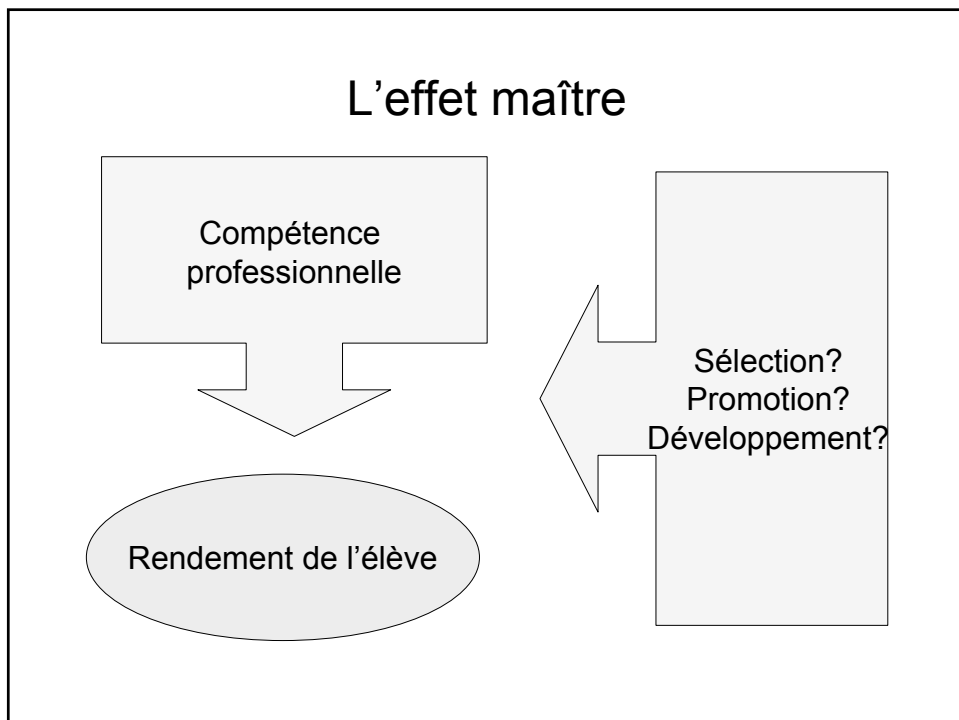
*Dany Laveault,
Faculté d'éducation, Université d'Ottawa
(dlaveaul@uottawa.ca)*

*Colloque du CIREPE,
Québec, 15 mars 2007*

Pourquoi évaluer les enseignants?

Problématique de l'évaluation des enseignants

- Au niveau mondial. Réalisation de l'importance de l'effet maître.
- Au niveau canadien et nord-américain. La reconnaissance de plus en plus répandue de l'enseignement comme profession.
- Au niveau québécois. L'évaluation des enseignants est considérée comme en émergence.

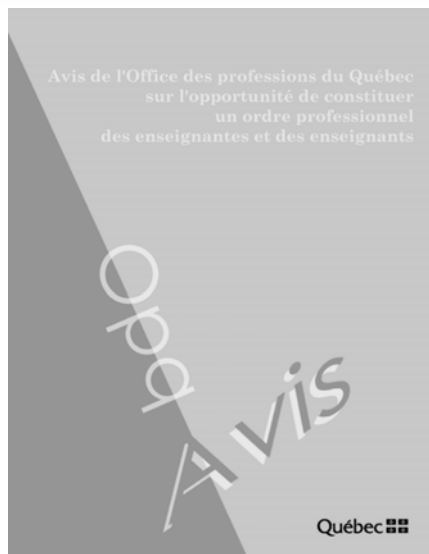


Importance de l'effet maître

- L'effet maître est mesuré de deux façons :
 - Efficacité. Capacité du maître à élever le niveau moyen de ses élèves. Cet effet serait plus puissant que l'effet école et il serait plus important au primaire qu'au secondaire.
 - Équité. Capacité du maître à réduire les écarts entre les élèves. Les classes efficaces ne sont pas nécessairement les plus équitables.
- L'effet maître est un effet d'interaction, ce qui entraîne deux conséquences pour l'évaluation des enseignants:
 - L'efficacité de l'enseignant n'est pas une caractéristique attachée en propre, mais dépend en partie des conditions de son exercice.
 - Ceci étant dit, l'existence d'interactions maître-élèves ne nie pas l'existence de préalables, de qualités générales, voir d'invariants qui assurent l'efficacité de l'enseignant.

Bressoux, P. (2006). L'effet-maître. In G. Figari & L. Mottier Lopez (eds). Recherche sur l'évaluation en éducation. Paris : L'Harmattan.

On conclut de ce qui vient d'être décrit que l'évaluation dans le monde de l'éducation, qu'elle porte sur les institutions ou sur le personnel enseignant, est encore en émergence.



2002

L'évaluation des enseignants : le beau risque

Colloque du CIREPE, Québec, 2007

La priorité devrait être accordée aux mécanismes qui, dans l'avis de l'Office des professions du Québec, sont considérés comme les plus faibles :

- la question du caractère permanent de l'autorisation d'enseigner;
- l'évaluation du personnel enseignant;
- la surveillance disciplinaire (afin de resserrer les mécanismes d'enquête et d'augmenter la crédibilité de ce processus, tant pour le public que pour le professionnel);

2004



RateMyTeachers.ca
Teacher Ratings By Students and Parents

Member Area
Find Your School
Monthly Newsletter
RMT Forum
Advice Column
Q/A Board
Most-Rated Schools
User Comments
Rating Rules
Hall of Fame
Wall of Shame
Links
RMT in The News
Summer Camp Ratings

RATEMYTEACHERS STATS

Total Ratings:	10,300,649
Total Responses:	173,628
Total Teachers:	1,377,279
Total Schools:	64,769

I graduated in:
classmate.com

HOMEWORK HELP
Students - need some help with your homework? Check out our new Homework Help forum!

RATINGZ.NET
The Ratingz Network is the place where you can read and post anonymous, independent ratings and reviews of places and services in your community.

YESTERDAY'S TOP SCHOOL
ALEXANDER GRAHAM BELL PUBLIC SCHOOL (AJAX, ON) was yesterday's most rated school. <See your school ranking

ATTENTION TEACHERS
Ever wanted to respond to your ratings? Now you can! Click here to create a verified teacher account and you can thank your students or defend yourself.

LATEST FORUM POSTS

- **CRUSH! (teachers point of view)** (58 Replies)
Last post: 03/05/2007 3:57:52 AM
- **Taking a course for all the wrong reasons** (40 Replies)
Last post: 03/05/2007 10:24:33 PM
- **Teachers who have responded because of...** (36 Replies)
Last post: 03/05/2007 8:29:37 PM
- **Do Parents interfere too much?** (32 Replies)
Last post: 03/03/2007 8:12:19 PM
- **Teacher Horror Stories** (13 Replies)
Last post: 03/05/2007 7:12:58 PM

© 2007 RateMyTeachers.com. All Rights Reserved.
This site is dedicated to Nancy Lynn Davis 1945-2006 & Brian Timothy Davis 1981-2003

Comment évaluer les enseignants?

Validité conceptuelle

Dans quelle mesure l'évaluation porte-t-elle sur un modèle conceptuel fort de la profession enseignante, sur ce qui constitue un enseignement de **qualité** et **efficace**?

Évaluation de la qualité vs de l'efficacité?

Qualité

Sensible au contexte :
difficile, sinon
impossible, de
considérer la qualité
sans considérer le
contexte

Efficacité

Dépend du contexte :
ressources disponibles,
organisation
institutionnelle

Fenstermacher, G.D. & Richardson, V. (2000). *On making determinations of quality in teaching*. National Academy of Sciences: Board of International Comparative Studies in Education.

Compétence
liée à l'activité
de l'enseignant

- Met en jeu des ressources internes, mais aussi des ressources externes offertes par la situation.
- Doit tenir compte du contexte, mais aussi de la manière dont l'enseignant l'interprète et y fait face.
- Doit disposer d'indicateurs ni trop généraux, ni trop pointus

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (eds). *Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

Quels actes professionnels évaluer?

- **les actes logiques** : démontrer, expliquer, corriger, interpréter;
- **les actes psychologiques** : motiver, encourager, récompenser, planifier et évaluer;
- **les actes moraux** : honnêteté, courage, tolérance, compassion, respect, équité.

Fenstermacher, G.D. & Richardson, V. (2000). *On making determinations of quality in teaching*. National Academy of Sciences: Board of International Comparative Studies in Education.

Compétence
inobservable

- Doit être inférée à partir d'observations suffisamment nombreuses et diversifiées.
- Exige de rendre explicite la « grille de lecture » de l'évaluateur (modèles théoriques, etc).

La compétence est
structurée de façon
combinatoire et
dynamique

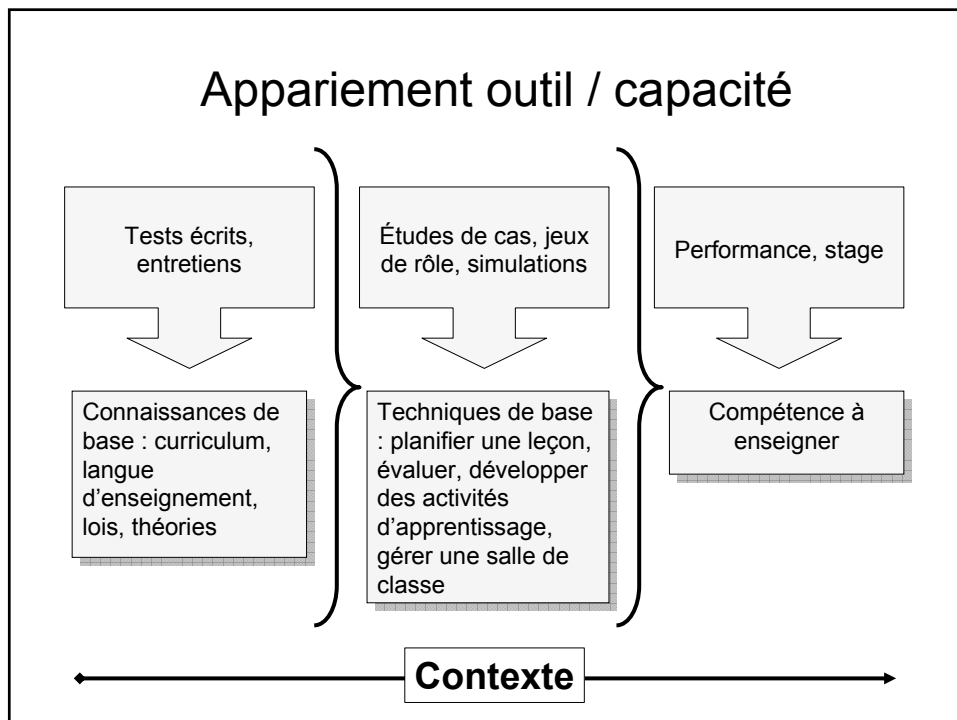
- Ne réside pas dans la somme des ressources que l'enseignant mobilise, mais dans sa façon de les combiner et de les mobiliser.
- Ne pas diluer l'évaluation de la compétence dans un inventaire prétendument exhaustif des ressources mobilisées par l'enseignant.
- L'évaluateur doit aussi combiner un ensemble d'informations significatives pour juger de la pertinence des conduites professionnelles selon le contexte.

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (eds). *Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

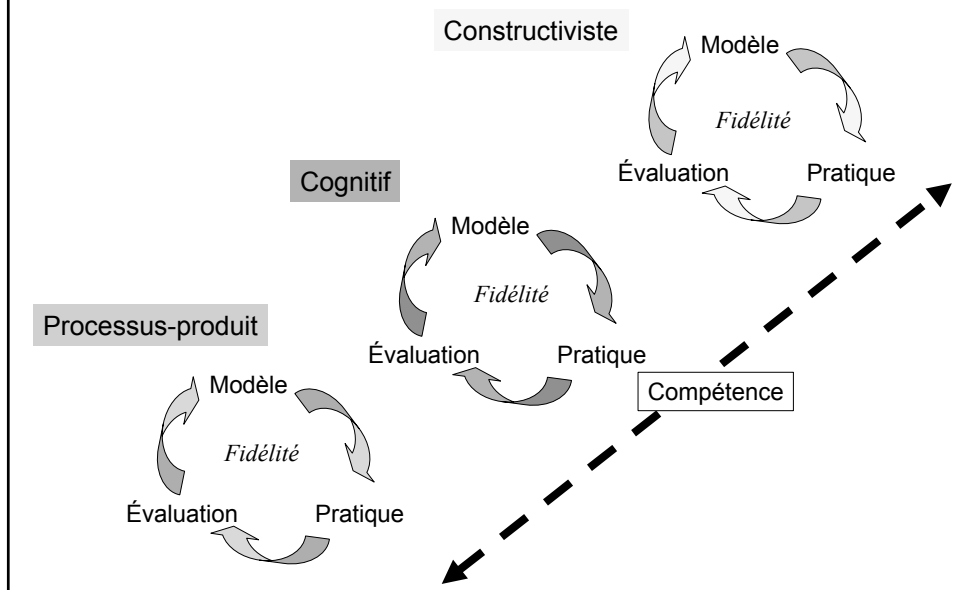
Plus qu'une somme...



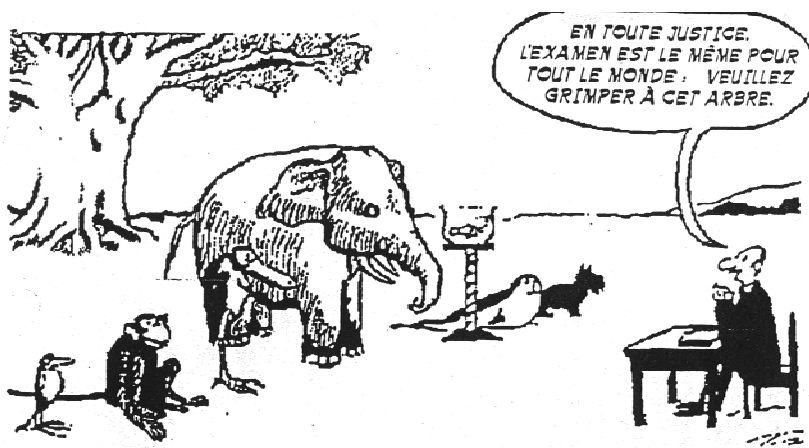
Appariement outil / capacité



Validité conceptuelle et fidélité



Évaluation uniforme?



L'évaluation des enseignants : le beau risque
Colloque du CIREPE, Québec, 2007

La compétence est
singulière

- L'uniformité des pratiques n'est pas possible étant donné la variété des profils d'enseignants et des contextes.
- Même s'il n'est pas raisonnable qu'un enseignant ne sache recourir qu'à un nombre limité de méthodes, on ne peut plus juger de sa compétence à partir d'une liste de méthodes dites « exemplaires » ou « éprouvées ».

Dimension
métacognitive de la
compétence

- « Une compétence implique par définition la capacité de réfléchir sur son action, de justifier ses choix, d'argumenter ses pratiques. »
- Tient compte non seulement de ce que l'enseignant fait, mais aussi de « pourquoi » il le fait.
- Implique la confrontation de plusieurs points de vue, dont celui de l'enseignant. Importance de l'autoévaluation.

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (eds). *Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

Devoirs des enseignants

- Obligation de conformité?
- Obligation de moyens?
- Obligation de résultats?
- Obligation de compétence (ou de développement professionnel continu)?
- Obligation de reddition de compte?

Définition de compétence

La compétence professionnelle se mesure par l'étendue de :

1. Ses connaissances dans les champs de pratique où il exerce;
2. Sa capacité d'utiliser avec habileté ses connaissances;
3. Sa capacité de bien administrer sa pratique;
4. Sa capacité de juger les limites de sa compétence et d'en informer ses clients;
5. Sa capacité à élaborer ses dossiers et à mener à bonne fin ses mandats;
6. Sa capacité intellectuelle, émotive et physique.

* American Bar Association

Incompétence professionnelle

L'incompétence professionnelle se mesure par le manquement continu ou répété de la part du professionnel à maintenir l'un ou l'autre de ces critères.

* American Bar Association

Mauvaise performance, incompétence et négligence

- Une bonne performance est généralement le signe d'une compétence adéquate. Par contre, des incidences isolées de mauvaises performances ne démontrent pas nécessairement qu'il y a incompétence.
- La compétence est une aptitude générale, indépendante des actions spécifiques ou d'incidents particuliers. Il y a incompétence lorsque cette aptitude générale est absente. Il y a négligence lorsque la faute est occasionnelle et porte sur la performance reliée à une tâche spécifique.

* American Bar Association



Construite et
évolutive

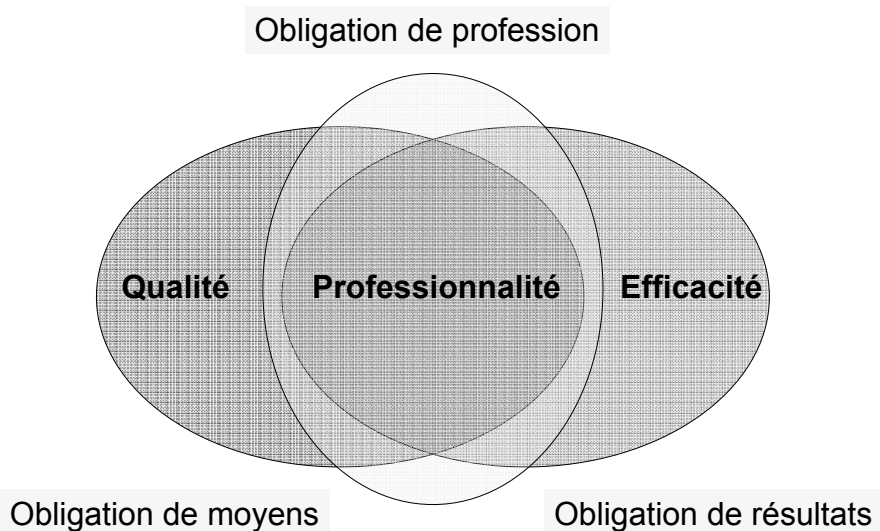
- La compétence n'est pas statique. Elle évolue et se développe non pas seulement à partir d'un savoir établi, mais aussi à partir d'un savoir d'expérience.
- Nécessite de distinguer différents niveaux de compétence de l'enseignant novice à l'enseignant expert.
- Nécessite de prendre en considération comment l'enseignant s'y prend pour assurer son développement professionnel continu.

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (eds). *Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

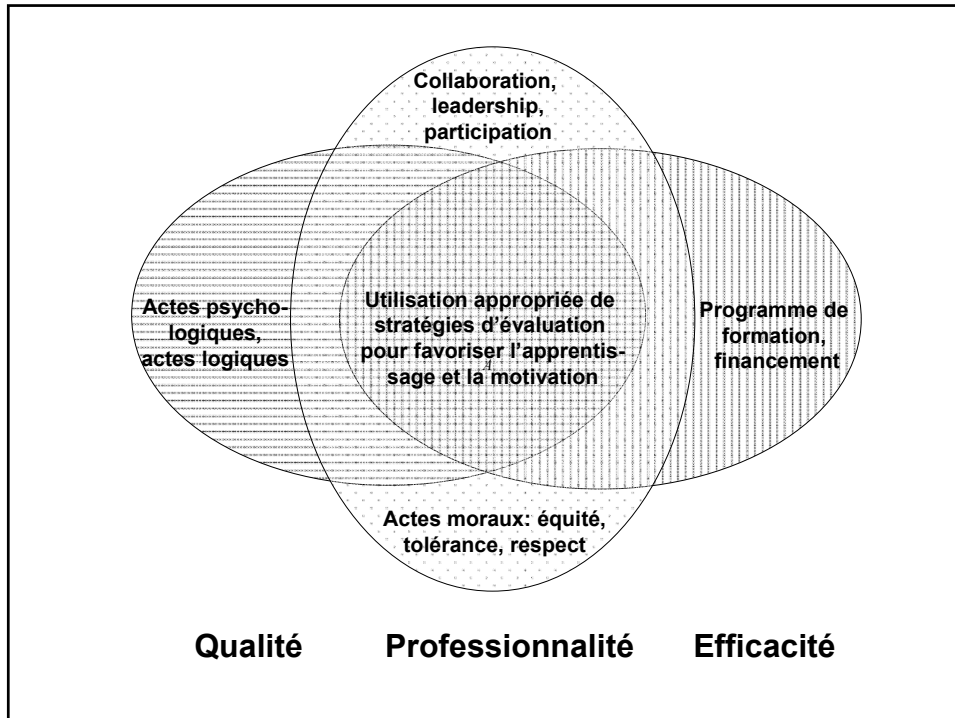
Obligation de rendre des comptes

- Quels comptes?
- À quel public?
- Avec quel degré de contrainte?

Quels devoirs pour les enseignants?



L'évaluation des enseignants : le beau risque
Colloque du CIREPE, Québec, 2007



Dimension individuelle et collective de la compétence

- La compétence est non seulement de l'ordre du « savoir-agir » mais aussi du « vouloir-agir » et du « pouvoir-agir ».
- Relève d'une responsabilité partagée entre l'enseignant et le contexte organisationnel.
- D'où l'évaluation de l'enseignant doit tenir compte de l'évaluation institutionnelle et non seulement des résultats des élèves pour tenir compte de l'ensemble des variables affectant la qualité et l'efficacité de l'enseignement.

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (eds). *Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

Positions de l'évaluation des enseignants

1. Aider l'enseignant à développer ses habiletés et à améliorer ses performances
2. Identifier, exclure les enseignants les moins compétents
3. Contrôler, superviser un membre de la bureaucratie scolaire
4. Identifier les indicateurs qui permettent de prédire le succès des étudiants
5. Reddition de compte d'un service public vital
6. Principe de rémunération selon le rendement

Stufflebeam, D.L. (1992). *Competing rationales and associated models and approaches for evaluating the performance of teachers*. Texte présenté à l'occasion de la rencontre annuelle de l'American Educational Research Association. San Francisco, avril.

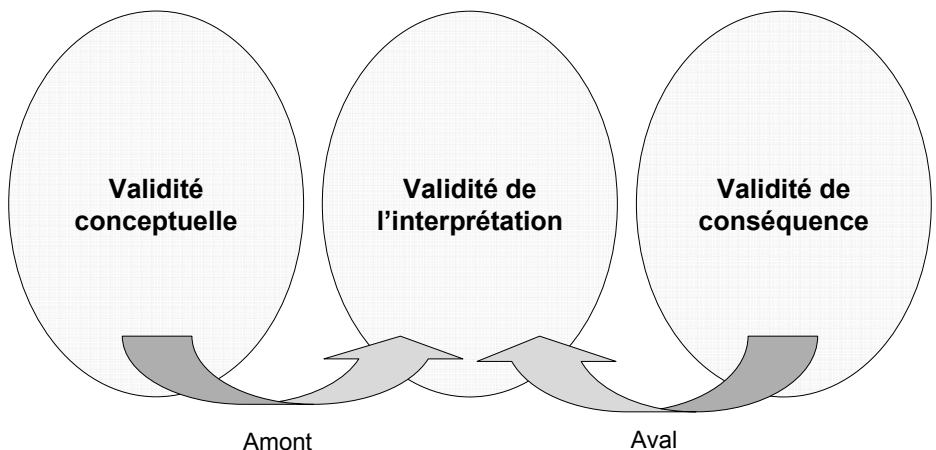
Au niveau de la validité conceptuelle : plusieurs combinaisons possible

- Au niveau des indicateurs : qualité, efficacité, professionnalité?
- Au niveau des obligations : moyens, résultats, reddition de compte?
- Au niveau des sources : l'enseignant, l'employeur, le public?
- Au niveau des méthodes : contextes variés ou simplifiés, prises d'information restreintes ou nombreuses et diversifiées?

Validité de conséquence

Dans quelle mesure l'évaluation a-t-elle les conséquences attendues et souhaitées? (Messick, 1988).

Valider une interprétation des résultats



Au niveau de la validité de conséquence

Conséquences négatives

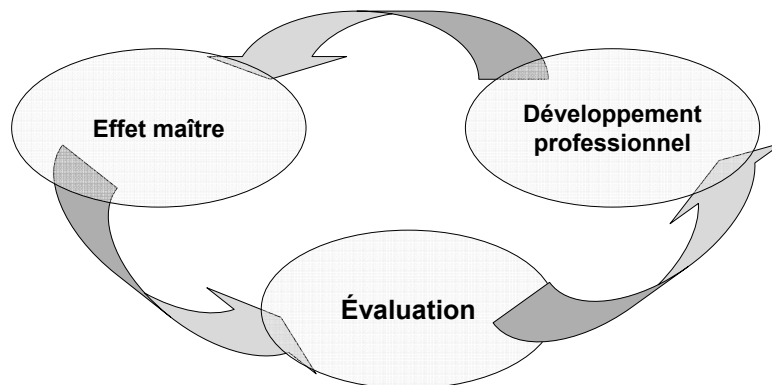
- Relations de travail tendues
- Tracasseries administratives axées sur la sanction (comprendre la « note ») plutôt que sur le développement de l'acte d'enseigner
- Taux élevé de « décrochage » des membres de la profession
- Traitement injuste/inéquitable des personnes concernées

Conséquences positives

- Développer l'excellence du personnel enseignant
- Réaliser le plein potentiel des élèves
- Maintenir et développer des relations positives et une collaboration constructive entre les partenaires
- Insérer l'enseignant dans une communauté professionnelle dans son milieu de travail.

L'évaluation des enseignants

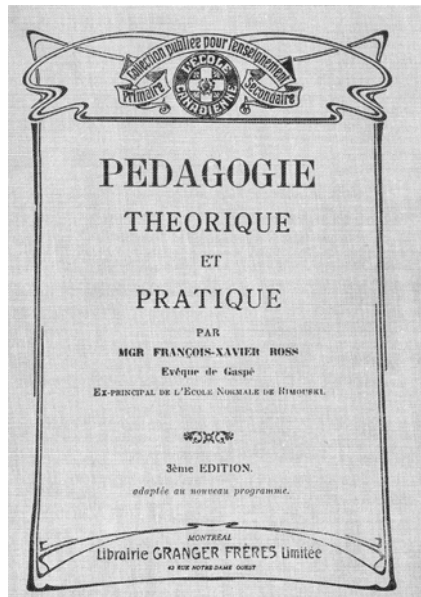
Pour harnacher l'effet maître :
Un outil de développement professionnel continu



L'évaluation des enseignants : le beau risque
Colloque du CIREPE, Québec, 2007

Une institutrice de bon sens sait *observer* pour découvrir les causes de ses succès ou de ses échecs, pour étudier le caractère et la tournure d'esprit de chaque élève afin de s'adapter à tous les tempéraments ; — elle comprend qu'il faut développer la *personnalité* de chacun suivant sa nature et qu'on ne peut jeter tous les esprits et tous les tempéraments dans le même moule ; — elle a du *tact* pour varier ses moyens suivant les circonstances de personnes, de temps et de lieux ; — elle sait distinguer entre les *fautes de légèreté* et le *mauvais vouloir* ; — elle sait *approprier* la matière et la longueur de ses devoirs à la capacité de ses élèves ; — elle tient compte de l'*effort* plus que du succès ; — elle *encourage* et ne rebute jamais.

Cette qualité est la plus nécessaire à ceux qui ont charge de la conduite des autres. Sans elle les natures les plus richement douées n'accompliront aucune œuvre solide.



1924