

Rapport et recommandations du comité chargé d'étudier la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse

Décembre 2007


NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

Education
Éducation

**Rapport et recommandations du comité chargé
d'étudier la formation des enseignants en
Nouvelle-Écosse**

Décembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION ET MANDAT	1
Contexte	1
Comité d'étude sur la formation des enseignants de 2007	1
Mandat.	1
RECOMMANDATIONS DU COMITÉ D'ÉTUDE.	3
CHAPITRE 1 : PROCESSUS D'ÉTUDE.	7
CHAPITRE 2 : CONTEXTE ET CONSIDÉRATIONS SOUS-JACENTES.	9
Historique.	9
Certification des enseignants en Nouvelle-Écosse et mobilité au sein du Canada	9
Marché du travail actuel pour les enseignants en Nouvelle-Écosse	10
Observations tirées de deux rapports importants liés à la formation des enseignants	11
Résumé des résultats de l'enquête de la SAEE (Society for the Advancement of Excellence in Education)	12
CHAPITRE 3 : PROBLÈMES ET PRÉOCCUPATIONS.	15
Qualité de la préparation des enseignants	15
Offre et demande en enseignants	15
Sélection des candidats pour le programme	16
Stage pédagogique	16
Durée du programme et modèles de prestation	17
Communication et prise en compte de l'évolution des besoins dans la salle de classe	17
CHAPITRE 4 : RECOMMANDATIONS	19
Mécanisme consultatif	19
Filières d'inscription	22
Flexibilité dans l'offre du programme de B.Éd. à 60 heures-crédits	24
Offre d'un programme intégré de cinq ans	25

Équilibre entre les aspects théoriques et appliqués de la préparation des enseignants	27
Universités néo-écossaises qui ont des arrangements pour la formation des enseignants avec des universités hors province	31
Attribution <i>pro forma</i> de certificats d'aptitude pédagogique aux enseignants dans la région de l'Atlantique	36
Progrès réalisés en vue de traiter les autres questions soulevées dans le rapport post-Shapiro	37
Autres questions soulevées lors des consultations	38
CHAPITRE 5 : RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	41
ANNEXES	43
Annexe A : Questionnaire pour les universités	45
Annexe B : Résumé du rapport de mise à jour sur l'offre et la demande en enseignants dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse de 2007 . . .	51
Annexe C : Rapport d'étude de la SAEE (Society for the Advancement of Excellence in Education) : choix de tableaux	53
Annexe D : Guide pour les discussions des conseils scolaires	59
Annexe E : Liste des organismes ayant fourni des soumissions par écrit. .	63
Annexe F : Résumé du rapport Levine et du rapport de McKinsey	65

INTRODUCTION ET MANDAT

Contexte

La Nouvelle-Écosse a entrepris une étude de la formation des enseignants en 1994, sous la direction de Bernard Shapiro. Cette étude a débouché sur un rapport intitulé *Teacher Education in Nova Scotia: An Honourable Past, An Alternative Future*. Ce rapport, couramment appelé « rapport Shapiro », recommandait d'apporter des changements considérables au système de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse. Il recommandait, entre autres, de fermer le Nova Scotia Teacher's College et les programmes de formation des enseignants des universités Dalhousie et St. Mary's. Le choix du rapport était d'offrir un programme de baccalauréat en éducation (B.Éd.) de deux ans avec 60 heures-crédits aux universités Acadia, Mount Saint Vincent et Saint Francis Xavier, et un programme de B.Éd. à l'Université Sainte-Anne pour les étudiants francophones. Le rapport Shapiro a également débouché sur la mise en place de « filières d'inscription » en vue d'ajuster à la baisse le nombre de diplômés des programmes de B.Éd., afin de mieux tenir compte de la demande en enseignants en Nouvelle-Écosse.

Une deuxième étude de la formation des enseignants a eu lieu en 2000. Cette étude dite « post-Shapiro » avait principalement pour but d'évaluer la mise en œuvre des recommandations du rapport Shapiro. Un nombre important de recommandations du rapport post-Shapiro n'ont pas été appliquées et constituent une bonne partie du mandat du comité chargé de la présente étude. D'autre part, les demandes s'exerçant sur le système de formation des enseignants ont changé de façon substantielle au cours des sept dernières années. La ministre de l'Éducation, l'honorable Karen Casey, a par conséquent mis sur pied ce nouveau comité d'étude sur la formation des enseignants au printemps 2007, en lui demandant de lui soumettre un rapport d'ici à décembre 2007.

Comité d'étude sur la formation des enseignants de 2007

Les membres du comité d'étude sur la formation des enseignants de 2007, nommés par la ministre de l'Éducation, sont les suivants : Daniel O'Brien, ancien président de St. Thomas University; l'honorable Myra Freeman, éducatrice et ancienne lieutenant-gouverneure de la Nouvelle-Écosse; et Bill Whelan, ancien directeur général de quatre conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador. Le comité a bénéficié du soutien de Shannon Delbridge, directrice des politiques ministérielles au ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, et de Sandy Fraser, ancienne professeure en sciences de l'éducation à Acadia University.

Mandat

Le but global de nos efforts étant d'améliorer la qualité de l'enseignement public en Nouvelle-Écosse, la fonction de cette étude était de « prendre le pouls » de la formation des enseignants dans la province. À la différence de l'étude Shapiro, l'intention n'était pas d'envisager des changements fondamentaux à apporter au système. Le mandat du comité était d'examiner les progrès réalisés par rapport aux deux rapports antérieurs sur la formation des enseignants, de faire des recommandations concernant les orientations des politiques sur plusieurs questions bien précises et de fournir des conseils sur les

problèmes auxquels le système est confronté à l'heure actuelle, avec les correctifs nécessaires à apporter. Plus précisément, le mandat attribué au comité d'étude était

- d'étudier les progrès réalisés dans le traitement des problèmes soulevés dans l'étude post-Shapiro sur la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse
- de fournir une recommandation en matière de politique en ce qui a trait aux arrangements établis par les universités de la Nouvelle-Écosse avec des universités des autres provinces sur le programme de B.Éd., plus précisément en ce qui a trait à l'arrangement de coopération entre Cape Breton University et le programme de B.Éd. de Memorial University à Terre-Neuve et à l'entente de coordination entre St. Mary's University et l'Université du Maine.
- de faire des recommandations concernant les filières existantes pour la formation des enseignants, en tenant compte des informations contenues dans le dernier rapport sur l'offre et la demande en enseignants — à savoir le rapport *Nova Scotia Public Education Teacher Supply and Demand: 2007 Update Report* —, et d'inclure une étude sur les domaines de spécialisation attribués aux établissements de formation des enseignants
- de recommander la marche à suivre concernant l'introduction d'un arrangement plus flexible (sur le plan du temps) pour la prestation du programme de B.Éd. de 60 heures-crédits
- d'examiner le programme d'études des programmes de B.Éd. actuels afin de déterminer s'il convient de mettre davantage l'accent sur les aspects « pratiques » de la formation des enseignants, comme l'évaluation, les adaptations, la gestion de classe et la planification par semestre
- de mettre en évidence, s'il est recommandé d'apporter des changements au programme de B.Éd., les implications potentielles pour l'offre des programmes de M.Éd.
- de recommander des mécanismes consultatifs appropriés pour régler le problème de la circulation des informations et des conseils entre les partenaires et entre ces partenaires et le ministère de l'Éducation
- de mettre en évidence les problèmes dans la formation des enseignants soulevés lors des consultations et lors de la préparation du présent rapport
- de recommander un processus pour les quatre provinces de l'Atlantique qui déboucherait sur l'attribution *pro forma* de certificats d'aptitude à l'enseignement aux enseignants qui obtiennent leur diplôme dans le cadre d'un programme de formation des enseignants approuvé dans une université du Canada atlantique

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ D'ÉTUDE

Recommandation 1

Le comité d'étude recommande la mise en place d'un comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants, qui sera chargé de mettre en évidence les problèmes actuels et les nouveaux problèmes relatifs à la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse, de fournir des conseils à la ministre au sujet de ces problèmes et de recommander des orientations dans les politiques et les programmes en vue de maintenir l'efficacité, la pertinence et la réceptivité de ces politiques et de ces programmes par rapport aux besoins du système éducatif public de la Nouvelle-Écosse. (Vous trouverez plus de détails sur cette recommandation au chapitre 4.)

Recommandation 2

Le comité d'étude recommande de maintenir les filières d'inscription existantes pour les programmes de formation des enseignants (115 à Acadia University, 115 à Mount Saint Vincent University, 101* à Saint Francis Xavier, 80 à l'Université Sainte-Anne), avec un ajustement (voir recommandation 3).

Recommandation 3

Le comité d'étude recommande de financer pleinement la filière d'inscription en B.Éd. à Saint Francis Xavier à 115*, conformément aux recommandations du rapport post-Shapiro.

Recommandation 4

Le comité d'étude recommande d'encourager les universités ayant des programmes approuvés à introduire des options d'offre des programmes sous forme « comprimée », pour répondre aux besoins des étudiants.

Recommandation 5

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation demande à l'Université Sainte-Anne de réévaluer son programme intégré de cinq ans et fournisse des données prouvant la nécessité de maintenir ce programme.

Recommandation 6

Le comité d'étude recommande qu'Acadia University suspende les admissions à son programme intégré de B.Sc./B.Éd. et soumette une demande concernant l'offre de ce programme à la ministre de l'Éducation pour qu'elle soit approuvée conformément aux recommandations de la Commission de l'enseignement supérieur des provinces des Maritimes.

Recommandation 7

Le comité d'étude recommande que le comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants examine régulièrement, dans le cadre de son mandat, l'équilibre entre les volets théorique et appliqué dans les programmes de B.Éd. et recommande des changements lorsque cela est nécessaire.

Recommandation 8

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation mette en place un groupe de travail chargé d'examiner les inquiétudes concernant les stages pratiques et d'élaborer des recommandations en vue d'améliorer la qualité du stage pratique dans le programme de B.Éd. (Il faudrait que ce groupe de travail comprenne des représentants de tous les intervenants clefs, y compris les dirigeants des universités et des conseils scolaires participant au processus de placement en stage. Il serait préférable que le ou la président(e) de ce groupe de travail soit une personne nommée de façon indépendante, qui connaît bien le processus d'apprentissage professionnel pratique en université.)

Recommandation 9

Le comité d'étude recommande que les conseils scolaires élaborent, avec l'appui du ministère de l'Éducation et du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, un programme d'envergure provinciale d'aide à l'intégration des nouveaux enseignants, avec les ressources appropriées.

Recommandation 10

Le comité d'étude recommande d'organiser des discussions au niveau ministériel entre les gouvernements de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador concernant la pratique des universités qui offrent des programmes en dehors de leur région d'appartenance, sachant que cette pratique compromet les orientations politiques de la province qui reçoit les diplômés.

Recommandation 11

Le comité d'étude recommande que le registraire de la certification des enseignants réévalue le programme éducatif de l'Université du Maine afin de s'assurer qu'il respecte bien les exigences en vue de l'obtention du certificat d'aptitude à l'enseignement.

Recommandation 12

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation informe St. Mary's University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande d'enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à St. Mary's d'envisager de mettre fin à son entente de coordination avec l'Université du Maine.

Recommandation 13

Le comité d'étude recommande que les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse accordent la priorité, dans l'attribution de places pour les stages, aux étudiants des programmes approuvés de B.Éd. offerts par des établissements néo-écossais.

Recommandation 14

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation informe Dalhousie University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande en enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à Dalhousie d'envisager de mettre fin à l'arrangement avec Memorial University.

Recommandation 15

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation introduise un texte de loi donnant explicitement à la ministre le pouvoir d'exiger l'approbation ministérielle pour toute université néo-écossaise qui souhaite introduire des programmes de B.Éd. directement ou dans le cadre d'ententes de coordination avec d'autres universités. Ce processus d'approbation aiderait la province à gérer l'offre en enseignants.

Recommandation 16

Le comité d'étude recommande de ne pas approuver la proposition selon laquelle Cape Breton University offrirait son propre programme de B.Éd.

Recommandation 17

Le comité d'étude recommande que la ministre de l'Éducation informe Cape Breton University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande en enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à Cape Breton University d'envisager de mettre fin à l'arrangement avec Memorial University.

Recommandation 18

Le comité d'étude recommande que la ministre crée un comité chargé d'examiner l'élaboration d'une évaluation standardisée selon des critères reconnus qui serait un des volets du processus d'attribution de certificats d'aptitude à l'enseignement en Nouvelle-Écosse.

Recommandation 19

Le comité d'étude recommande que le ministère de l'Éducation élabore une stratégie de communication en vue d'informer les élèves des écoles secondaires et les étudiants des universités de la réalité du marché du travail actuel pour les gens qui souhaitent devenir enseignants.

CHAPITRE 1

PROCESSUS D'ÉTUDE

Le comité d'étude s'est lancé dans son travail en mai 2007. Le processus a d'abord consisté en une série de rencontres avec les principales sources d'information :

- Dennis Cochrane, sous-ministre de l'Éducation
- Wayne Doggett, directeur administratif de l'enseignement supérieur, et Greg Ells, directeur des collèges et des universités, au ministère de l'Éducation
- Alan Lowe, directeur administratif supérieur des écoles publiques au ministère de l'Éducation
- Brett Woodbury, registraire de la certification des enseignants au ministère de l'Éducation

Le comité d'étude a également rencontré les doyens et les directeurs des départements des sciences de l'éducation des quatre universités qui ont pour mandat d'offrir le programme de B.Éd. en Nouvelle-Écosse, c'est-à-dire Jim Sharpe et Robert Berard de Mount Saint Vincent University, David MacKinnon d'Acadia University, Joe Norris de St. Francis Xavier University et Barry Rowe de l'Université Sainte-Anne. Cette rencontre avait pour but de décrire le mandat du comité d'étude et de passer en revue le processus qui serait adopté pour l'étude.

Le comité d'étude a également rencontré des représentants de Cape Breton University et de Saint Mary's University pour passer en revue avec eux le processus qui serait adopté et pour obtenir certaines clarifications concernant les activités et l'intention de ces établissements par rapport au mandat du comité d'étude. Ont participé à cette rencontre Jane Lewis de Cape Breton University et Terry Murphy et Esther Enns de Saint Mary's University.

Nous avons rassemblé les informations et les suggestions sur lesquelles nous nous sommes appuyés lors du processus d'étude au moyen des activités suivantes :

- Nous avons élaboré un questionnaire à faire remplir sur place (voir annexe A) pour chacun des quatre établissements ayant pour mandat d'offrir le B.Éd., afin qu'ils puissent fournir au comité d'étude une vue d'ensemble des principaux éléments de leur programme et des caractéristiques spécifiques du programme dans leur établissement.
- Le comité d'étude a présenté une demande par écrit aux deux établissements qui ont des arrangements avec des établissements extérieurs à la Nouvelle-Écosse afin d'obtenir d'eux des informations sur ces arrangements et sur leur intention concernant l'offre d'un programme de B.Éd. à l'avenir.
- Nous avons rendu visite à chacun des six établissements mentionnés ci-dessus, avec des rencontres avec les dirigeants des établissements et les directeurs des départements des sciences de l'éducation, des professeurs à temps plein et à temps partiel et des étudiants inscrits au programme en première ou en deuxième année.
- Nous avons effectué une analyse de la situation en Nouvelle-Écosse pour ce qui est de l'offre et de la demande en enseignants à partir du document Nova Scotia Public Education Teacher Supply and Demand: 2007 Update Report (dont vous trouverez le résumé à l'annexe B).

- Nous avons effectué une analyse des données fournies lors d'un sondage auprès des professeurs des programmes de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse, des diplômés récents des programmes de B.Éd. qui avaient au moins 30 journées d'expérience en enseignement depuis la fin de leurs études, des directions d'école et des enseignants-formateurs. (Ce sondage s'est déroulé dans le cadre d'une enquête nationale entreprise par la SAE [Society for the Advancement of Excellence in Education].) Le ministère de l'Éducation a obtenu par contrat un suréchantillonnage important et le sondage a été adapté sur mesure afin de répondre aux besoins en informations du comité d'étude. Vous trouverez des extraits du compte rendu du sondage à l'annexe C.
- Nous avons organisé un atelier de consultation d'une journée avec 45 cadres supérieurs des huit conseils scolaires de la province, sous la direction d'un animateur. (Nous avons également élaboré un guide pour les discussions afin d'aider les conseils scolaires à se préparer à l'atelier : voir l'annexe D.)
- Nous avons eu des réunions avec tout un éventail de sources d'informations importantes : le Conseil des présidents d'universités de la Nouvelle-Écosse, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, le comité consultatif ministériel sur la certification des enseignants, l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et le Conseil sur l'éducation mi'kmaq.
- Nous avons reçu des présentations de Dalhousie University, du Tri-County Regional School Board, du Cape Breton-Victoria Regional School Board et du South Shore Regional School Board.
- Nous avons reçu des soumissions par écrit de 54 organismes s'intéressant au processus. (La liste de ces organismes figure à l'annexe E.)

Le mandat du comité d'étude n'exigeait pas d'étude approfondie des travaux publiés sur le sujet; le comité d'étude a cependant eu recours à deux études récentes qui font autorité en la matière et qui avaient une grande pertinence vis-à-vis du mandat du comité. La première de ces études, intitulée *Educating School Teachers*, a été rédigée par Arthur Levine, ancien président du Teacher's College de Columbia University, et a été parrainée par la President Woodrow Wilson National Fellowship Foundation (2006). Cette étude présente les résultats d'une enquête de quatre ans qui a permis, entre autres, de mettre en évidence les caractéristiques des programmes exemplaires de formation des enseignants aux États-Unis.

Le deuxième rapport important, intitulé *How The World's Best Performing School Systems Come Out On Top*, a été publié en septembre 2007 par McKinsey and Company. Ce rapport récapitule les résultats d'une grande initiative de recherche visant à mettre en évidence les caractéristiques communes aux systèmes scolaires les mieux cotés dans le monde. Il s'agit d'un rapport commandé par l'Organisation de coopération et de développement économiques et rédigé par Michael Barber et Mona Mourshed. Nous ferons référence aux principaux résultats de ces deux études aux endroits appropriés dans le présent rapport.

CHAPITRE 2

CONTEXTE ET CONSIDÉRATIONS SOUS-JACENTES

Historique

Avant 1994, les programmes de formation des enseignants étaient offerts par huit établissements en Nouvelle-Écosse. Il existait de grandes variations dans la nature de ces programmes et l'offre en enseignants dépassait la demande de façon importante. Le rapport Shapiro sur le système de formation des enseignants qui existait à cette époque a mis en évidence trois éléments jouant un rôle crucial dans la réussite d'un système de formation des enseignants. Ces éléments étaient les suivants : la nécessité d'avoir un programme de B.Éd. de 60 heures-crédits ouvert aux étudiants titulaires d'un baccalauréat; le besoin de gérer de façon plus soignée les filières d'inscription et l'offre en enseignants; et enfin la nécessité d'avoir une concentration suffisante de professeurs dans l'établissement de formation des enseignants pour garantir la qualité des programmes. Le rapport post-Shapiro a réaffirmé la pertinence de ces indications.

Certification des enseignants en Nouvelle-Écosse et mobilité au sein du Canada

Les règlements en matière d'attribution de certificats d'aptitude à l'enseignement en Nouvelle-Écosse du 1^{er} août 2000 exigent des candidats qu'ils aient fait au moins deux ans d'études dans un programme approuvé d'études professionnelles pour pouvoir obtenir le certificat initial permanent d'aptitude pédagogique. D'après la définition des règlements, une année d'études doit comprendre cinq cours complets ou 30 heures-crédits d'études. Les règlements ne spécifient pas la période sur laquelle ces deux années d'études doivent être accomplies. Du coup, les établissements offrent le programme de formation des enseignants de 60 heures-crédits dans plusieurs formats différents.

Le programme standard de formation des enseignants de deux ans dans une université de la Nouvelle-Écosse représente au minimum 60 heures-crédits d'études sur deux années universitaires, c'est-à-dire qui s'étalent sur deux années civiles. C'est là le format proposé dans les quatre établissements de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse (Acadia University, Mount Saint Vincent University, St. Francis Xavier University et l'Université Sainte-Anne). On compte cependant deux établissements qui offrent aussi le programme dans d'autres formats.

À l'heure actuelle, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et l'Université du Nouveau-Brunswick offrent elles aussi des programmes de formation des enseignants dans ce format standard de deux années de deux semestres. D'autres universités offrent leurs programmes de formation des enseignants de 60 heures-crédits dans des formats différents du format standard. Memorial University à Terre-Neuve-et-Labrador, St. Thomas University, l'Université du Maine à Fort Kent et l'Université du Maine à Presque Isle offrent des programmes de formation des enseignants sur des périodes plus courtes. Nous notons le cas de ces établissements parce qu'ils produisent des diplômés qui cherchent souvent à obtenir un certificat d'aptitude pédagogique pour pouvoir enseigner en Nouvelle-Écosse.

La Nouvelle-Écosse reçoit également environ 135 demandes par an d'enseignants qui ont obtenu leur B.Éd. dans des régions du Canada extérieures aux provinces de l'Atlantique. Au cours de la dernière décennie, comme toutes les régions du Canada ont signé l'Accord sur le commerce intérieur, les registraires de la certification des enseignants se sont livrés à des discussions en vue de réaliser les objectifs du chapitre sept de cette entente relatifs à la mobilité des travailleurs. On a fait des progrès dans les régimes de certification des enseignants partout au pays en vue de favoriser une telle mobilité.

Marché du travail actuel pour les enseignants en Nouvelle-Écosse

On dispose d'une quantité considérable d'informations sur le marché du travail et en particulier sur l'offre et la demande dans le secteur de l'enseignement en Nouvelle-Écosse. Le comité d'étude reconnaît qu'il est important d'utiliser ces données pour poursuivre la simplification des investissements de la province dans l'enseignement et pour orienter les décisions de politique publique en vue de garantir un équilibre adéquat entre la demande et l'offre en services d'enseignement en provenance de toutes les sources. Les informations sur le marché du travail fournissent également des indications concernant les besoins du système dans des matières ou des domaines de spécialisation spécifiques.

Le comité d'étude a examiné le rapport intitulé *Nova Scotia Public Education Teacher Supply and Demand: 2007 Update Report*. Ce rapport a été publié en décembre 2007. Il examine les nombreux facteurs pris en compte dans les prévisions concernant l'offre et la demande dans le secteur de l'enseignement : départs à la retraite prévus, autres facteurs d'érosion naturelle du nombre d'enseignants, changements dans les programmes et les inscriptions, nombre de diplômés des programmes de formation d'enseignants de la Nouvelle-Écosse, mobilité des enseignants, diplômés des autres provinces ou établissements cherchant à obtenir un certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse, réserve d'enseignants remplaçants, etc.

D'après ce rapport, on prévoit que la Nouvelle-Écosse ne subira pas de pénurie globale d'enseignants sur la période examinée, c'est-à-dire d'ici à 2014–2015. De fait, les données rassemblées indiquent qu'il y aura une offre excédentaire d'enseignants, en raison de l'augmentation sensible du nombre d'enseignants cherchant à obtenir un certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse depuis 2004–2005. Au cours des trois dernières années, la Nouvelle-Écosse a connu une augmentation sensible du nombre de diplômés cherchant à obtenir un certificat d'aptitude pédagogique, en raison du nombre d'individus inscrits dans des établissements en dehors de la Nouvelle-Écosse. Il est à noter que, sur les quelque 1000 nouveaux certificats d'aptitude pédagogique attribués chaque année dans la période examinée, 400 des demandes émanaient de diplômés ayant obtenu leur B.Éd. dans une université offrant un programme approuvé en Nouvelle-Écosse. Les 600 autres candidats étaient des diplômés ayant obtenu leur B.Éd. dans des établissements extérieurs à la province, principalement à Memorial University, à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université du Maine. Il y a eu une augmentation de 25 pour cent du nombre de certificats d'aptitude pédagogique attribués par rapport aux données des dernières prévisions, qui dataient de 2004.

Le rapport souligne également un problème crucial lié à la diminution des investissements dans le capital humain en Nouvelle-Écosse. Chaque année, la Nouvelle-Écosse perd plus de 700 enseignants (21 pour cent) dans sa réserve d'enseignants remplaçants. Ces enseignants sont des gens qui soit quittent la province soit abandonnent la profession. D'après une enquête auprès des enseignants remplaçants en 2004, la plupart des enseignants préfèrent rester et travailler en Nouvelle-Écosse, mais il est difficile pour eux de gagner leur vie en raison du nombre si élevé d'enseignants dans la réserve d'enseignants remplaçants et de la lenteur de la transition entre un poste de remplaçant et un emploi permanent à temps plein.

Les données du rapport confirment cette conclusion et illustrent le problème en récapitulant la situation dans le marché du travail des 2 233 enseignants qui faisaient des remplacements en 2000–2001. Cinq années plus tard, en 2005–2006, seuls 23 pour cent des enseignants remplaçants qui enseignaient en 2000–2001 étaient parvenus à obtenir un poste permanent et seuls 16,8 pour cent étaient parvenus à obtenir un poste à durée déterminée. Environ un cinquième (21 pour cent) des enseignants remplaçants qui faisaient des remplacements en 2000–2001 faisaient toujours des remplacements en 2005–2006. Près de 40 pour cent des enseignants remplaçants de 2000–2001 n'étaient plus en activité dans le système scolaire public de la Nouvelle-Écosse cinq ans plus tard. Ces données montrent que certains enseignants continuent à faire des remplacements, mais qu'un grand nombre d'enseignants remplaçants quitte le système scolaire public de la Nouvelle-Écosse. Il est important de noter que ces données soulignent également le fait que les enseignants qui ont obtenu soit un emploi à durée déterminée soit un emploi permanent sont nettement moins susceptibles de quitter la province ou d'abandonner la profession.

Si la Nouvelle-Écosse a, à l'heure actuelle, une offre nettement supérieure à la demande dans la réserve d'enseignants remplaçants, cette offre n'est pas répartie de façon uniforme dans la province. Les conseils scolaires autres que le conseil scolaire de la région d'Halifax disent qu'ils continuent d'éprouver des difficultés à trouver des enseignants remplaçants tout au long de l'année.

Le ministère de l'Éducation a effectué un autre travail de recherche qui se rapporte de façon indirecte à l'étude de la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse. Le document *Vérification des tâches d'enseignement* examine dans quelle mesure les cours enseignés dans les 11 matières du premier cycle du secondaire et du deuxième cycle du secondaire correspondent aux majeures et aux mineures des études des enseignants dans leur formation.

Ces deux rapports, si on les combine, fournissent un tableau plus clair de l'offre sur le marché du travail en Nouvelle-Écosse, en particulier lorsqu'on examine la réserve de main-d'œuvre disponible dans certaines matières. Par exemple, le premier rapport prévoit un nombre restreint d'enseignants en mathématiques et souligne qu'il est important que les universités continuent d'admettre plus de candidats au B.Éd. qui détiennent un diplôme de premier cycle universitaire en mathématiques. Le deuxième rapport souligne que beaucoup de cours sont enseignés par des enseignants dont le diplôme de premier cycle universitaire ne comprend ni une majeure ni une mineure se rapportant aux mathématiques. Les données montrent également d'un nombre important d'enseignants au premier cycle du secondaire et au deuxième cycle du secondaire à l'heure actuelle qui ont une majeure ou une mineure en mathématiques ne se voient pas attribuer de cours de mathématiques.

Cette observation soulève la question suivante : est-ce qu'il y a une pénurie d'enseignants de mathématiques ou est-ce que le système n'affecte pas ses enseignants de façon appropriée?

Observations tirées de deux rapports importants liés à la formation des enseignants

Même si le comité d'étude est conscient du fait qu'il existe de nombreux travaux sur la qualité des enseignants et l'efficacité des programmes de formation des enseignants, il s'est intéressé tout particulièrement à deux études.

L'étude d'Arthur Levine, intitulée *Educating School Teachers*, attire l'attention sur les caractéristiques des établissements de formation des enseignants qui obtiennent des résultats exemplaires. Parmi ces caractéristiques, on note les efforts pour parvenir à un consensus sur les connaissances et les compétences que les enseignants doivent posséder à la fin de leur formation, des stages sur le

terrain qui commencent tôt dans les études et permettent aux étudiants de mettre immédiatement leur apprentissage théorique en application dans des situations authentiques dans la salle de classe, un lien plus étroit entre le programme de formation des enseignants et les systèmes scolaires dans lesquels les étudiants vont enseigner, la sélection rigoureuse des enseignants-formateurs, qui bénéficient alors d'un soutien professionnel, les exigences élevées à l'admission, pour l'obtention du diplôme ou dans les deux cas, l'utilisation régulière de l'autoévaluation et d'un processus d'amélioration du programme d'études, etc.

Le deuxième rapport de recherche important est le produit des travaux de McKinsey and Company pour l'Organisation de coopération et de développement économiques, dans lesquels on a cherché à comprendre pourquoi certains des systèmes éducatifs obtiennent de meilleurs résultats que les autres dans le monde et pourquoi certaines réformes réussissent alors que d'autres échouent. Le comité d'étude note que les conclusions du rapport de McKinsey peuvent être instructives lorsqu'on envisage d'apporter des améliorations aux programmes de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse. Les principaux résultats de ce travail de recherche soulignent l'utilisation de processus plus rigoureux de sélection des candidats aux programmes de formation des enseignants, avec des tests préalables sur les compétences en communication et en relations interpersonnelles et sur la motivation vis-à-vis de la profession d'enseignant et des tests standardisés sur les compétences en langue et en mathématiques de base.

Bon nombre des caractéristiques mises en évidence dans ces deux rapports n'existent pas dans le système scolaire public de la Nouvelle-Écosse à l'heure actuelle et pourraient constituer des pistes d'amélioration possible.

Résumé des résultats de l'enquête de la SAEE (Society for the Advancement of Excellence in Education)

Pendant la période de notre étude, une équipe de chercheurs de la SAEE (Society for the Advancement of Excellence in Education) s'apprêtait à entreprendre une étude nationale de la formation des enseignants. La principale fonction de cette étude était de sonder les diplômés, les directions d'école et les professeurs de sciences de l'éducation sur la nature et la qualité des programmes de formation des enseignants. L'étude demandait aux personnes interrogées d'indiquer la valeur et l'importance accordées à différents domaines de connaissances et de compétences figurant généralement dans les programmes de formation des enseignants et d'indiquer dans quelle mesure, à leur avis, les diplômés étaient prêts à enseigner à l'issue de leur formation. La portion de l'étude consacrée à la Nouvelle-Écosse comportait également une enquête sur les enseignants-formateurs. Vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux résultats de cette étude. (Voir annexe C.)

Niveau global de préparation à l'enseignement

L'enquête de la SAEE demandait aux diplômés, aux directions d'école, aux enseignants-formateurs et aux professeurs de sciences de l'éducation d'indiquer dans quelle mesure ils considéraient que les diplômés étaient prêts à enseigner. Le tableau 1 ci-dessous présente les réponses à cette question.

Tableau 1
Rapport de la SAEE – Niveau de préparation des diplômés (en %)

Personnes interrogées	très bien	assez bien	pas bien
Diplômés	24,8	51	24,2
Directions d'école	11	74	15
Enseignants-formateurs	28	57	15
Professeurs	70	26	4

Globalement, les résultats indiquent que les diplômés sont assez bien ou bien préparés. Cependant, à l'exception des professeurs de sciences de l'éducation, la majorité des réponses se situe dans la catégorie « assez bien ». Les résultats pour les professeurs de sciences de l'éducation sont presque l'inverse des résultats pour les trois autres groupes, ce qui indique un décalage clair entre les personnes qui préparent les futurs enseignants à l'enseignement et les personnes travaillant sur le terrain.

Contenu des programmes – Diplômés

Dans cette partie de l'étude, on demandait aux gens de noter 18 domaines qu'on retrouve couramment dans les programmes de formation des enseignants. On demandait aux gens d'indiquer l'importance et l'utilité de ces domaines.

Pour ce qui est de l'accent mis sur certains domaines et de l'importance accordée à ces domaines, les diplômés présentent un niveau élevé de consensus sur des domaines comme celui des méthodes d'enseignement pour des matières spécifiques et celui de la prise en compte de la diversité, qui obtiennent tous deux des résultats élevés. Les diplômés sont également d'accord pour dire que le niveau est faible dans le domaine des questions d'ordre déontologique/moral et dans celui de la sociologie de l'éducation. Il y a cependant certains domaines que les diplômés considèrent comme étant très utiles mais sur lesquels, d'après eux, on ne met pas suffisamment l'accent, comme celui de la gestion de classe, de l'art d'encourager les élèves à apprendre, de la résolution de conflits et de la gestion des relations avec les parents et avec la communauté.

Contenu des programmes / Niveau de préparation – Directions d'école, enseignants-formateurs et professeurs de sciences de l'éducation

On a demandé aux directions d'école, aux enseignants-formateurs et aux professeurs de sciences de l'éducation de noter les mêmes domaines, mais avec un barème légèrement différent, qui comprenait trois niveaux allant de « très important » à « pas important du tout », puis un barème pour indiquer dans quelle mesure les futurs enseignants sont bien préparés. En règle générale, les résultats présentent un niveau raisonnable de consensus sur l'ensemble des groupes pour ce qui est de l'importance des

différents domaines. Les exceptions à cette règle sont que les professeurs de sciences de l'éducation attachent plus d'importance que les directions d'école et les enseignants-formateurs aux domaines de la sociologie et de la philosophie de l'éducation, tandis que ces derniers attachent plus d'importance que les professeurs de sciences de l'éducation à la gestion de classe.

Les résultats concernant le niveau de préparation des futurs enseignants indiquent des différences frappantes, dans tous les domaines, entre le niveau plus élevé indiqué par les professeurs de sciences de l'éducation et le niveau plus faible indiqué par les directions d'école et les enseignants-formateurs. On compte très peu de directeurs d'école qui disent que les futurs enseignants sont « très bien préparés » dans tous les domaines et les enseignants-formateurs ne sont que légèrement plus positifs sur ce plan. Les trois groupes sont proches les uns des autres pour ce qui est du niveau de préparation en technologie informatique et indiquent tous trois un niveau faible de préparation en résolution de conflits, en gestion des relations avec les parents et avec la communauté, en matière de connaissances concernant la structure et l'administration du district scolaire et en matière de questions juridiques et de droit scolaire. Les professeurs de sciences de l'éducation sont nettement plus positifs pour ce qui est du niveau de préparation dans les domaines de la gestion de classe, du programme d'études provincial et de la gestion de la diversité chez les enfants.

Connaissances et compétences en enseignement

On a donné aux diplômés, aux directions d'école, aux enseignants-formateurs et aux professeurs de sciences de l'éducation une longue liste de domaines de connaissances et de compétences dont il est raisonnable de penser que les étudiants en sciences de l'éducation doivent les acquérir lors de leur préparation à la profession d'enseignant. On a demandé aux personnes interrogées de noter les différents éléments figurant dans la liste en fonction de leur importance et du niveau de préparation des étudiants. Il y a un fort consensus parmi l'ensemble des groupes concernant l'importance de ces différents éléments. Pour ce qui est du niveau de préparation, on observe certains motifs récurrents. Les professeurs de sciences de l'éducation sont plus convaincus que les autres groupes que leurs diplômés sont bien préparés. Les diplômés considèrent généralement que le niveau de préparation est moins bon que ce que pensent les professeurs de sciences de l'éducation, mais meilleur que ce que pensent les directions d'école et les enseignants-formateurs. Les enseignants-formateurs considèrent généralement que le niveau de préparation est meilleur que ne le pensent les directions d'école.

Autres résultats

En plus des résultats de base récapitulés ci-dessus, l'enquête de la SAEF fournit également au comité d'étude d'autres renseignements utiles sur les perceptions des directions d'école, des enseignants-formateurs et des professeurs de sciences de l'éducation concernant la structure des programmes et les exigences d'admission.

Ces trois groupes préfèrent généralement le modèle des programmes consécutifs ou du programme de B.Éd. venant après le baccalauréat, aussi bien pour l'élémentaire que pour le secondaire. C'est chez les professeurs de sciences de l'éducation que la préférence est la plus forte. Viennent ensuite les enseignants-formateurs. C'est chez les directions d'école que la préférence est la moins forte.

Les trois groupes considèrent que les exigences d'admission sont « à peu près bonnes », dans le même ordre (86 pour cent des professeurs de sciences de l'éducation, 71 pour cent des enseignants-formateurs et 65 pour cent des directions d'école). Seuls 21 pour cent des directions d'école, 12 pour cent des enseignants-formateurs et 4 pour cent des professeurs de sciences de l'éducation ont le sentiment que les exigences d'admission sont d'un niveau trop élevé.

CHAPITRE 3

PROBLÈMES ET PRÉOCCUPATIONS

Le présent chapitre fournit un aperçu des problèmes et des préoccupations mentionnés le plus souvent dans les soumissions par écrit et lors des consultations du comité d'étude. Certains de ces points se rapportaient directement au mandat du comité d'étude, tandis que d'autres ont été soulevés de façon indépendante.

Qualité de la préparation des enseignants

Le problème de la qualité de la préparation des enseignants a rapidement émergé comme étant une question centrale. Il est apparu clairement, lors des visites sur place du comité d'étude, lors des consultations et dans les soumissions par écrit, que les gens mettaient l'accent sur la nécessité de garantir la qualité de la préparation. Le comité d'étude tient à souligner que son mandat ne comprenait pas une évaluation approfondie des programmes de formation, mais il a entendu des thèmes récurrents concernant les lacunes dans certains domaines de la préparation des enseignants au travail dans la salle de classe d'aujourd'hui.

Nous notons en particulier les commentaires récurrents concernant le manque de développement des compétences en gestion de classe, en planification de programme pour les élèves qui ont des besoins spéciaux, en enseignement différencié, en résolution de conflits et en planification des programmes sur l'ensemble de l'année.

Les résultats de l'enquête de la SAEE et du rapport Levine débouchent également sur un autre domaine suscitant des inquiétudes. L'enquête de la SAEE révèle en effet l'existence d'un décalage important entre les domaines de la programmation qui sont considérés comme étant les plus importants par les leaders du système scolaire public et ceux qui sont considérés comme étant les plus importants par les professeurs de sciences de l'éducation des universités. Le rapport Levine souligne l'importance qu'il y a à trouver un accord entre tous les partenaires sur les compétences et les aptitudes exigées de la part des enseignants et insiste sur la nécessité d'établir des liens plus étroits entre le programme de formation des enseignants et les systèmes scolaires.

Offre et demande en enseignants

Le deuxième problème important concerne l'offre et la demande en enseignants. Le rapport Shapiro reconnaissait qu'il était important de trouver un équilibre entre l'offre et la demande si on voulait gérer le capital humain disponible de façon responsable. Pour éliminer l'offre excédentaire par rapport à la demande au début et au milieu des années 1990, le gouvernement a adopté la recommandation du rapport Shapiro qui stipulait qu'il fallait réduire le nombre d'établissements offrant le programme de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse et introduire le concept de « filières d'inscription ».

Il y a eu une érosion considérable des buts du rapport Shapiro sur le plan des politiques publiques au cours des années qui ont suivi. Trois établissements néo-écossais ont pris des mesures contraires à

l'esprit du processus de simplification des années 1990 et ces mesures ont contribué à faire augmenter de façon excessive l'offre en enseignants. Il est important de noter que, si ces trois établissements ne sont pas les seuls responsables de l'offre excédentaire, ils jouent bel et bien un rôle dans cette situation.

La maîtrise de l'offre en enseignants est difficile pour deux raisons : le manque de pouvoir de la province pour ce qui est de régler les programmes de formation extérieurs à la Nouvelle-Écosse et le pouvoir qu'ont les universités néo-écossaises de négocier des ententes avec des universités extérieures à la province pour établir l'offre en partenariat de programmes de B.Éd. qu'elles n'offrent pas en Nouvelle-Écosse. Cette incapacité de maîtriser l'offre est problématique lorsqu'une province comme la Nouvelle-Écosse cherche à gérer de façon prudente le marché du travail pour les enseignants et à mettre en place des politiques spécifiques visant à garantir un équilibre entre l'offre et la demande. À mesure que la réserve d'enseignants remplaçants augmente, les emplois disponibles pour ces enseignants se font plus rares. Cela a pour résultat que 700 enseignants quittent la province ou abandonne la profession chaque année, principalement parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi dans la province.

Si la réserve d'enseignants remplaçants a augmenté de façon considérable au cours des dernières années, elle ne se répartit pas de façon uniforme sur l'ensemble de la province et les régions rurales continuent à indiquer qu'elles ont des difficultés à trouver des enseignants remplaçants. Le comité d'étude insiste sur le fait que la solution au problème du manque d'enseignants remplaçants dans les régions rurales ou géographiquement isolées n'est pas de saturer le marché du travail, mais d'envisager des interventions ciblées et des mesures incitatives pour tenter de remédier au problème.

Sélection des candidats pour le programme

Lors des consultations, les gens ont soulevé la question de la sélection des candidats à l'inscription aux programmes de formation des enseignants. La plupart sont d'accord sur le fait que c'est la demande du marché du travail qui devrait influencer les décisions de politique publique prises concernant le nombre de places disponibles dans les programmes de formation des enseignants, mais certains disent que la mise en place de filières d'inscription limitatives en Nouvelle-Écosse crée un ensemble de candidats qui choisissent de quitter la province pour avoir accès à un programme de formation des enseignants. Bon nombre des personnes interrogées mettent en question la rigueur des exigences d'admission à l'Université du Maine. Ce qui complique encore davantage les choses, c'est le fait que les programmes de l'Université du Maine et de Memorial University ne tiennent pas autant compte des exigences spécifiques concernant les spécialités d'enseignement du marché du travail de l'enseignement en Nouvelle-Écosse que les établissements de la province. Ceci a pour résultat de produire plus de diplômés spécialisés dans des matières pour lesquelles on a une offre excédentaire à l'heure actuelle en Nouvelle-Écosse.

Stage pédagogique

Il est apparu évident au comité d'étude que la qualité du stage pédagogique est une question qui suscite beaucoup de préoccupations. Les soumissions par écrit reçues lors du processus de consultation portent dans une large mesure sur la nécessité d'améliorer la collaboration entre le programme de formation des enseignants et le système scolaire. Elles expriment entre autres des préoccupations concernant la qualité et le niveau de préparation de certains des enseignants-formateurs, le caractère adéquat de l'expérience de stage, le soutien fourni par les professeurs de sciences de l'éducation pendant le stage, les possibilités de stages dans des écoles en milieu rural et les structures de soutien disponibles pour de tels stages et enfin le choix des dates pour les périodes de stage.

Durée du programme et modèles de prestation

Les gens ont présenté au comité d'étude un certain nombre de points de vue sur la question de la durée du programme et sur les modèles de prestation. Ils ont exprimé de nombreuses opinions très variées, sans qu'il s'en dégage un consensus clair concernant la durée optimale et le meilleur modèle de prestation. Le comité d'étude note que les étudiants inscrits à l'heure actuelle aux programmes de B.Éd. expriment leur satisfaction vis-à-vis du modèle de prestation qui leur est offert, quel qu'il soit et quelle qu'en soit la durée. Ce niveau de satisfaction semble cependant s'éroder au fil du temps, comme le note l'étude de la SAAE.

Les étudiants qui suivent les programmes de quatre semestres offerts sur deux ans dans les établissements néo-écossais disent que la durée de leur programme est « à peu près bonne » (53 pour cent à Acadia et Saint Francis Xavier, 46 pour cent à Mount Saint Vincent). Ceci est à comparer au pourcentage de 90 pour cent pour les étudiants de l'Université du Maine et de Memorial University, qui préfèrent leur programme de trois semestres offert sur 12 ou 15 mois. Les élèves suivant le programme comprimé de 15 mois à l'Université Sainte-Anne se disent satisfaits de la durée de leur programme.

Le comité d'étude a également entendu des commentaires variés concernant les six années d'études exigées pour obtenir un diplôme de B.Éd. Certains indiquent que c'est peut-être trop long, tandis que d'autres notent l'augmentation de la qualité des diplômés depuis qu'on a introduit ce programme plus long.

Communication et prise en compte de l'évolution des besoins dans la salle de classe

L'une des préoccupations exprimées le plus souvent dans les consultations concerne le manque de communication et de collaboration entre les secteurs concernés, à savoir le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires, les écoles, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et les universités offrant des programmes approuvés de formation des enseignants. Les besoins du système des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse sont en évolution constante, mais il n'existe pas de structure formelle de communication sur la prise en compte de ces besoins dans le cadre de changements à apporter au programme de B.Éd. Certaines universités ont bel et bien mis en place des structures facilitant la communication avec les conseils scolaires qui les entourent, mais il semble qu'il y ait peu d'interactions systématiques sur l'ensemble de la province.

Tout au long du processus de consultation, les personnes consultées ont fait des commentaires concernant la nécessité d'avoir un mécanisme permanent de communication et de consultation entre tous les secteurs concernés, afin de favoriser la remise à niveau continue du système et de garantir la prise en compte des nouveaux problèmes à mesure qu'ils apparaissent. Il existe à l'heure actuelle plusieurs structures comme des comités qui gèrent divers niveaux d'interaction concernant la préparation des enseignants. Dans certains cas, le mandat de ces structures n'est pas clair ou s'est effiloché au fil du temps ou bien elles ne remplissent plus la fonction pour laquelle elles ont été créées.

CHAPITRE 4

RECOMMANDATIONS

Le chapitre 2 du présent rapport fournit une vue d'ensemble des informations d'ordre contextuel que nous avons choisi d'inclure et décrit les considérations sous-jacentes à la question des programmes de formation des enseignants. Le chapitre 3 souligne les préoccupations exprimées le plus souvent par divers intervenants concernant la formation des enseignants. Le présent chapitre décrit les 19 recommandations du comité d'étude et s'appuie sur des informations tirées des deux chapitres précédents pour définir le contexte dans lequel ces recommandations viennent s'inscrire, lorsque cela est approprié.

Mécanisme consultatif

Il est apparu clairement, lors des délibérations du comité d'étude, que le vaste éventail de préoccupations mentionnées lors des consultations aurait pu être bien géré si on avait mis en place une certaine forme de mécanisme global pour faciliter la communication entre les intervenants dans la formation des enseignants, sur les questions comme l'équilibre entre le volet théorique et le volet pratique dans le programme d'études du B.Éd., l'offre et la demande en enseignants, l'attribution des certificats d'aptitude pédagogique et le stage pédagogique. Les membres du comité d'étude pensent que leur travail n'aurait pas été nécessaire si on avait mis en place la bonne structure avec les bons dispositifs de responsabilisation des intervenants.

Le comité d'étude est convaincu qu'il est crucial, pour mettre en place un système de formation des enseignants qui soit de grande qualité et qui réponde aux besoins, de disposer d'un mécanisme consultatif dans la province. Il considère donc que sa recommandation à ce sujet joue un rôle central dans le présent rapport.

La nécessité d'adopter un mécanisme pour favoriser la communication entre les intervenants participant à la formation des enseignants n'est pas un problème nouveau. Le rapport Shapiro parlait déjà de la nécessité de comités consultatifs pour les départements des sciences de l'éducation. En 1995, le rapport du Conseil des recteurs d'université de la Nouvelle-Écosse intitulé *Report on the Academic Transition for Teacher Education* recommandait de mettre en place un conseil provincial sur la formation des enseignants et faisait des propositions concernant le mandat et la composition d'un tel conseil. Le rapport post-Shapiro revisitait également cette question et suggérait de mettre en place un comité de plus grande envergure. Aucun progrès n'a été accompli par rapport à ces recommandations.

Il existe à l'heure actuelle plusieurs structures de type « comité » dont les mandats se rapportent à divers aspects de la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse. Ces structures sont les suivantes :

- le comité ministériel consultatif sur la certification des enseignants, qui a été mis en place par règlement et dont la fonction de conseiller la ministre sur tous les aspects des politiques en matière de certification des enseignants – Ce comité a pour mandat d'analyser de façon approfondie et d'évaluer les nouveaux programmes de formation des enseignants, de faire des recommandations concernant les normes appropriées pour l'attribution des certificats d'aptitude pédagogique, de mener l'enquête et de fournir des conseils sur les questions qui lui sont soumises par la ministre, par le comité d'appel pour l'attribution des certificats d'aptitude pédagogique et par les autres organismes appropriés, d'examiner

les tendances en matière d'attribution de certificats d'aptitude pédagogique au niveau national et régional, de fournir des conseils concernant la mise à jour, la publication et la diffusion d'un manuel de politique sur la certification des enseignants et d'effectuer régulièrement des études, à des intervalles d'au moins quatre ans, sur les règlements et les politiques concernant la certification des enseignants en Nouvelle-Écosse.

- le comité interuniversitaire sur la formation des enseignants, qui a été établi par les quatre établissements ayant pour mandat d'offrir des programmes de B.Éd. en vue de disposer d'un forum permanent pour discuter des problèmes communs aux quatre établissements et de travailler en collaboration pour résoudre les difficultés
- la Commission de l'enseignement supérieur des provinces des Maritimes (CESPM), dont la structure est définie par la loi et qui a été établie par les trois provinces maritimes pour traiter des questions de garantie de qualité dans les programmes universitaires, rassembler et diffuser des données et des informations, encourager la coopération entre les provinces maritimes sur les études universitaires et administrer les transferts de financement pour les programmes régionaux (en ce qui a trait à la formation des enseignants, la CESPM a pour mandat d'évaluer les programmes universitaires et de contrôler les garanties de qualité dans les établissements).

Le comité d'étude note que certaines universités ont renouvelé leurs efforts en vue d'établir des comités consultatifs spécifiquement pour elles-mêmes et pour les conseils scolaires de leur région. De tels efforts permettent de régler certains problèmes relatifs au programme de formation des enseignants, mais ils ne concernent pas le système dans son ensemble et il n'existe aucun engagement formel ni aucune exigence en matière de production de rapports concernant spécifiquement la formation des enseignants.

Tout au long du processus de consultation, le comité d'étude a entendu tous les partenaires lui dire qu'il fallait qu'un tel mécanisme soit transparent et se concentre sur la réalisation de résultats tangibles. Il faudrait que ce mécanisme soit mis en place formellement, avec le mandat spécifique de régler les problèmes relatifs à la formation des enseignants dans la province. Le comité d'étude pense qu'il faudrait que ce comité favorise, dans la mesure du possible, l'intégration de tous les intervenants, fonctionne dans un climat de collaboration et ait pour rôle de fournir des conseils en matière de politiques publiques. Le comité d'étude encourage également le ministère de l'Éducation à fournir les ressources humaines et financières nécessaires pour appuyer la mise en place et le fonctionnement d'une structure aussi importante.

Le comité d'étude fait donc la recommandation suivante :

- n° 1 Qu'on mette en place d'un comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants, qui sera chargé de mettre en évidence les problèmes actuels et les nouveaux problèmes relatifs à la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse, de conseiller la ministre au sujet de ce problème et de recommander des orientations dans les politiques et les programmes en vue de maintenir l'efficacité, la pertinence et la réceptivité de ces politiques et de ces programmes vis-à-vis des besoins du système éducatif public de la Nouvelle-Écosse.

Il faudrait élaborer un mandat détaillé pour ce comité, qui décrirait les attributions, les pouvoirs et les responsabilités de chacun, la structure pour rendre compte des travaux, la composition du comité, le renouvellement des membres, les services d'appui de secrétariat et le budget mis à la disposition du comité.

Ce nouveau comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants, ou CMCFE, comprendrait des représentants des universités néo-écossaises offrant des programmes approuvés de formation des enseignants, des administrateurs des conseils scolaires représentant les différentes communautés rurales et urbaines de la province, des représentants de l'Association des conseils scolaires de la

Nouvelle-Écosse, du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et du ministère de l'Éducation, y compris le registraire de la certification des enseignants. Il conviendrait également d'inviter un représentant du Conseil sur l'éducation mi'kmaq et un représentant du Conseil sur l'éducation afro-canadienne, ainsi qu'une personne ayant récemment obtenu un diplôme d'enseignant dans un des établissements approuvés et ayant acquis une certaine expérience professionnelle.

Le ministre de l'Éducation nommerait une personne indépendante chargée de présider le CMCFE. Le fait d'avoir un président indépendant permettrait de garantir l'impartialité, la crédibilité et un certain niveau d'objectivité, qui sont des éléments importants du travail de ce comité. Il conviendrait d'attribuer à un cadre supérieur du ministère de l'Éducation la responsabilité de jouer un rôle de liaison entre le comité et le ministère de l'Éducation.

Le comité d'étude est conscient du fait que les autres universités de la Nouvelle-Écosse, même si elles n'ont pas pour mandat d'offrir un diplôme de B.Éd., ont un rôle à jouer, puisqu'elles produisent des diplômés de premier cycle universitaire qui peuvent ensuite s'inscrire aux programmes de formation des enseignants. Il souligne donc qu'il est important de s'assurer que ces établissements soient conscients des nouveaux problèmes pertinents traités par le CMCFE et qu'il faut régulièrement leur donner l'occasion de faire part de leurs commentaires et de leurs suggestions lors des discussions du CMCFE. Il conviendrait, en particulier, d'inviter les établissements qui ne sont pas représentés au sein du CMCFE à faire part de leurs points de vue au CMCFE au moins une fois par an.

Le CMCFE se réunirait une fois par trimestre pour travailler sur les tâches relevant de son mandat ou régler des problèmes spécifiques que lui aurait soumis la ministre et fournirait à la ministre un exemplaire du procès-verbal de ses rencontres. Le CMCFE soumettrait également à la ministre un rapport annuel ou des rapports plus fréquents, selon les exigences de cette dernière.

Le CMCFE mettrait en évidence et examinerait les problèmes actuels et les nouveaux problèmes, rassemblerait des informations auprès des différents intervenants pour son travail, ferait des recommandations sur les questions fondamentales de politique et sur les obligations des programmes et fournirait des conseils sur les questions relatives à la formation des enseignants. Le CMCFE pourrait examiner la capacité qu'a le système de tenir compte des tendances ou des déséquilibres dans le marché du travail, mettre en évidence les problèmes exigeant l'élaboration de nouvelles politiques ou des changements dans les programmes du système de formation des enseignants, mettre en évidence les problèmes et les orientations des politiques en matière de certification des enseignants, surveiller les tendances concernant les critères de sélection et d'admissibilité afin de s'assurer que les candidats soient de grande qualité et fournir des conseils sur les efforts de recrutement et d'intégration des groupes souffrant d'un manque de représentation dans la formation des enseignants.

Filières d'inscription

L'une des pierres angulaires du rapport Shapiro était de régler le problème grave, à l'époque, de l'offre excédentaire d'enseignants en Nouvelle-Écosse. Ce problème a été réglé en établissant des filières d'inscription pour les établissements offrant des programmes approuvés de B.Éd. On a ainsi établi le principe de prise en compte de l'offre et de la demande en enseignants comme étant un des piliers du système de formation des enseignants.

La question de l'offre et de la demande semble, d'un premier abord, assez simple, mais elle est en réalité extrêmement complexe et bon nombre de facteurs contribuent à renforcer cette complexité : les prévisions concernant les postes vacants dans l'enseignement à l'heure actuelle en Nouvelle-Écosse en raison des départs à la retraite, de l'érosion des effectifs et des changements dans les programmes; le nombre de diplômés des universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. et les domaines de spécialisation de ces diplômés; l'afflux d'enseignants qui ont suivi une formation à l'enseignement dans d'autres régions du Canada; la taille de la réserve actuelle d'enseignants remplaçants, la localisation géographique de ces enseignants remplaçants, l'érosion des effectifs dans cette réserve et la disponibilité d'un nombre adéquat d'enseignants remplaçants dans les régions rurales; la longue transition entre le travail d'enseignant remplaçant et l'obtention d'un contrat d'enseignant à durée déterminée, puis d'un contrat permanent; et la disponibilité d'enseignants de langue française qui sont spécialisés dans les matières où il y a des besoins.

Les recherches approfondies entreprises par le ministère de l'Éducation depuis 2001 fournissent des données empiriques soigneusement choisies sur la question de l'offre et de la demande en enseignants et constituent une base solide sur laquelle on peut s'appuyer pour élaborer des politiques. Elles permettent d'obtenir une compréhension approfondie de la dynamique du marché du travail dans le secteur de l'enseignement et des implications pour le marché du travail des enseignants remplaçants, qui influenceront la prise de décisions dans ce domaine. Cette mise à jour des prévisions tombe à pic et le comité d'étude considère que ces données sont d'une importance fondamentale en vue de déterminer ses recommandations pour les filières d'inscription.

Le mandat du gouvernement de la Nouvelle-Écosse est de financer suffisamment de places dans les quatre établissements offrant des programmes approuvés de B.Éd. pour répondre aux besoins du système scolaire public de la province. En examinant attentivement les données actuelles sur l'offre et la demande, on constate qu'il n'est pas nécessaire de procéder à des ajustements dans la combinaison de filières d'inscription en place à l'heure actuelle. Il y a eu une augmentation de 25 pour cent du marché du travail pour les enseignants remplaçants depuis 2004 et 700 enseignants quittent le système néo-écossais chaque année. Certains pourraient avancer l'idée que cette marge de manœuvre offre aux conseils scolaires la possibilité de faire plus de choix; mais en réalité le fait d'avoir une offre excédentaire est mauvais pour la profession parce que c'est un gaspillage de capital humain et c'est injuste pour les diplômés qui souhaitent apporter leur contribution au système éducatif public, mais ne sont pas en mesure de gagner leur vie dans le secteur. Malheureusement, pour bon nombre d'entre eux, la seule solution est d'abandonner la profession ou de quitter la province. Comme le souligne le rapport de McKinsey, le fait d'avoir une certaine compétition à l'entrée dans la profession permet d'attirer des candidats de grande qualité et rehausse le statut de la profession. Inversement, une offre excédentaire de candidats dans le marché du travail contribue au fil du temps à éroder le statut de la profession, parce que les étudiants les plus qualifiés choisissent une autre orientation professionnelle.

Le comité d'étude est conscient du fait qu'il y a pénurie d'enseignants dans un petit nombre de matières et que certains conseils scolaires ont de la difficulté à trouver un nombre suffisant d'enseignants remplaçants. Il y a en particulier une pénurie d'enseignants de français langue maternelle et d'immersion. Le comité d'étude pense que certaines de ces pénuries sont liées à une mauvaise attribution des tâches, comme l'indique le rapport *Vérification des tâches d'enseignement*. D'autres pénuries peuvent être gérées à l'aide des filières d'inscription actuelles, du moment qu'on maintient et qu'on élargit la pratique

actuelle, qui consiste à cibler les admissions dans les universités néo-écossaises en fonction des besoins du marché du travail. Parmi les autres initiatives à envisager, on note l'embauche ciblée d'un plus grand nombre de diplômés dans des postes permanents, afin de mieux répondre aux besoins dans les régions rurales, et une plus grande participation des conseils scolaires aux salons de l'emploi avec embauche anticipée. De surcroît, le comité d'étude note que le problème des enseignants remplaçants pourrait être résolu selon une approche originale en demandant aux conseils scolaires d'embaucher un groupe d'enseignants remplaçants itinérants à temps plein.

Le comité d'étude fait donc la recommandation suivante :

- n° 2 Qu'on maintienne les filières d'inscription existantes pour les programmes de formation des enseignants (115 à Acadia University, 115 à Mount Saint Vincent University, 101* à Saint Francis Xavier, 80 à l'Université Sainte-Anne), avec un ajustement (voir recommandation 3 ci-dessous).

La recommandation n° 14 du rapport post-Shapiro disait qu'il faudrait que la filière d'inscription financée à Saint Francis Xavier soit de 115 places par an. Cette recommandation n'a pas été mise en œuvre. Le comité d'étude soutient la recommandation n° 14 du rapport post-Shapiro et fait donc la recommandation suivante :

- n° 3 Qu'on finance pleinement la filière d'inscription en B.Éd. à Saint Francis Xavier à 115*, conformément aux recommandations du rapport post-Shapiro.

Le comité d'étude approuve la recommandation du rapport post-Shapiro, selon laquelle il n'est ni nécessaire ni utile d'avoir des filières séparées pour le financement de la formation des enseignants en musique, en éducation artistique, en éducation physique et en technologie. Étant donné la faiblesse chronique de l'offre en enseignants de langue française et la réussite qu'a connue récemment l'université en faisant augmenter ses inscriptions grâce à son programme à Halifax, le comité d'étude ne soutient pas la recommandation du rapport post-Shapiro qui voudrait qu'on réduise la filière d'inscription à l'Université Sainte-Anne. Le comité d'étude n'est pas d'accord avec l'idée qu'il faudrait augmenter les filières d'inscription à Acadia, à Mount Saint Vincent et à Saint Francis Xavier afin de prendre en compte ou d'anticiper sur les inscriptions de futurs enseignants de français langue seconde; cependant, il soutient la recommandation qui veut que tous les établissements offrant des programmes approuvés de formation des enseignants aient l'autorisation de préparer les enseignants à offrir des cours de français langue seconde. Il convient que la formation des enseignants de français langue maternelle reste à l'Université Sainte-Anne.

Flexibilité dans l'offre du programme de B.Éd. à 60 heures-crédits

Le rapport post-Shapiro recommandait que les universités envisagent d'introduire une certaine flexibilité dans l'offre de leur programme de B.Éd. à 60 heures-crédits. Depuis la publication de ce rapport, les seuls changements notables ont été l'introduction d'un programme « comprimé et intégré » à l'Université Sainte-Anne pour son campus d'Halifax et la proposition faite par Acadia University d'introduire un programme combiné de B.Sc./B.Éd. de cinq ans en mathématiques. Le comité d'étude a demandé aux universités de réfléchir à la question de la flexibilité dans l'offre des programmes et on en a également discuté de façon approfondie lors des visites du comité d'étude sur place dans ces établissements. Le comité d'étude a également enquêté sur les divers modèles d'offre du programme de B.Éd. utilisés dans le pays et découvert que les établissements utilisaient diverses approches.

Au cours de ses visites sur place, le comité d'étude a spécifiquement demandé aux étudiants de faire part de leur point de vue sur différents modèles de prestation du programme. Le comité d'étude est conscient du fait que ces étudiants n'étaient qu'en première année ou dans la première moitié de leur deuxième année. Il faut noter que les diplômés du programme de deux ans interrogés lors de l'étude de la SAEE n'étaient qu'à 50 pour cent satisfaits du programme de deux ans après avoir commencé à travailler dans le secteur. Le niveau de satisfaction de ceux qui ont suivi des programmes comprimés est nettement supérieur. Étant donné les désaccords entre étudiants pour ce qui est de leur satisfaction vis-à-vis du programme, le comité d'étude en conclut que les facteurs affectant les préférences des étudiants semblent être liés plus à des questions de mode de vie qu'à des considérations d'ordre pédagogique.

Les étudiants des programmes suivant un programme basé sur le modèle sur deux ans (24 mois) en Nouvelle-Écosse disent que leurs prêts étudiants sont d'un montant moins élevé, parce qu'ils sont en mesure de travailler l'été, et qu'ils parviennent à un meilleur équilibre entre les études et la vie privée. Selon l'étude de la SAEE, les diplômés des programmes comprimés de Memorial et de l'Université du Maine sont encore plus satisfaits du programme raccourci, parce que le coût de renonciation est moins élevé et qu'ils entrent plus rapidement dans le marché du travail.

Les professeurs des quatre universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. préfèrent clairement le modèle sur deux ans. Ce modèle suit le calendrier normal de l'année universitaire, l'organisation traditionnelle de l'emploi du temps pour les cours et pour la recherche et les autres traditions concernant la durée des programmes. Il est à noter que les professeurs de l'Université Sainte-Anne sont également enthousiastes vis-à-vis de leur programme comprimé de B.Éd. à Halifax.

Le comité d'étude n'a pas trouvé de données dans les travaux publiés qui indiqueraient un lien entre l'efficacité des programmes et leur durée. La qualité des programmes dépend de la présence d'autres facteurs, comme une compréhension généralisée des aptitudes et des connaissances exigées de la part de l'enseignant, la qualité des stages pratiques, la rigueur des critères des examens d'entrée ou de sortie et l'étroitesse du lien entre le programme de formation des enseignants et les systèmes scolaires dans lesquels les étudiants vont enseigner.

Les présentations faites au comité d'étude soulignent qu'il n'y a pas de consensus ni de données concluantes concernant ce qui constituerait la durée optimale du programme. On note cependant que les étudiants sont suffisamment attachés à la variété des choix offerts pour que cela encourage les établissements à explorer l'offre de programmes comprimés.

Le comité d'étude fait donc, dans le cadre du programme de B.Éd. de 60 heures-crédits suivi après l'obtention d'un baccalauréat, la recommandation suivante :

- n° 4 Qu'on encourage les universités ayant des programmes approuvés à introduire des options d'offre des programmes sous forme « comprimée », pour répondre aux besoins des étudiants.

Offre d'un programme intégré de cinq ans

Le rapport Shapiro établissait le programme de 60 heures-crédits suivi après l'obtention d'un baccalauréat comme étant la norme pour la formation des enseignants dans la province et le rapport post-Shapiro approuvait également ce modèle. Deux établissements ont cependant exploré l'offre d'un programme de B.Éd. intégré de cinq ans.

Université Sainte-Anne

En dépit de la recommandation du rapport post-Shapiro, qui disait que l'on ne devrait pas autoriser l'Université Sainte-Anne à offrir un programme intégré de cinq ans, l'université a reçu l'autorisation spéciale d'offrir un programme de cinq ans sur son campus de Pointe-de-l'Église. Cette autorisation lui a été accordée en vue de lui permettre de répondre aux besoins particuliers de l'université à l'époque et aussi en réponse à la pénurie croissante d'enseignants de français dans la province.

Depuis cette époque, des changements majeurs se sont produits dans les programmes offerts à l'Université Sainte-Anne. L'université a récemment introduit, sur son campus d'Halifax, un programme comprimé de B.Éd. suivi après l'obtention d'un baccalauréat, et ce programme connaîtra une augmentation importante dans la prochaine cohorte.

Acadia University

Très récemment, Acadia University a proposé l'introduction d'un programme intégré de cinq ans de B.Sc./B.Éd. avec majeure en mathématiques. On a informé le comité d'étude du fait que cette proposition venait en réponse à des initiatives du département de mathématiques de l'université. À l'heure actuelle, il n'y a qu'un étudiant inscrit à ce programme.

Acadia University a cherché à obtenir l'approbation de la CESPМ et la CESPМ a répondu en disant que le programme n'était pas conforme à l'orientation des politiques du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Elle a indiqué qu'il faudrait que le gouvernement accorde une approbation spéciale pour qu'Acadia puisse offrir ce programme. L'université n'a pas encore cherché à obtenir cette approbation. Elle a indiqué qu'elle envisageait d'offrir un programme intégré de cinq ans de formation de enseignants avec spécialisation en musique. Le comité d'étude note l'incohérence apparente dans l'approche d'Acadia, en particulier du fait que cette université a été une pionnière dans le domaine du programme de B.Éd. de deux ans et qu'elle continue de défendre ardemment ce modèle sur deux ans, comme elle l'a fait lors du processus de consultation pour cette étude.

Le comité d'étude s'inquiète également du fait que le programme intégré ne prépare généralement les enseignants que dans un domaine spécifique, en particulier en raison des défis soulignés par les conseils scolaires, qui exigent souvent de leurs enseignants qu'ils enseignent plusieurs matières.

Le comité d'étude fait donc la recommandation suivante :

- n° 5 Que la ministre de l'Éducation demande à l'Université Sainte-Anne de réévaluer son programme intégré de cinq ans et fournisse des données prouvant la nécessité de maintenir ce programme.

Le comité d'étude fait également la recommandation suivante :

- n° 6 Qu'Acadia University suspende les admissions à son programme intégré de B.Sc./B.Éd. et soumette une demande concernant l'offre de ce programme à la ministre de l'Éducation pour qu'elle soit approuvée conformément aux recommandations de la Commission de l'enseignement supérieur des provinces des Maritimes.

Équilibre entre les aspects théoriques et appliqués de la préparation des enseignants

Lors des consultations, le comité d'étude s'est fait dire qu'il y avait trois éléments essentiels dans la préparation des enseignants : il faut que les étudiants soient exposés à un programme d'études bien planifié qui comprend des bases théoriques et un enseignement appliqué; il faut que les étudiants participent à des activités pratiques dans les écoles faisant partie intégrante du programme d'études; et il faut que les étudiants bénéficient d'un soutien lors de la transition entre les études et leur premier emploi. Les universités ont pour mandat d'assumer le rôle de leaders dans la préparation des enseignants, mais, comme pour la plupart des programmes professionnels, on sait que les nouveaux diplômés auront besoin de soutien à leur entrée dans la profession. Les conseils scolaires ont également un rôle majeur à jouer dans la formation préalable des futurs enseignants et dans l'encadrement des nouveaux enseignants. Le comité d'étude souhaite aborder les questions du programme d'études de la formation des enseignants, du stage pratique et des programmes d'aide à l'intégration des enseignants dans la profession

Programme d'études pour la formation des enseignants

Le programme d'études des programmes de formation des enseignants relève des universités, mais il convient qu'il soit le reflet des besoins de la profession, des exigences pour l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique et du fonctionnement du système éducatif public dans son ensemble. Il convient aussi qu'il s'appuie sur un équilibre entre volet théorique et volet pratique. Cet équilibre est tout particulièrement difficile à atteindre avec l'évolution rapide des attentes vis-à-vis de l'enseignant dans la salle de classe et du système éducatif public.

Au cours des consultations, le comité d'étude s'est fait dire que bon nombre étaient inquiets du manque d'emphase sur les aspects appliqués de la formation des enseignants dans les programmes d'études des universités offrant des programmes de B.Éd. approuvés. Ce déséquilibre a été en particulier souligné lors de nos rencontres avec les conseillers scolaires et avec le personnel des conseils scolaires, qui ont le sentiment d'être obligés d'avoir recours à un certain nombre d'activités de perfectionnement professionnel en cours d'emploi pour combler les lacunes de la formation préalable des enseignants. Ils ont le sentiment que les étudiants en B.Éd. ne sont pas suffisamment exposés au programme d'études des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse et que les diplômés de ces programmes n'ont que des compétences limitées en matière de gestion de classe, d'enseignement différencié, de planification à long terme des leçons, de pratiques d'évaluation et de stratégies pédagogiques pour les élèves qui ont des besoins spéciaux.

D'autre part, presque toutes les soumissions par écrit envoyées au comité d'étude notent des lacunes dans l'application pratique des cours théoriques. Les domaines mentionnés dans les différentes soumissions concernent la planification des leçons à long terme et à court terme, les stratégies en littératie et en mathématiques de base, les techniques de modification du comportement, la gestion de classe, l'intégration des technologies, les stratégies d'évaluation, la compréhension du programme d'études de la Nouvelle-Écosse et la capacité de bien communiquer avec les parents.

Les conseils scolaires ont le sentiment que, de façon générale, les universités ne sont pas réceptives quand il s'agit de procéder à des ajustements importants en vue de répondre à ces besoins du système éducatif. Ce point de vue est confirmé par l'étude de la SAEÉ et par ce qu'expriment les directions d'école, les enseignants-formateurs et les diplômés récents des programmes.

L'étude de la SAEÉ met en évidence le point de vue des professeurs de sciences de l'éducation sur le niveau de préparation des diplômés et sur l'importance relative qu'ils accordent aux aspects pratiques du programme. Ce point de vue est sensiblement différent de celui des autres personnes interrogées. Les résultats de l'étude confirment ce décalage en indiquant que les professeurs de sciences de l'éducation ont le sentiment que la collaboration entre eux et les membres du système éducatif sur le terrain est forte, alors que les directions d'école et les enseignants-formateurs ont le sentiment qu'elle est faible.

Le comité d'étude pense que ce décalage des points de vue est un obstacle important si on veut établir des programmes de formation des enseignants de grande qualité. Les universités protègent fermement leur indépendance et les professeurs de sciences de l'éducation indiquent que, selon eux, il faut qu'ils restent indépendants des conseils scolaires et des considérations pratiques de la profession. Ils citent leur rôle de défenseurs de la réflexion critique et de la réflexion dans la pratique. Il s'agit de positions louables, mais il faut qu'elles soient contrebalancées par l'obligation d'établir des liens solides avec les professions pour lesquelles elles forment leurs étudiants.

La conclusion du comité d'étude est qu'il faudrait encourager les universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. à réexaminer régulièrement leur programme d'études afin de s'assurer qu'il réponde bien aux besoins dans la salle de classe aujourd'hui. À cet égard, il ne sera possible de faire évoluer les choses que si on établit un climat de réflexion, d'autocritique et d'ouverture aux points de vue d'autrui. Or il s'agit là de qualités que les universités elles-mêmes cherchent à instiller à leurs étudiants. Même s'il respecte l'autonomie des universités, le comité d'étude pense qu'elles pourraient tirer profit d'échanges francs et ouverts concernant leur programme d'études pour la formation des enseignants avec les autres membres du CMCFE.

Le comité d'étude fait donc la recommandation suivante :

- n° 7 Que le comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants examine régulièrement, dans le cadre de son mandat, l'équilibre entre les volets théorique et appliqué dans les programmes de B.Éd. et recommande des changements lorsque cela est nécessaire.

Stage pratique

Le stage pratique (ou stage pédagogique) est un élément essentiel du programme de formation des enseignants. Lors des consultations, tous les partenaires — conseils scolaires, universités, comités d'école consultatifs, directions d'école, enseignants-formateurs et diplômés — ont fréquemment mentionné la qualité de l'expérience pratique en stage comme étant une préoccupation importante. En règle générale, le stage pratique semble être correctement géré, mais toutes les parties concernées s'entendent sur le fait qu'on pourrait l'améliorer. Le sentiment général est qu'on manque de ressources pour le stage pratique et qu'on ne prête pas assez attention aux exigences de qualité à différents niveaux. Voici un aperçu de l'éventail des préoccupations des gens au sujet du stage pratique :

- les dates du stage pratique et en particulier le fait que l'expérience n'est pas de bonne qualité pour les étudiants qui font leur stage pratique pendant la période qui précède les fêtes de fin d'année, en décembre; les étudiants sont convaincus qu'il serait utile pour eux de faire leur stage pratique en deuxième année au début du mois de septembre, afin de pouvoir observer ce que fait l'enseignant pour mettre en place ses routines dans la salle de classe
- le manque d'occasions pour les étudiants dans certains programmes de faire le bilan de leur expérience pratique

- la difficulté qu'il y a à trouver un nombre suffisant de places en stage, qui est aggravée par les pressions qu'exercent sur l'organisation des stages pratiques les étudiants néo-écossais qui suivent des programmes dans des établissements hors province; un de ces établissements offre même des honoraires aux enseignants-formateurs qui prennent en charge un stage pratique
- la sélection et le manque de préparation de certains enseignants-formateurs et le manque de prise en compte du rôle important qu'ils jouent dans la préparation des futurs enseignants
- le fait que les universités ne donnent pas toujours une importance appropriée aux commentaires d'évaluation fournis par les enseignants-formateurs
- le manque d'occasions structurées, pour les étudiants, d'intégrer leur expérience pratique dans le programme d'études
- la difficulté qu'il y a à surmonter les obstacles qui entravent les efforts des étudiants souhaitant faire leur stage pratique dans une école en milieu rural
- les problèmes de qualité et de cohérence dans la supervision des stages pratiques et le manque de participation des professeurs de sciences de l'éducation à la supervision; la plupart des universités emploient un personnel auxiliaire pour assurer la supervision de stages, mais ce personnel ne semble pas suffisamment intégré au corps professoral pour garantir la cohérence des attentes et des politiques en matière de stages pratiques
- le manque de ressources d'appui pour le stage pratique

Les gens ont fait de nombreuses suggestions d'améliorations lors des consultations et dans leurs soumissions par écrit. Le comité d'étude constate que les universités emploient un certain nombre de solutions originales pour tenter de régler certains des problèmes mentionnés, mais ces solutions ne sont pas appliquées uniformément dans tous les établissements.

On a, par exemple, le cas d'une université qui prélève des frais supplémentaires auprès des étudiants pour le stage pratique et qui se sert des fonds rassemblés pour aider les étudiants qui doivent se déplacer pour leur stage pratique. Un des autres idées mentionnées consiste à placer deux étudiants ensemble dans le même stage pratique, pour favoriser le soutien entre pairs, la collaboration lors de la préparation des leçons et l'évaluation par un pair de même que par l'enseignant-formateur. Les équipes d'étudiants sont parfois plus à l'aise lorsqu'ils s'agit d'effectuer des stages en milieu rural, où il leur arrive d'être logés chez l'habitant ou dans des hébergements qui sont normalement fermés pour la saison. Cette approche peut également soulager les pressions qui s'exercent sur l'organisation des stages pratiques, parce qu'elle réduit le nombre de stages à organiser et permet ainsi aux conseils scolaires de recruter et de former des enseignants-formateurs de grande qualité. On peut également fournir des mesures incitatives pour l'organisation de projets pilotes afin de faciliter le placement des étudiants en milieu rural ou pour valoriser les efforts excellents qui sont déjà faits sur ce plan.

Étant donné le nombre de préoccupations concernant la qualité du stage pratique et l'urgence qu'il y a à régler ce problème, le comité d'étude fait la recommandation suivante :

- n° 8 Que la ministre de l'Éducation mette en place un groupe de travail chargé d'examiner les inquiétudes concernant les stages pratiques et d'élaborer des recommandations en vue d'améliorer la qualité du stage pratique dans le programme de B.Éd. (Il faudrait que ce groupe de travail comprenne des représentants de tous les intervenants clefs, y compris les dirigeants des universités et des conseils scolaires participant au processus de placement en stage. Il serait préférable que le ou la président(e) de ce groupe de travail soit une personne nommée de façon indépendante qui connaît bien le processus d'apprentissage professionnel pratique en université.)

Programmes d'aide à l'intégration des enseignants dans la profession

L'une des attentes du système éducatif est que les nouveaux enseignants soient prêts à assumer leur rôle d'enseignant en toute autonomie. Lors des consultations, les gens ont exprimé de nombreuses préoccupations concernant les lacunes dans la préparation des enseignants et le fait que le système exige des conseils scolaires qu'ils comblient ces lacunes à l'aide d'activités de perfectionnement professionnel en cours d'emploi. Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'un enseignant débutant soit totalement préparé et le comité d'étude a le sentiment qu'il faudrait une période d'aide à l'intégration avec un soutien ciblé lorsque les diplômés font la transition des études à l'enseignement.

Certaines des lacunes dans la préparation relèvent des universités et il est possible de les combler en demandant aux établissements de formation des enseignants de réexaminer leurs programmes de B.Éd. conformément aux indications de la recommandation n° 7. Pour les autres lacunes, en revanche, on pourrait faire appel à une structure d'aide à l'intégration et de mentorat dans les premières années d'enseignement des nouveaux enseignants. L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) indique que l'aide à l'intégration des nouveaux enseignants est la deuxième étape dans le continuum de perfectionnement professionnel et fait suite à la première étape, à savoir la formation préalable de l'enseignant, sur laquelle elle s'appuie. L'OEEO cite la gestion de classe et la communication avec les parents comme exemples de domaines où les enseignants ne peuvent vraiment se développer qu'une fois qu'ils entrent en fonction dans les écoles et qu'ils vivent l'expérience de l'enseignement de façon authentique et concentrée.

Les programmes d'aide à l'intégration prennent de plus en plus d'importance en tant que composantes de la préparation des enseignants. Pour prouver qu'un tel programme est nécessaire, les Territoires du Nord-Ouest citent des travaux de recherche indiquant que les nouveaux enseignants sont plus influencés par leur première année d'enseignement que par leur formation préalable. Les avantages des programmes d'aide à l'intégration pour les nouveaux enseignants sont généralement qu'ils réussissent plus rapidement et que leur enseignement est meilleur, qu'ils ont plus d'assurance, qu'ils sont plus satisfaits de leur emploi et qu'ils se sentent mieux sur le plan personnel et professionnel. Les avantages pour les administrateurs sont que les relations entre la direction d'école et les enseignants sont meilleures, qu'il est plus facile de retenir les enseignants, que le potentiel de leadership du personnel se développe et que les enseignants collaborent davantage.

Il existe un certain nombre de programmes d'aide à l'intégration au Canada. Les lois de l'Ontario exigent des conseils scolaires qu'ils inscrivent leurs nouveaux enseignants à un programme d'aide à l'intégration des nouveaux enseignants élaboré par l'OEEO. On accorde un financement de base à cette fin et les conseils scolaires disposent d'un financement supplémentaire en fonction du nombre de nouveaux enseignants qu'ils embauchent. Il existe un programme complet d'aide à l'intégration dans les Territoires du Nord-Ouest. Dans notre région de l'Atlantique, le district scolaire n° 6 du Nouveau-Brunswick dispose d'un programme d'aide à l'intégration financé par le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick et l'Association des enseignants du Nouveau-Brunswick. Comme on peut s'y attendre, le contenu et les méthodes varient d'un programme à l'autre; mais la plupart des programmes d'aide à l'intégration incluent des activités d'orientation dans l'école et dans le conseil scolaire, un service de mentorat avec observation et planification et la participation de tous les enseignants à des activités régulières d'apprentissage professionnel.

Le comité d'étude est conscient du fait que certains conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse sont en train de faire des efforts en vue d'offrir un programme formel d'aide à l'intégration; mais il pense que, en règle générale, cet élément important de la préparation des enseignants n'est pas suffisamment développé dans la province.

Le comité fait, par conséquent, la recommandation suivante :

- n° 9 Que les conseils scolaires élaborent, avec l'appui du ministère de l'Éducation et du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, un programme d'envergure provinciale d'aide à l'intégration des nouveaux enseignants, avec les ressources appropriées.

Universités néo-écossaises qui ont des arrangements pour la formation des enseignants avec des universités hors province

Il a fallu une très grande volonté de la part des politiciens pour mettre en œuvre les changements recommandés par le rapport Shapiro et réaffirmés par le rapport post-Shapiro. Le comité d'étude a le sentiment qu'il faudrait des raisons vraiment convaincantes pour conduire le gouvernement de la Nouvelle-Écosse à s'écarter des principes qui sous-tendent ces deux précédents rapports.

Depuis la mise en œuvre des changements recommandés par le rapport Shapiro, on a observé une érosion considérable sur le plan des politiques publiques et certains des principes fondamentaux sous-tendant la simplification des filières de formation des enseignants ont été compromis. Même si le gouvernement a fait quelques tentatives d'ordre marginal en vue de régler ces problèmes, la situation a empiré, à tel point qu'elle menace désormais l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Trois universités néo-écossaises ont mis en place des arrangements avec des universités hors province, ce qui sape les préceptes fondamentaux de l'approche de simplification de l'offre d'enseignants dans la province. De surcroît, le programme de formation des enseignants de l'Université du Maine tire une proportion substantielle de ses inscriptions de la population estudiantine de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick.

Même si le comité d'étude est impressionné par les approches originales des universités qui ont mis en place de tels arrangements avec des établissements hors province, il est également conscient de l'impact négatif que ces arrangements ont sur les objectifs des politiques du gouvernement. Le comité d'étude soumet donc au gouvernement la discussion et les recommandations suivantes.

Université du Maine

Les gens ont exprimé au comité d'étude un certain nombre de préoccupations concernant les programmes de formation offerts aux campus de Fort Kent et de Presque Isle de l'Université du Maine. Ces préoccupations concernent les processus de sélection et les critères d'admission, la prise en compte des besoins du marché du travail de la Nouvelle-Écosse, le contenu et les normes des programmes d'études et les processus concernant les stages pratiques.

Les procédures de sélection pour l'admission aux programmes de formation des enseignants de l'Université du Maine semblent être moins rigoureuses que celles des universités néo-écossaises qui offrent des programmes approuvés de formation des enseignants. Le comité d'étude a appris que l'Université du Maine ciblait les étudiants de la Nouvelle-Écosse qui n'ont pas été en mesure d'accéder aux programmes de la Nouvelle-Écosse, pour une raison ou une autre. De fait, une des universités de la Nouvelle-Écosse signale qu'elle a été contactée à au moins deux reprises par un des campus de l'Université du Maine, qui souhaitait obtenir une liste des candidats ayant fait une demande d'inscription

qui avait été rejetée. Ce problème spécifique, qui se rapporte aux dispositions concernant la sélection établies dans le cadre d'un accord de coordination avec Saint Mary's University, sera abordé dans la section qui suit.

Un des autres domaines importants qui suscitent des inquiétudes est celui du manque de respect et de prise en compte des besoins spécifiques de la Nouvelle-Écosse pour ce qui est de l'offre en enseignants. L'Université du Maine a augmenté de façon importante ses taux d'inscription au cours des dernières années et cela a contribué à l'offre excédentaire d'enseignants en Nouvelle-Écosse. Ceci suscite une inquiétude toute particulière parce que les matières dans lesquelles se spécialisent les diplômés du Maine sont l'anglais et les sciences humaines, qui sont toutes deux des matières où l'offre en enseignants est excédentaire sur le marché du travail en Nouvelle-Écosse.

Les gens soulèvent également des inquiétudes concernant le programme d'études. Ils notent le manque d'emphase sur le programme d'études des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse dans le contenu du programme de formation des enseignants de l'Université du Maine et les méthodes employées par cette université pour s'assurer que ses diplômés répondent à l'exigence de 60 heures-crédits à laquelle ils doivent répondre pour pouvoir obtenir un certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse. Ces questions méritent une enquête plus approfondie de la part du ministère de l'Éducation, mais le comité d'étude s'est laissé dire qu'au moins un des campus de l'Université du Maine attribuait un nombre substantiellement plus élevé de crédits entre les sessions que ce qu'autorisent les règlements pour les programmes comparables en Nouvelle-Écosse.

Enfin, les étudiants néo-écossais qui suivent les programmes de formation des enseignants du Maine reviennent en Nouvelle-Écosse pour leur stage pratique et font donc concurrence aux étudiants des universités néo-écossaises pour les places en stage, qui sont rares. Ceci est tout particulièrement évident au Halifax Regional School Board, où 25 pour cent des stages disponibles sont pris par des étudiants du Maine, et ce phénomène est aggravé par la pratique du Maine qui consiste à verser aux enseignants-formateurs des honoraires. Il s'agit d'une difficulté importante notée par les établissements néo-écossais dans leurs efforts pour trouver des places en stage pour leurs étudiants.

Si on additionne ces différents problèmes, on constate qu'ils soulèvent des inquiétudes importantes concernant la qualité de la formation et la gestion de l'offre en enseignants, qui méritent qu'on mène une enquête plus approfondie.

Collaboration entre Saint Mary's University et l'Université du Maine

Saint Mary's University, qui dit qu'elle ne souhaite pas du tout avoir son propre programme de B.Éd., a conclu un accord de coordination avec l'Université du Maine. Le comité d'étude a trois inquiétudes importantes concernant cet arrangement.

Tout d'abord, cet accord garantit aux étudiants de Saint Mary's l'admission au programme de formation des enseignants de l'Université du Maine, du moment qu'ils répondent aux exigences pour l'obtention de leur diplôme et qu'ils ont plus que la moyenne dans deux cours se rapportant à l'enseignement offerts par les professeurs de la faculté des arts libéraux. L'absence de sélection des candidats à l'admission au programme professionnel suscite des inquiétudes, en particulier si on la compare aux pratiques de sélection plus rigoureuses des universités néo-écossaises offrant des programmes approuvés de formation des enseignants.

Deuxièmement, le comité d'étude s'inquiète du fait que deux des cours suivis par les étudiants de Saint Mary's University dans leur programme de premier cycle universitaire peuvent également être

comptabilisés dans le cadre du programme de formation à l'enseignement après le baccalauréat à l'Université du Maine. Troisièmement, certaines indications laissent à penser que ces deux cours peuvent servir à réduire les exigences du programme de formation concernant le stage pratique. Si tel est le cas, alors le comité d'étude se demande si les étudiants en question répondent vraiment aux exigences de stage pratique en vue de l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique. Il faut que le ministère de l'Éducation enquête sur ces questions de façon plus approfondie.

Collaboration entre Cape Breton University et Memorial University

Cape Breton University a conclu un accord avec Memorial University à Terre-Neuve-et-Labrador, selon lequel les étudiants peuvent s'inscrire au programme de B.Éd. de Memorial University mais suivre leurs cours à Cape Breton University. Ces cours sont enseignés principalement par des professeurs travaillant à temps partiel, par des professionnels du conseil scolaire de la région et par des professeurs d'autres disciplines du corps professoral de Cape Breton University, qui sont embauchés par contrat par Memorial University et dont la charge d'enseignement dans le programme de B.Éd. vient s'ajouter à leur charge normale d'enseignement ou qui dispensent leur enseignement dans le cadre de cours d'enseignement à distance émanant de Terre-Neuve. Le programme a une durée de 16 mois. Les diplômés de Memorial University se voient d'abord attribuer un permis dans la province d'origine de l'université attribuant le diplôme, à savoir Terre-Neuve-et-Labrador dans ce cas-ci. Ils peuvent ensuite faire une demande de certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse. Comme pour l'Université du Maine, la plupart des diplômés du programme de Cape Breton University / Memorial University ont des majeures en anglais et en sciences humaines, ce qui aggrave l'offre excédentaire dans ces matières.

Le comité d'étude pense que, en offrant son programme de B.Éd. de cette manière, Memorial University a un impact négatif sur l'objectif du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, qui est de gérer l'offre et la demande sur le marché du travail. De surcroît, ce partenariat avec Memorial University affecte la capacité qu'ont les universités qui offrent des programmes approuvés de trouver des places pour les stages pratiques de leurs étudiants.

Collaboration entre Dalhousie University et Memorial University

Dalhousie University a récemment annoncé publiquement son intention de mettre en place un arrangement avec Memorial University à Terre-Neuve semblable à celui de Cape Breton University. Le comité d'étude considère que ce développement est un signe supplémentaire d'érosion de la capacité qu'a le gouvernement de gérer l'offre et la demande.

L'offre en enseignants dépasse de loin la capacité d'absorption du système éducatif public de la Nouvelle-Écosse. Comme le montre le tableau ci-dessous, le nombre de certificats d'aptitude pédagogique attribués chaque année aux diplômés d'établissements hors Nouvelle-Écosse a augmenté de 25 pour cent au cours des deux dernières années.

Tableau 2

**Nombre de certificats d'aptitude pédagogique attribués
(par région géographique de l'établissement de formation)**

		2002	2003	2004	2005	2006
Établissements de la Nouvelle-Écosse	Acadia	127	121	123	120	128
	MSVU	127	135	135	129	120
	St. FX	116	106	91	101	98
	U S-A	21	12	17	14	24
Total N.-É.		391	374	366	364	370
Autres établissements de l'Atlantique	N.-B.	68	102	74	108	109
	T.-N. (Memorial)	31	35	41	112	88
	Î.-P.-É. (UPEI)	15	20	12	22	27
	TOTAL	114	157	127	242	224
Autres établissements canadiens		126	116	135	159	135
University of Maine		130	86	115	192	230
Autres établissements des É.-U.		8	9	24	15	24
Autres pays		14	13	26	35	46
Établissements hors N.-É.		392	381	427	643	659
Nombre total de nouveaux certificats d'aptitude pédagogique		783	755	793	1,007	1.029

Le comité d'étude est conscient du fait que la Nouvelle-Écosse ne peut pas réglementer les politiques régissant les pratiques dans d'autres régions. Mais il est possible de faire des progrès dans le cadre de discussions bilatérales entre les dirigeants.

Le comité d'étude fait donc les recommandations suivantes :

- n° 10 Qu'on organise des discussions au niveau ministériel entre les gouvernements de la Nouvelle Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador concernant la pratique des universités qui offrent des programmes en dehors de leur région d'appartenance, sachant que cette pratique compromet les orientations politiques de la province qui reçoit les diplômés.
- n° 11 Que le registraire de la certification des enseignants réévalue le programme éducatif de l'Université du Maine afin de s'assurer que l'on respecte bien les exigences en vue de l'obtention du certificat d'aptitude à l'enseignement.

- n° 12 Que la ministre de l'Éducation informe St. Mary's University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande d'enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à St. Mary's d'envisager de mettre fin à son entente de coordination avec l'Université du Maine.
- n° 13 Que les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse accordent la priorité, dans l'attribution de places pour les stages, aux étudiants des programmes approuvés de B.Éd. offerts par des établissements néo-écossais.
- n° 14 Que la ministre de l'Éducation informe Dalhousie University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande en enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à Dalhousie d'envisager de mettre fin à l'arrangement avec Memorial University.
- n° 15 Que la ministre de l'Éducation introduise un texte de loi donnant explicitement à la ministre le pouvoir d'exiger l'approbation ministérielle pour toute université néo-écossaise qui souhaite introduire des programmes de B.Éd. directement ou dans le cadre d'ententes de coordination avec d'autres universités. Ce processus d'approbation aiderait la province à gérer l'offre en enseignants.

Attribution *pro forma* de certificats d'aptitude pédagogique aux enseignants dans la région de l'Atlantique

Dans le cadre de son mandat, le comité d'étude devait faire des recommandations concernant un processus susceptible de déboucher sur l'attribution *pro forma* de certificats d'aptitude pédagogique aux étudiants qui finissent leurs études en sciences de l'éducation dans une des universités de la région de l'Atlantique qui offrent des programmes approuvés de B.Éd. La consultation du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et du comité ministériel consultatif sur la certification des enseignants a permis au comité d'étude de s'informer d'un certain nombre d'aspects se rapportant à ce point du mandat.

Il y a plusieurs années de cela, le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse approchait ses homologues des provinces maritimes pour envisager une proposition de fusionnement des services de certification des enseignants, afin d'avoir un seul organisme attribuant des certificats d'aptitude pédagogique pour toute la région. À cette époque, la proposition n'a pas bénéficié du soutien nécessaire. Les provinces ont cependant conclu trois protocoles d'entente décrivant les différents niveaux des certificats d'aptitude pédagogique que les diplômés recevraient en passant d'une province à l'autre. Même avec ces ententes, les diplômés souhaitant obtenir un certificat d'aptitude pédagogique dans une autre province doivent toujours soumettre leurs titres et diplômes à cette province pour se voir attribuer un certificat d'aptitude pédagogique.

Le comité ministériel consultatif sur la certification des enseignants note que les diplômés des programmes de formation des enseignants pourraient tirer profit de l'attribution *pro forma* de certificats d'aptitude pédagogique parce que cela voudrait dire qu'ils n'auraient qu'à soumettre une demande et à ne payer d'une série de frais pour le traitement de leur demande. Les inconvénients seraient que chaque province perdrait une certaine flexibilité pour ce qui est de l'ajustement des exigences pour l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique et qu'il serait peut-être plus difficile pour le registraire d'accélérer le traitement des demandes dans les cas où les conseils scolaires veulent embaucher un diplômé plus vite que le traitement normal des demandes ne le permet.

Le comité d'étude pense qu'il serait toujours bon d'avoir un plan pour l'attribution *pro forma* de certificats d'aptitude pédagogique dans la région de l'Atlantique. Il semble cependant que les bureaucrates ne s'intéressent pas vraiment à l'exploration d'un tel modèle. Le comité d'étude note donc qu'il serait peut-être prudent d'avoir des discussions entre ministres par l'intermédiaire du Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation.

Progrès réalisés en vue de traiter les autres questions soulevées dans le rapport post-Shapiro

Un certain nombre de recommandations du rapport post-Shapiro ont été mentionnées tout au long de la présentation des recommandations du comité d'étude. Il en reste d'autres, cependant, que le présent processus d'étude n'a pas abordées. Sur les progrès réalisés par rapport aux recommandations du rapport post-Shapiro, le comité d'étude souhaite faire les commentaires suivants :

La recommandation n° 4 du rapport post-Shapiro suggérait que les quatre universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. lancent des études externes de leurs programmes. Cette recommandation n'a pas été mise en œuvre. Ce que cette recommandation recommande implicitement, c'est la mise en place d'un programme de garantie de qualité pour l'ensemble du système. La CESPM a entrepris des efforts en vue d'élaborer un nouveau programme de garantie de qualité incluant des procédures d'étude externe. Il pourrait s'agir d'un outil que les universités pourraient utiliser pour progresser dans la réalisation de cet objectif.

La recommandation n° 13 du rapport post-Shapiro demandait au gouvernement de mettre en place un fonds annuel de 100 000 \$ pour encourager la soumission de propositions concrètes de modification des programmes en vue d'augmenter le nombre de membres des populations afro-néo-écossaise et mi'kmaq s'inscrivant aux programmes. Ce fonds n'a jamais vu le jour; deux établissements au moins ont cependant lancé des mesures spécifiques en vue de faire augmenter les inscriptions d'étudiants issus de ces populations sous-représentées. Le comité d'étude souligne qu'il est important de poursuivre ces efforts et approuve la recommandation de l'offre d'un financement ciblé pour soutenir les universités qui ont mis en place des programmes ou des cohortes spécifiques pour ces populations.

La recommandation n° 25 du rapport post-Shapiro encourageait vivement les universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. à élaborer un programme conjoint de doctorat en sciences de l'éducation, avec un financement suffisant pour accueillir jusqu'à six étudiants par an. Les discussions du comité d'étude avec le comité interuniversitaire sur la formation des enseignants à ce sujet se sont avérées encourageantes. Les quatre établissements sont en train d'élaborer un programme de doctorat innovateur axé sur la recherche et doté de membres du personnel des quatre établissements. La proposition de programme sera présentée aux sénats des quatre établissements et transmise ensuite à la CESPM si elle est approuvée par les établissements. Le comité d'étude encourage le comité interuniversitaire sur la formation des enseignants à poursuivre ses efforts sur ce plan et le félicite des progrès réalisés dernièrement.

Autres questions soulevées lors des consultations

Proposition de Cape Breton University concernant l'offre d'un programme de B.Éd.

Cape Breton University a soumis une proposition concernant le lancement de son propre programme de B.Éd. Comme on l'a noté antérieurement, Cape Breton University a, à l'heure actuelle, un arrangement avec Memorial University pour l'offre du programme de Memorial au campus de Cape Breton University à Sydney. Cape Breton University considère que l'arrangement actuel est temporaire et a des inconvénients. Le programme ne peut être offert qu'au niveau secondaire et c'est Memorial University qui contrôle entièrement le programme. Les étudiants de Cape Breton University n'ont pas vraiment le sentiment de faire partie de Memorial University.

La proposition de Cape Breton University mentionne un certain nombre d'avantages : fort soutien du conseil scolaire régional et de la communauté environnante, accessibilité pour les étudiants de la région de Sydney, relation forte de Cape Breton University avec la communauté autochtone, importance du développement économique régional et mélange de formateurs issus à la fois du corps professoral de l'université et du corps professionnel du Cape Breton-Victoria Regional School Board. Cette proposition permettrait également à Cape Breton University d'élargir l'étendue de ses programmes.

Le comité d'étude est impressionné par l'énergie et la motivation de Cape Breton University, mais considère que le programme proposé ne respecte pas l'objectif fondamental de gestion rigoureuse de l'offre en enseignants dans la province. L'offre excédentaire existant à l'heure actuelle dans la province serait aggravée par l'ajout d'un programme de B.Éd. à Cape Breton University, ce qui aggraverait à son tour les effets de l'offre excédentaire déjà notés. Le comité d'étude ne considère pas la suggestion de Cape Breton University — qui voudrait qu'on ne modifie pas les filières d'inscription existantes mais que les universités offrant des programmes approuvés de B.Éd. à l'heure actuelle « fassent don » de certaines places dans leurs propres filières — comme une option réaliste sur le plan des politiques publiques.

La question de l'accessibilité est atténuée par le fait qu'un nombre substantiel d'étudiants du Cap-Breton fréquentent les universités de la Nouvelle-Écosse qui offrent des programmes approuvés de B.Éd. et le programme de formation des enseignants de l'Université du Maine. Sur la période allant de 2004 à 2006, par exemple, on comptait 155 étudiants issus du premier cycle à Cape Breton University qui étaient inscrits à un programme de B.Éd. dans un de ces établissements.

Cape Breton University a exprimé le souhait d'offrir ses services à la communauté autochtone avec le programme de B.Éd. qu'elle propose. La formation d'enseignants autochtones aussi bien pour les écoles en réserve que pour les écoles du système public est assurée avec succès par Saint Francis Xavier, qui a lancé diverses initiatives soigneusement ciblées en vue de recruter des étudiants autochtones, de les soutenir dans leurs études et de s'assurer qu'ils poursuivent leurs études jusqu'à l'obtention du diplôme. La réussite de ces initiatives est illustrée par les 41 étudiants autochtones qui ont fini le programme de formation à l'enseignement depuis 2000 et, de surcroît, par les 22 étudiants qui sont inscrits à l'heure actuelle au programme de B.Éd. offert par Saint Francis Xavier University aux Mi'kmaq dans les réserves.

Compte tenu des problèmes soulevés ci-dessus, le comité d'étude n'approuve pas la proposition avancée par Cape Breton University.

Le comité d'étude fait, par conséquent, la recommandation suivante :

- n° 16 Qu'on n'approuve pas la proposition selon laquelle Cape Breton University offrirait son propre programme de B.Éd.

Il fait également la recommandation suivante :

- n° 17 Que la ministre de l'Éducation informe Cape Breton University de la politique du gouvernement concernant la régulation de la demande en enseignants et du fait qu'elle continue de soutenir la réduction du programme de B.Éd. à quatre établissements en Nouvelle-Écosse et qu'elle demande à Cape Breton University d'envisager de mettre fin à l'arrangement avec Memorial University.

Proposition du Conseil sur l'éducation mi'kmaq

Le comité d'étude a reçu une demande du Conseil sur l'éducation mi'kmaq, qui souhaite qu'on envisage l'introduction d'un cours obligatoire sur l'histoire et la culture des Mi'kmaq dans le cadre du programme de formation des enseignants. Le comité d'étude a été impressionné par la préparation et la motivation du Conseil sur l'éducation mi'kmaq dans la présentation de son point de vue et dans ses efforts pour éliminer les problèmes systémiques de racisme dans le système éducatif de la Nouvelle-Écosse et dans la province.

L'offre de suggestions en réponse à cette proposition sort du cadre du mandat du comité d'étude. Le comité d'étude note cependant qu'il serait utile que le comité interuniversitaire sur la formation des enseignants et le Conseil sur l'éducation mi'kmaq discutent de ce qu'on pourrait faire pour s'assurer que les diplômés des programmes de formation des enseignants comprennent bien l'histoire et la culture des Mi'kmaq en Nouvelle-Écosse.

Critères de sélection et d'admission plus rigoureux

Tout au long des consultations organisées par le comité d'étude, de nombreux groupes ont soulevé la question de la sélection des candidats admis aux programmes de B.Éd. Le soin appliqué à la sélection des candidats est un aspect important, qui est étroitement lié à la question de la qualité des programmes. Le rapport de McKinsey et le rapport Levine disent tous deux qu'une des caractéristiques des systèmes éducatifs qui sont de qualité exemplaire est la sélection rigoureuse des candidats à une carrière dans l'enseignement. Bon nombre d'autres professions bien établies sont caractérisées par des critères d'admission d'un niveau élevé. Certains ont indiqué au comité d'étude qu'ils pensaient que toute personne souhaitant devenir enseignant(e) devrait être admise à un programme de B.Éd. et que les critères dont se servent les universités qui offrent des programmes approuvés de B.Éd. sont trop stricts, ce qui forcerait les étudiants néo-écossais à chercher à obtenir leurs titres et leurs diplômes dans des établissements hors province. Le comité d'étude n'est pas d'accord avec ce point de vue et est en faveur du maintien de normes strictes, avec un nombre limité d'inscriptions au programme de formation des enseignants, en n'admettant que les candidats les plus qualifiés.

Les universités néo-écossaises qui offrent des programmes approuvés de B.Éd. à l'heure actuelle s'efforcent de faire une sélection soignée des candidats à l'admission, en incluant des critères comme leur moyenne, leur expérience professionnelle ou bénévole dans des domaines apparentés, des travaux écrits dans lesquels ils expliquent les raisons pour lesquelles ils veulent devenir enseignants et la qualité de leur prestation lors d'une entrevue. Ces procédures varient cependant d'un établissement à l'autre et le comité d'étude pense qu'on pourrait faire plus d'efforts en vue de standardiser et d'élargir les procédures d'admission. Les systèmes éducatifs qui obtiennent les meilleurs résultats sont des systèmes qui utilisent des mesures supplémentaires en vue d'évaluer les candidats aux programmes de formation des enseignants, sur des aspects comme les compétences linguistiques et les compétences en mathématiques de base, les compétences en communication et en relations interpersonnelles, les attitudes vis-à-vis des enfants et la motivation vis-à-vis de l'enseignement.

Même si cette question dépasse quelque peu son mandat, le comité d'étude souhaite mentionner ces préoccupations et encourager les personnes œuvrant dans le secteur à envisager sérieusement la mise en place de critères provinciaux de sélection pour les programmes de B.Éd. qui s'appliqueraient avant les critères de sélection des universités et l'évaluation des qualifications des candidats avant de les autoriser à se lancer dans la profession d'enseignant, de façon semblable à ce qui se fait dans d'autres professions.

Le comité d'étude fait, par conséquent, la recommandation suivante :

- n° 18 Que la ministre crée un comité chargé d'examiner l'élaboration d'une évaluation standardisée selon des critères reconnus qui serait un des volets du processus d'attribution de certificats d'aptitude à l'enseignement en Nouvelle-Écosse.

Débouchés sur le marché du travail pour les diplômés des programmes de formation des enseignants

Si l'on dispose de beaucoup d'informations sur l'offre et la demande en enseignants dans le système éducatif de la Nouvelle-Écosse, en revanche ce n'est pas le cas en ce qui concerne les débouchés pour les diplômés ayant obtenu un B.Éd. en Nouvelle-Écosse. Pour favoriser la responsabilisation des intervenants, l'efficacité du système de formation et l'élaboration de politiques judicieuses dans le domaine et pour faciliter le travail du comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants, le comité d'étude suggère qu'on effectue une enquête de suivi auprès des diplômés des programmes de B.Éd, à un rythme biennuel, afin de déterminer quelle a été leur expérience professionnelle dans les deux années qui ont suivi la fin de leurs études, et qu'on transmette les résultats de cette enquête au comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants, aux universités néo-écossaises, aux écoles secondaires, aux parents et au grand public.

Le comité d'étude fait, par conséquent, la recommandation suivante :

- n° 19 Que le ministère de l'Éducation élabore une stratégie de communication en vue d'informer les élèves des écoles secondaires et les étudiants des universités de la réalité du marché du travail actuel pour les gens qui souhaitent devenir enseignants.

CHAPITRE 5

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Le comité d'étude est conscient du fait qu'il existe un certain nombre d'organismes qui s'intéressent à la formation des enseignants en Nouvelle-Écosse et qui ont un rôle important à y jouer. Pour tenir compte de cette réalité, nous présentons ci-dessous un résumé des recommandations du comité d'étude, avec des indications concernant les organismes qui seraient concernés par la mise en œuvre de chaque recommandation.

Tableau 3
Résumé des recommandations (avec organismes concernés)

Recommandation	Universités	Conseils scolaires	Ministère de l'Éducation	Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse
1) comité ministériel consultatif sur la formation des enseignants	X	X	X	X
2) maintien des filières d'inscription existantes			X	
3) financement de la filière d'inscription en B.Éd. à Saint Francis Xavier			X	
4) options de programmes « comprimés »	X			
5) réévaluation du programme intégré de cinq ans à l'Université Sainte-Anne	X		X	
6) programme intégré de B.Sc./B.Éd. à Acadia	X		X	
7) l'équilibre entre les volets théorique et appliqué dans le programme d'études du B.Éd. via le CMCFE	X	X	X	X
8) groupe de travail sur les stages pratiques	X	X	X	X
9) programme d'aide à l'intégration des nouveaux enseignants		X	X	X
10) discussions au niveau ministériel entre les provinces sur le B.Éd.			X	
11) réévaluation du programme du Maine			X	
12) entente SMU/Maine			X	
13) priorité pour les places en stage	X	X		
14) arrangement Dalhousie/MUN			X	
15) introduction d'un nouveau texte de loi			X	
16) proposition de B.Éd. de CBU			X	
17) arrangement CBU/MUN			X	
18) évaluation standardisée dans le cadre de la certification des enseignants			X	
19) communication concernant les réalités du marché du travail	X	X	X	X

ANNEXES

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE POUR LES UNIVERSITÉS

RENSEIGNEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

1. Veuillez fournir la liste des membres actuels de votre corps professoral (à temps plein et à temps partiel) qui enseignent au programme de B.Éd., en incluant leurs titres et leurs activités de recherche actuelles et récentes.
2. Quelle proportion de votre programme de B.Éd. a été enseignée par des professeurs à temps partiel ou des professeurs auxiliaires pendant l'année universitaire 2006–2007?
3. Veuillez fournir une description de votre programme de B.Éd., avec, sous forme sommaire, les exigences du programme d'études pour les niveaux élémentaire et secondaire et les domaines de spécialisation. Veuillez indiquer les cours obligatoires et les cours facultatifs.
4. Veuillez décrire vos critères et vos procédures d'admission.
5. Quels sont les chiffres des inscriptions à votre programme de B.Éd. par année pour la période 2000–2006? Veuillez indiquer le nombre d'étudiants issus de groupes sous-représentés, comme (entre autres) les autochtones et les Afro-Néo-Écossais.
6. Quelle est la proportion de candidats admis au programme de B.Éd. par rapport au nombre de candidats admissibles chaque année pour la période 2000–2006?
7. Veuillez utiliser le tableau ci-dessous pour fournir les chiffres détaillés de vos inscriptions par année pour la période 2003–2006 concernant les établissements postsecondaires où vos étudiants ont obtenu leur diplôme de premier cycle universitaire.

Tableau 1
Source des inscrits au programme de B.Éd.

Année	Acadia	CBU	Dal.	Kings	MSVU.	NSCAD	St. F.X.	SMU	U Ste-A
3									
4									
5									
6									

Prise en compte des besoins du système

8. Quelles sont les mesures que votre établissement a prises en réponse à la recommandation n° 4 du rapport Shapiro concernant les groupes sous-représentés et plus précisément les autochtones et les Afro-Néo-Écossais?
9. Quelles mesures votre programme prend-il en vue de répondre aux besoins de la salle de classe d'aujourd'hui, afin de garantir que les diplômés du programme de B.Éd. soient suffisamment familiarisés avec les aspects appliqués de l'enseignement? Dans votre réponse, faites spécifiquement référence aux domaines suivants :
 - enseignement et évaluation différenciés
 - gestion de classe
 - intégration des technologies de l'information pour faciliter l'enseignement et l'apprentissage
 - connaissances concernant l'utilisation pertinente d'un vaste éventail de ressources pédagogiques
 - soutien aux élèves ayant besoin d'adaptations et de plans de programme individualisés
 - stratégies d'évaluation de l'apprentissage des élèves
 - connaissances concernant le développement des compétences en littératie et soutien au développement des compétences en littératie dans tout le programme d'études
 - composantes et méthodologie garantissant l'équilibre du programme de lecture
 - méthodologie de l'enseignement des mathématiques à l'élémentaire
 - stratégies d'organisation de la salle de classe : grand groupe, petits groupes, triades, paires, tâches individuelles
10. En vous servant du tableau de l'annexe A, indiquez dans quelle mesure votre programme de B.Éd. répond aux exigences du processus d'attribution de certificats d'aptitude pédagogique du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, en indiquant les numéros des cours et la proportion de chaque cours consacrée au point correspondant dans le processus d'attribution de certificats d'aptitude pédagogique.
11. Dans quelle mesure avez-vous pris en compte la recommandation du rapport post-Shapiro d'introduire une certaine flexibilité dans la prestation du programme de B.Éd. de 60 crédits?
12. Quelles mesures avez-vous prises en réponse aux pénuries d'enseignants dans certaines matières, comme le français, les mathématiques et les sciences?
13. Avez-vous lancé des discussions depuis 2000 avec le ministère de l'Éducation ou avec les conseils scolaires concernant les changements à apporter au programme d'études de votre programme de B.Éd.? Si oui, quels ont été les résultats de ces discussions?

14. Avez-vous lancé des discussions depuis 2000 avec le ministère de l'Éducation, l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse ou les conseils scolaires concernant les lacunes dans les possibilités de perfectionnement professionnel que votre établissement pourrait aider à combler? Si oui, quels ont été les résultats de ces discussions?

Stage pratique

15. Veuillez décrire la durée et les dates de la composante de stage pratique dans votre programme de B.Éd., les procédures actuelles pour organiser les placements en stage et le processus utilisé pour évaluer le travail des étudiants lors de leur stage.
16. Quelles sont les difficultés auxquelles est confrontée la composante de stage pratique de votre programme de B.Éd., d'après vous?
17. Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer l'expérience de stage pratique pour les étudiants?

Évaluation du programme

18. Quelle évaluation faites-vous de l'efficacité de votre programme de B.Éd.?
19. Est-ce que vous avez un mécanisme formel de suivi de vos diplômés du programme de B.Éd.? Si oui, de quelles informations disposez-vous pour la période 2003–2006 concernant le nombre de diplômés qui ont un emploi et la localisation géographique de leur emploi?
20. Quelles sont, d'après vous, les plus grandes forces de votre programme de B.Éd.?
21. Quelles sont les lacunes ou les problèmes urgents de votre programme de B.Éd. qu'il faudrait régler? Quels progrès avez-vous fait dans ces domaines?

Programmes de cycle supérieur

22. Quels sont les chiffres des inscriptions à votre programme de M.Éd. pour 2000–2006 par domaine de spécialisation?
23. Quelles mesures votre établissement a-t-il prises pour faire en sorte que les domaines de spécialisation de votre programme soient plus accessibles sur le plan géographique?
24. Quelles mesures votre établissement a-t-il prises concernant l'élaboration en coopération d'un programme de doctorat?

Généralités

25. Y a-t-il d'autres problèmes, préoccupations ou conseils, quels qu'ils soient, concernant la formation des enseignants dans la province dont vous aimeriez faire part au comité d'étude?

Annexe du questionnaire pour les universités

Veuillez remplir le tableau suivant en indiquant les cours, les ateliers, le stage ou les autres moyens utilisés par votre programme pour répondre aux exigences pour l'attribution des certificats d'aptitude pédagogique de la province de la Nouvelle-Écosse.

Élément – certification	Cours, atelier, stage ou autre	Proportion du temps consacré à cet élément	Requis ou obligatoire
Le contexte de l'éducation publique			
1.1 connaissance des fondements historiques, philosophiques et sociologiques de l'éducation			
1.2 connaissance de la composition raciale, culturelle et linguistique des classes dans l'enseignement public			
1.3 connaissance des questions d'égalité entre les sexes, de tolérance sexuelle, de lutte contre le racisme et de multiculturalisme			
1.4 connaissance du cadre juridique et législatif de l'enseignement public			
1.5 capacité d'appliquer les connaissances ci-dessus à la résolution de conflits entre individus et entre individus et institutions			
Le développement humain et le processus d'apprentissage			
2.1 connaissance des processus par lesquels les individus acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes			
2.2 connaissance des problèmes relatifs à l'enseignement aux élèves qui ont des besoins spéciaux			
2.3 connaissance de la psychologie, avec accent sur le développement des enfants (pour l'élémentaire) ou des adolescents (pour le secondaire)			
L'acte d'enseigner			
3.1 connaissance des pratiques favorisant l'apprentissage centré sur l'élève			
3.2 connaissance des programmes scolaires et des cheminements d'étude – raison d'être, objectifs et contenu			
3.3 connaissance des recherches relatives à la pertinence de la pratique de l'enseignement			

Élément – certification	Cours, atelier, stage ou autre	Proportion du temps consacré à cet élément	Requis ou obligatoire
3.4 connaissance et capacité d'utiliser diverses ressources didactiques			
3.5 connaissance et capacité de mettre en œuvre un vaste éventail de stratégies didactiques, en particulier celles qui mettent l'accent sur l'utilisation des processus mentaux de haut niveau			
3.6 connaissance des procédures intervenant dans le processus de planification scolaire et capacité d'appliquer de telles procédures à l'élaboration de plans pédagogiques à court terme et à long terme			
3.7 connaissance et capacité de mettre en œuvre des procédures d'appréciation du rendement, d'évaluation et de production de rapports pour un vaste éventail d'apprenants			
3.8 connaissance des facteurs influençant la dynamique de la salle de classe et capacité d'appliquer cette connaissance à la mise en place d'une atmosphère dans la salle de classe qui favorise l'apprentissage (la connaissance des facteurs liés à la motivation et à la gestion de classe est tout particulièrement importante)			
3.9 connaissance des manières d'utiliser la littérature pour enfants pour améliorer les compétences en littératie et l'apprentissage (élémentaire seulement)			

Élément – certification	Cours, atelier, stage ou autre	Proportion du temps consacré à cet élément	Requis ou obligatoire
Le contexte professionnel			
4.1 capacité de mettre en place et de maintenir en place des relations interpersonnelles positives avec les élèves, les parents, les collègues et les autres membres de la communauté éducative			
4.2 capacité de formuler et d'énoncer clairement une philosophie personnelle de l'éducation			
4.3 capacité d'être guidé par l'approche philosophique du ministère de l'Éducation			
4.4 capacité d'analyser et de réfléchir à sa pratique de l'enseignement			
4.5 conscience du fait que la formation des enseignants est un processus qui se poursuit pendant toute la carrière et au cours duquel l'enseignant met en évidence ses propres forces et limitations et s'appuie sur ces observations pour poursuivre son épanouissement professionnel			
4.6 connaissance du rôle des organismes professionnels pour ce qui est de soutenir et de faire progresser les enseignants et la profession d'enseignant			
4.7 connaissance du rôle que les conseils scolaires jouent pour favoriser l'épanouissement professionnel des enseignants			
4.8 connaissance du rôle que le ministère de l'Éducation joue pour favoriser l'épanouissement professionnel des enseignants			

ANNEXE B

Résumé du rapport de mise à jour sur l'offre et la demande en enseignants dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse de 2007

Fonction

Cette étude est une mise à jour de la précédente étude sur l'offre et la demande en enseignants dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse, effectuée en 2004. Elle fournit de nouvelles prévisions pour l'offre et la demande en enseignants dans l'enseignement public. Elle se fonde sur les données les plus récentes concernant le marché du travail néo-écossais pour les enseignants.

Demande en enseignants en Nouvelle-Écosse

D'après les prévisions, le nombre global d'enseignants (en équivalents temps plein ou ÉTP) ne devrait pas diminuer de façon significative. On prévoit que la diminution globale du nombre d'ÉTP sera de 729, soit 7,9 pour cent, entre 2005–2006 (9196 ÉTP) et 2014–2015 (8467 ÉTP).

Aux taux actuels, on s'attend à ce que le nombre d'élèves par enseignants diminue, en raison d'une diminution prévue de 15,8 pour cent des inscriptions d'élèves.

On prévoit que la demande nette en enseignants sera de 3319 nouveaux enseignants entre 2006–2007 et 2014–2015, qui seront destinés à remplacer

- les enseignants qui partent à la retraite ou quittent leur emploi en raison d'une incapacité (dont le nombre est estimé à 3334)
- les enseignants qui quittent l'enseignement public pour des raisons de mobilité professionnelle, comme le choix de travailler dans une autre région ou de quitter la population active (dont le nombre est estimé à 666)
- les enseignants qui décèdent (dont le nombre est estimé à 45).

Offre en enseignants

On estime que l'offre en nouveaux enseignants (c'est-à-dire en nouveaux arrivants qualifiés dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse qui chercheront probablement à obtenir un poste d'enseignant dans la province) se situera à en moyenne 1000 par an jusqu'à 2014–2015.

L'offre annuelle comprend 333 Néo-Écossais qui finissent un programme de formation des enseignants dans la province et dont il est probable qu'ils choisissent de rester en Nouvelle-Écosse pour y chercher du travail. Si l'on suppose que cette offre se maintiendra dans les années à venir, alors il n'y aura pas de pénurie d'enseignants dans l'ensemble en Nouvelle-Écosse, mais certaines régions rurales et autres régions géographiques spécifiques de la province risquent de rencontrer des difficultés pour ce qui est d'attirer des enseignants, en particulier dans certaines matières ou certaines spécialités.

Marché du travail pour les enseignants remplaçants

En 2005–2006, on comptait 2617 enseignants remplaçants en activité dans la province, qui représentaient l'équivalent de 845 ÉTP. Ces deux chiffres ont augmenté de façon régulière au cours des neuf dernières années.

La probabilité que les enseignants remplaçants deviennent des enseignants titulaires est faible. Par exemple, parmi les enseignants remplaçants en activité en 2000–2001, 23 pour cent seulement avaient obtenu un poste probatoire ou permanent en 2005–2006 et 16,8 pour cent seulement avaient obtenu un poste à durée déterminée. Le taux d'érosion des effectifs d'enseignants remplaçants est d'environ 21 pour cent par an.

Aperçu combiné de l'offre et de la demande en enseignants

On s'attend à ce que la réserve effective d'enseignants remplaçants diminue de 3384 en 2006–2007 à 3042 en 2014–2015. La réserve d'enseignants remplaçants sera sans doute suffisante pour répondre à la demande globale; mais il risque d'y avoir certaines difficultés à répondre à la demande dans certaines régions et dans certaines matières. Plus précisément, une proportion importante des affectations d'enseignants remplaçants se situait dans la région du Halifax Regional School Board l'an passé. Les autres régions de la province — et en particulier les régions des conseils scolaires ruraux de plus petite taille — disent qu'elles ont eu de la difficulté à trouver des enseignants remplaçants. De surcroît, même si ce rapport ne comprend pas d'analyse de la répartition des enseignants remplaçants entre élémentaire et secondaire, les conseils scolaires indiquent que souvent, la majorité des enseignants remplaçants ont été approuvés pour l'enseignement à l'élémentaire et peuvent avoir de la réticence à accepter des affectations au premier cycle ou au deuxième cycle du secondaire.

Offre et demande par matière et par spécialité

Dans l'ensemble, on prévoit que la demande par matière et par spécialité sera plus élevée entre 2006–2007 et 2010–2011 qu'entre 2011–2012 et 2014–2015. Les prévisions les plus élevées concernent les niveaux de l'élémentaire, l'administration et les enseignants-ressources. Les autres matières où la demande est forte sont l'anglais, les sciences humaines, les mathématiques, les sciences et les beaux-arts.

L'offre en nouveaux enseignants a augmenté au cours des deux dernières années, mais ne se répartit pas de façon uniforme entre toutes les matières. Les plus grandes augmentations de l'offre concernent les enseignants titulaires d'une majeure en anglais, en sciences humaines, en sciences et en études commerciales. L'augmentation est relativement plus faible pour ce qui est du nombre de nouveaux enseignants titulaires d'une majeure en biologie, tandis que, dans d'autres matières, comme les beaux-arts, la technologie, l'éducation physique et la physique, l'offre est en diminution.

L'analyse de l'offre et de la demande par matière montre des excédents en anglais et en sciences humaines et des excédents modestes en mathématiques, en biologies, en physique et en études commerciales. Si cette tendance se poursuit, on n'aura pas de pénurie dans ces matières, même si le marché est restreint en physique. Le marché est également restreint en éducation physique, en beaux-arts et en études familiales. Il y aura sans doute une pénurie d'enseignants en technologie.

Conclusion

La Nouvelle-Écosse connaît depuis plusieurs années une augmentation sensible du nombre d'enseignants certifiés chaque année. Si l'offre en enseignants ne change pas, elle sera adéquate pour répondre à la demande dans notre province de façon globale. Mais on s'inquiète du fait qu'on a une offre sensiblement excédentaire. Il est également clair que les enseignants ne sont pas disponibles de façon uniforme sur l'ensemble de la province.

La situation du marché du travail pour les enseignants en Nouvelle-Écosse s'est améliorée depuis le rapport de 2004 pour ce qui est des pénuries dans certaines matières. Mais il reste un potentiel de pénurie en technologie et le marché est restreint en physique, en éducation physique, en beaux-arts, en études familiales et en français. Il est également possible que certaines régions de la province aient des difficultés à recruter des enseignants dans certaines matières.

ANNEXE C

Rapport d'étude de la SAEE (Society for the Advancement of Excellence in Education) : choix de tableaux

Figure 4.6 – Perceptions des diplômés concernant le contenu des programmes

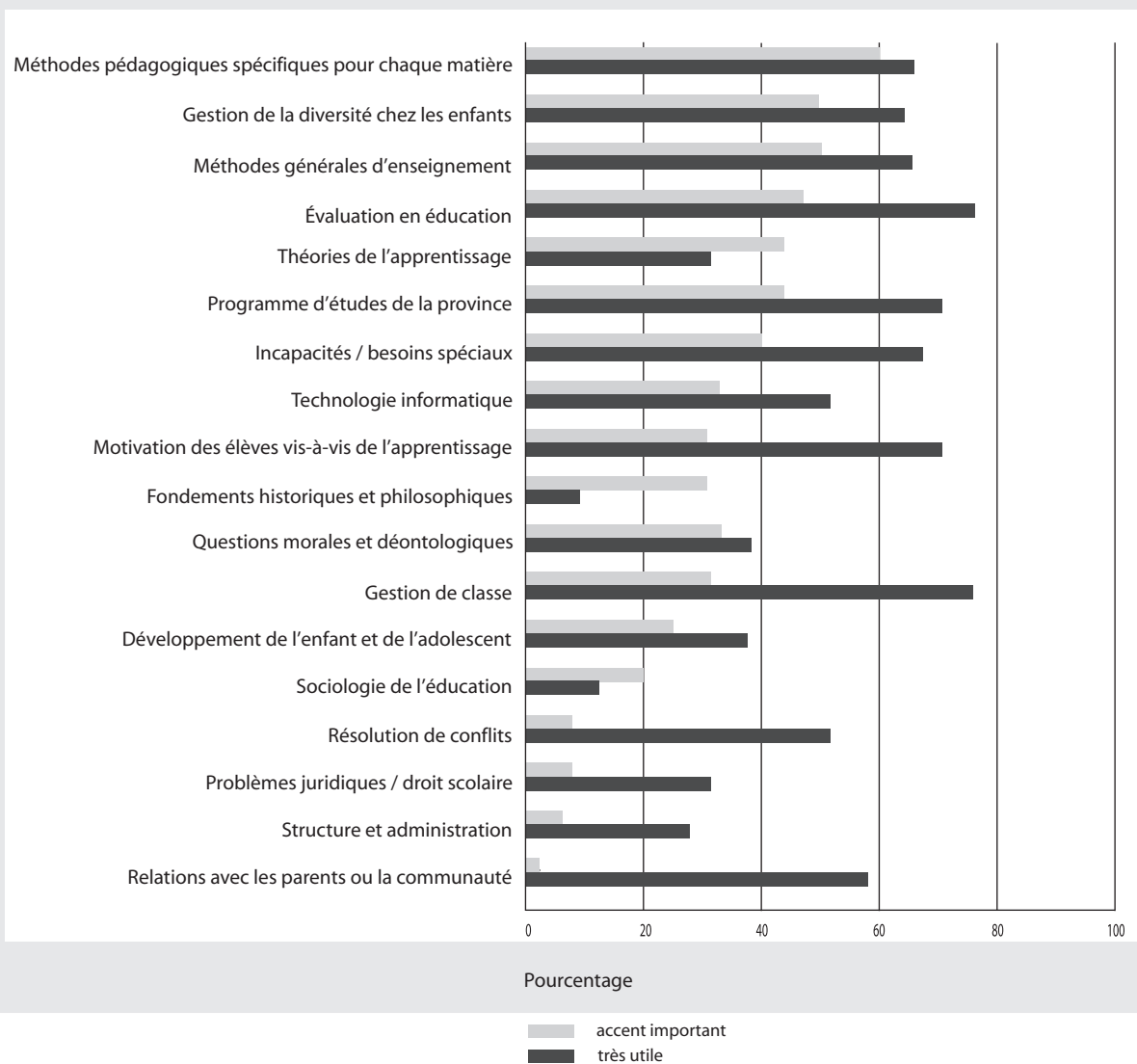


Figure 4.7 – Importance des domaines du contenu selon les directions d'école, les enseignants-formateurs et les professeurs de sciences de l'éducation

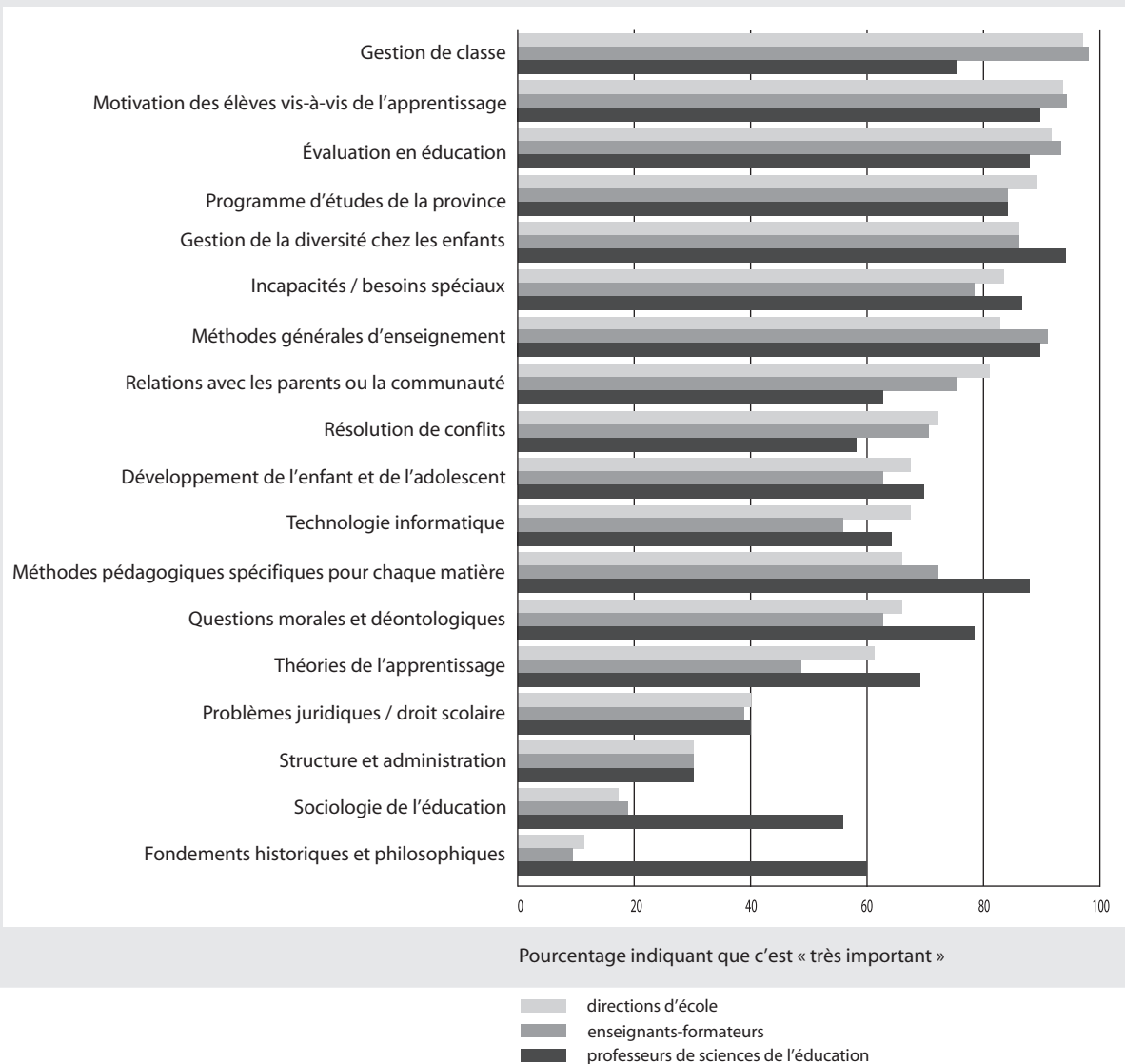


Figure 4.8 – Importance du niveau de préparation selon les directions d'école, les enseignants-formateurs et les professeurs de sciences de l'éducation

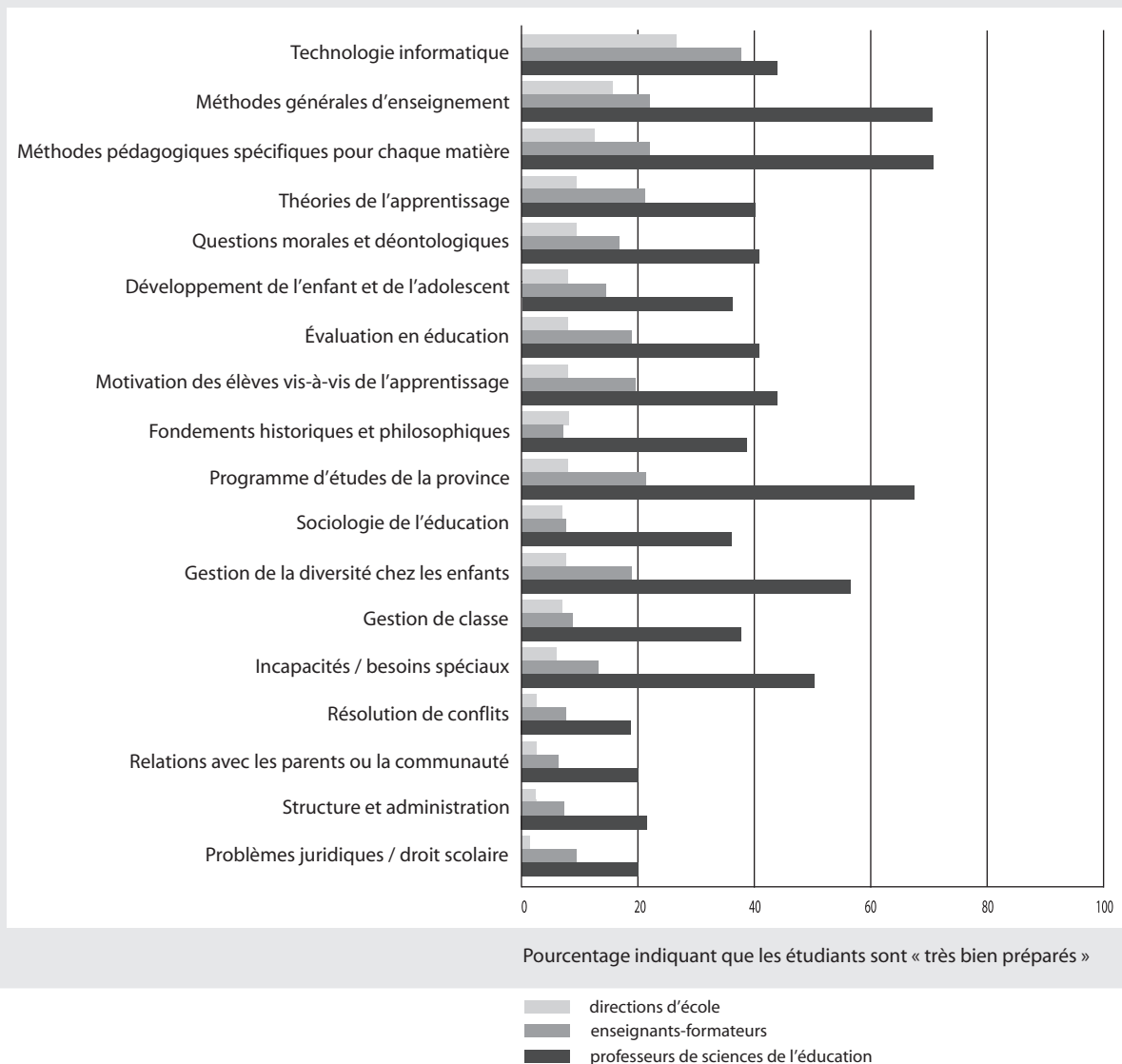


Figure 4.9 – Degré d'importance des connaissances et des compétences en enseignement

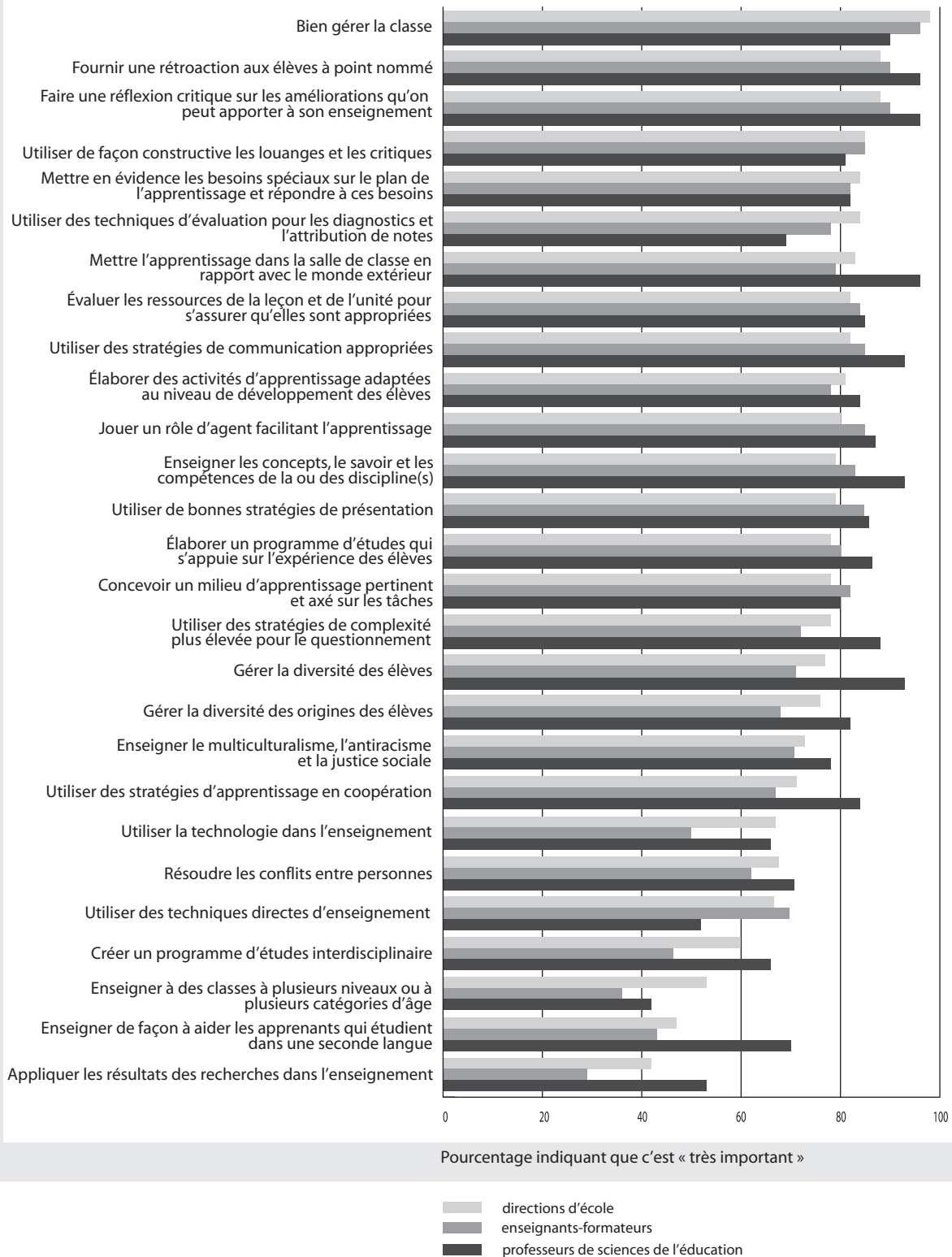


Figure 4.10 – Niveau de préparation dans les différents domaines des connaissances et des compétences en enseignement

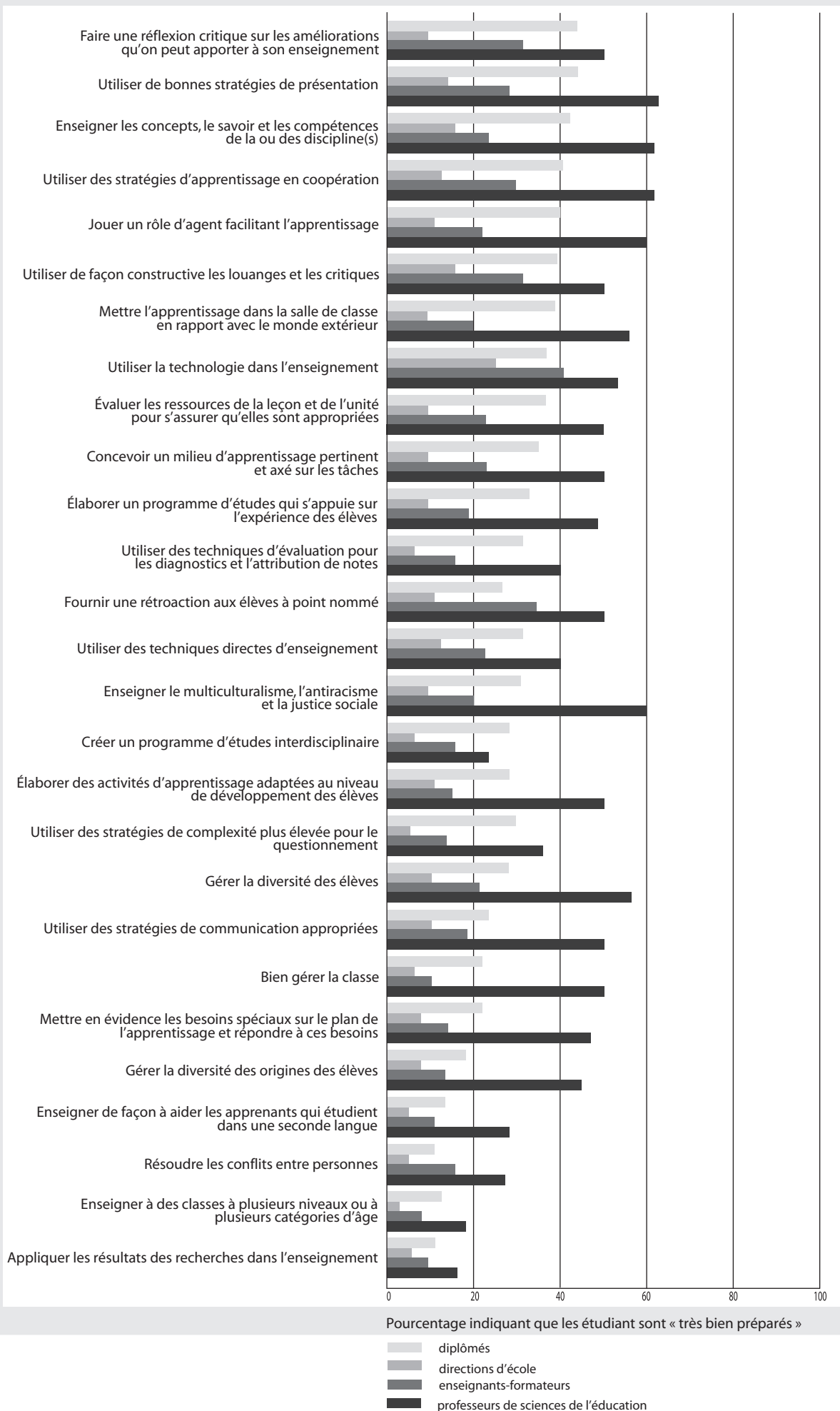


Figure 3.1 – Préférence pour le modèle des programmes consécutifs

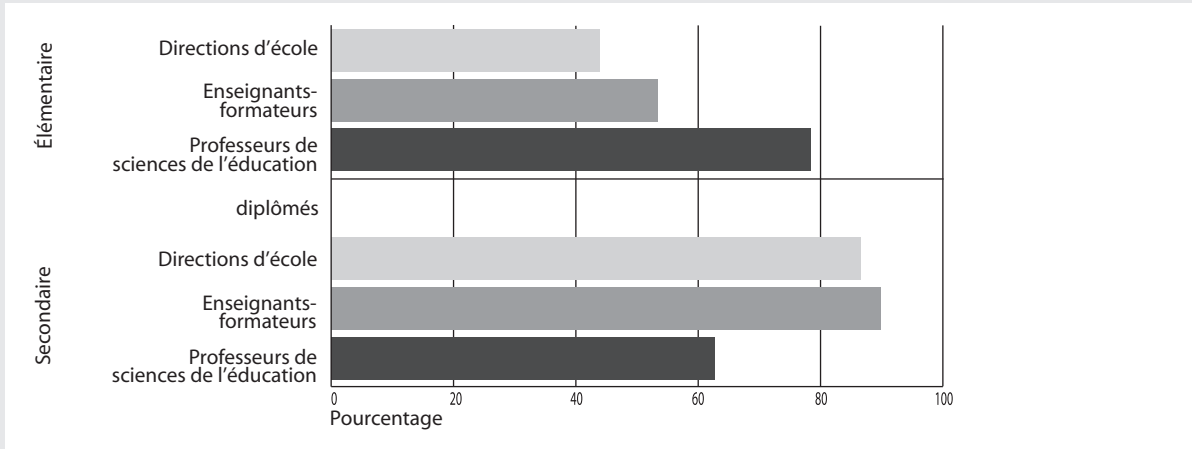
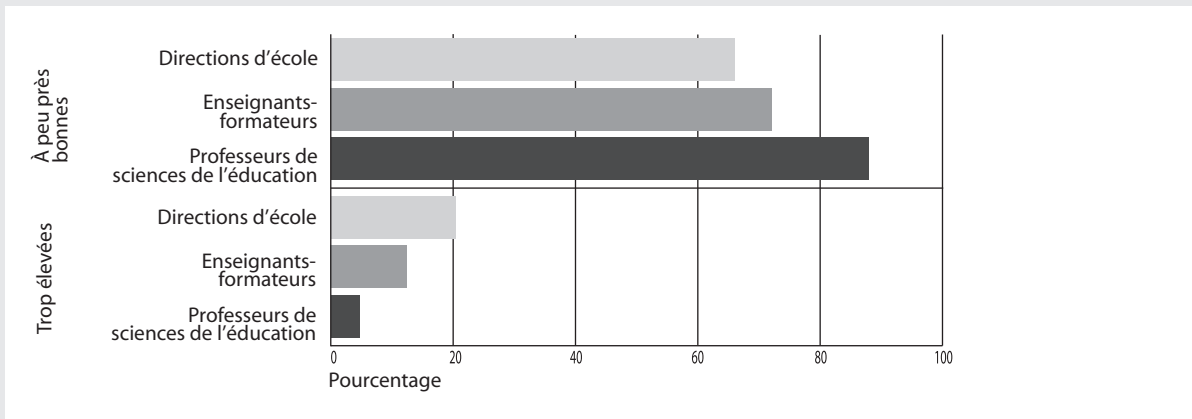


Figure 3.4 – Exigences d'administration trop élevées ou à peu près bonnes



ANNEXE D

Guide pour les discussions des conseils scolaires

Ce guide présente une série de questions que les conseils scolaires peuvent examiner lorsqu'ils se préparent à fournir leurs commentaires et leurs suggestions dans le cadre de l'étude sur la formation des enseignants. Veuillez noter que les domaines d'investigation mentionnés ci-dessous peuvent être utiles aux conseils scolaires dans leur préparation, mais que nous les encourageons à mentionner toutes les questions, tous les commentaires et toutes les préoccupations qu'ils pourraient avoir, du moment que ceux-ci se rapportent au mandat du comité d'étude. Les conseils scolaires ne sont pas obligés de préparer des réponses écrites aux questions ci-dessous. Ces questions ne sont là que pour guider les conseils scolaires.

Adéquation de la préparation des diplômés des programmes de B.Éd.

À votre avis, dans quelle mesure les étudiants qui ont obtenu leur diplôme dans un établissement de la Nouvelle-Écosse sont-ils bien préparés à répondre aux besoins dans la salle de classe aujourd'hui?

Plus précisément, est-ce que l'on a suffisamment exposé les diplômés aux aspects de l'enseignement qui suivent :

- a. enseignement et évaluation différenciés
- b. gestion de classe
- c. intégration des technologies de l'information pour faciliter l'enseignement et l'apprentissage
- d. capacité d'utiliser de façon appropriée et au bon moment tout un éventail de ressources pédagogiques
- e. soutien aux élèves ayant besoin d'adaptations et de plans de programme individualisés
- f. stratégies d'évaluation de l'apprentissage des élèves
- g. connaissances concernant le développement en littératie et soutien au développement en littératie dans toutes les matières du programme d'études
- h. composantes de la méthodologie assurant un programme de lecture équilibré
- i. méthodologie des mathématiques à l'élémentaire
- j. stratégies d'organisation de la classe (grand groupe, petits groupes, triades, paires, individus)

Où se situent-ils si on les compare aux diplômés des autres établissements du Canada?

Est-ce qu'il y a des différences entre les établissements de la Nouvelle-Écosse? Précisez.

Les critères pour l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse décrivent toute une liste de cours ou de domaines de connaissances que les diplômés des programmes de formation des enseignants doivent avoir pour pouvoir enseigner en Nouvelle-Écosse. Veuillez examiner cette liste et indiquer si vous avez le sentiment que les établissements de la Nouvelle-Écosse préparent bien les étudiants dans chacun de ces domaines. Indiquez si vos commentaires s'appliquent à des établissements spécifiques. Voir annexe A ci-jointe.

De votre point de vue, est-ce qu'il y a des lacunes dans le programme d'études de la formation des enseignants ou des domaines dans lesquels les diplômés ne sont pas bien préparés à faire face aux défis de la salle de classe d'aujourd'hui? Veuillez être aussi précis que possible.

Critères d'inscription et d'admission

Est-ce que les critères d'admission aux programmes de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse sont appropriés? Si ce n'est pas le cas, quelles révisions faudrait-il apporter?

Est-ce que votre conseil scolaire a des préoccupations ou des problèmes spécifiques concernant sa capacité de répondre à ses besoins vis-à-vis du marché du travail, par exemple pour ce qui a trait à l'enseignement dans des disciplines spécifiques ou à l'embauche d'enseignants francophones? Dans quelle mesure les établissements néo-écossais répondent-ils à ces besoins?

Dans quelle mesure votre conseil scolaire est-il capable de répondre au besoin d'avoir des enseignants qui représentent la population à laquelle le conseil offre ses services, par exemple pour ce qui est d'avoir des enseignants autochtones ou afro-néo-écossais? Dans quelle mesure les établissements néo-écossais répondent-ils à ces besoins?

Structure et exigences du programme de B.Éd.

Pensez-vous que la Nouvelle-Écosse devrait changer le mode de prestation du programme de B.Éd.? Si oui, quels changements devrait-elle apporter? Quels seraient les avantages de ces changements? Quels seraient les inconvénients potentiels de ces changements?

Est-ce que la Nouvelle-Écosse devrait renforcer la flexibilité des modes de prestation du programme de B.Éd.? Si oui, quelles options devrait-elle envisager?

Est-ce que l'exigence de 60 crédits est appropriée ou est-ce que la Nouvelle-Écosse devrait envisager de modifier le nombre de crédits exigés pour terminer le programme de B.Éd.? Quels changements devrait-elle apporter?

Consultation et partenariats avec les établissements néo-écossais offrant le programme de B.Éd.

Quelles occasions avez-vous eues d'interagir avec les établissements néo-écossais offrant le programme de B.Éd.? Sur quoi ces interactions ont-elles porté et ont-elles été fructueuses?

Est-ce que vous avez récemment entamé ou participé à des discussions avec des universités néo-écossaises concernant les changements à apporter au programme d'études du programme de B.Éd.? Si oui, quels ont été les résultats de ces discussions?

Est-ce que vous pensez qu'il serait utile d'avoir un mécanisme formel de consultation pour garantir la pertinence du programme de B.Éd. en Nouvelle-Écosse? Si oui, veuillez indiquer qui seraient les participants et quels seraient leurs rôles/responsabilités, le format des interactions, la fréquence des discussions, les sujets possibles des discussions, les exigences concernant la production de rapports, etc.

Stage pratique

À quels problèmes la composante pratique des programmes de B.Éd. dans les établissements néo-écossais est-elle confrontée, d'après vous?

Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer l'expérience vécue par les étudiants dans ces stages pratiques?

Aide à l'intégration des nouveaux enseignants

Est-ce que vous avez à l'heure actuelle des procédures formelles d'aide à l'intégration pour les nouveaux enseignants dans votre conseil scolaire? Si oui, veuillez les décrire.

Quels sont les éléments clefs qu'il faut avoir dans un programme d'aide à l'intégration pour qu'il soit efficace?

Est-ce que vous pensez que la Nouvelle-Écosse pourrait tirer profit d'un programme formel d'aide à l'intégration pour les nouveaux enseignants? À quoi ressemblerait un tel programme, selon vous? Est-ce qu'il y a des modèles qui sont particulièrement efficaces, d'après vous?

Évaluation du programme

Quelles sont, d'après vous, les plus grandes forces du programme de B.Éd. dans les établissements néo-écossais?

Quels sont les lacunes et les problèmes urgents du programme de B.Éd. qu'il faudrait régler? Quels sont les progrès qui ont été réalisés sur ce plan?

Généralités

Est-ce qu'il y a d'autres problèmes, préoccupations ou conseils concernant la formation des enseignants dans la province dont vous voudriez faire part au comité d'étude?

Annexe A du guide pour les conseils scolaires – Exigences pour l'attribution du certificat d'aptitude pédagogique en Nouvelle-Écosse

Le contexte de l'éducation publique

- 1.1 connaissance des fondements historiques, philosophiques et sociologiques de l'éducation
- 1.2 connaissance de la composition raciale, culturelle et linguistique des classes dans l'enseignement public
- 1.3 connaissance des questions d'égalité entre les sexes, de tolérance sexuelle, de lutte contre le racisme et de multiculturalisme
- 1.4 connaissance du cadre juridique et législatif de l'enseignement public
- 1.5 capacité d'appliquer les connaissances ci-dessus à la résolution de conflits entre individus et entre individus et institutions

Le développement humain et le processus d'apprentissage

- 2.1 connaissance des processus par lesquels les individus acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes
- 2.2 connaissance des problèmes relatifs à l'enseignement aux élèves qui ont des besoins spéciaux
- 2.3 connaissance de la psychologie, avec accent sur le développement des enfants (pour l'élémentaire) ou des adolescents (pour le secondaire)

L'acte d'enseigner

- 3.1 connaissance des pratiques favorisant l'apprentissage centré sur l'élève
- 3.2 connaissance des programmes scolaires et des cheminements d'étude – raison d'être, objectifs et contenu
- 3.3 connaissance des recherches relatives à la pertinence de la pratique de l'enseignement
- 3.4 connaissance et capacité d'utiliser diverses ressources didactiques
- 3.5 connaissance et capacité de mettre en œuvre un vaste éventail de stratégies didactiques, en particulier celles qui mettent l'accent sur l'utilisation des processus mentaux de haut niveau
- 3.6 connaissance des procédures intervenant dans le processus de planification scolaire et capacité d'appliquer de telles procédures à l'élaboration de plans pédagogiques à court terme et à long terme
- 3.7 connaissance et capacité de mettre en œuvre des procédures d'appréciation du rendement, d'évaluation et de production de rapports pour un vaste éventail d'apprenants
- 3.8 connaissance des facteurs influençant la dynamique de la salle de classe et capacité d'appliquer cette connaissance à la mise en place d'une atmosphère dans la salle de classe qui favorise l'apprentissage (la connaissance des facteurs liés à la motivation et à la gestion de classe est tout particulièrement importante)
- 3.9 connaissance des manières d'utiliser la littérature pour enfants pour améliorer les compétences en littératie et l'apprentissage (élémentaire seulement)

Le contexte professionnel

- 4.1 capacité de mettre en place et de maintenir en place des relations interpersonnelles positives avec les élèves, les parents, les collègues et les autres membres de la communauté éducative
- 4.2 capacité de formuler et d'énoncer clairement une philosophie personnelle de l'éducation
- 4.3 capacité d'être guidé par l'approche philosophique du ministère de l'Éducation
- 4.4 capacité d'analyser et de réfléchir à sa pratique de l'enseignement
- 4.5 conscience du fait que la formation des enseignants est un processus qui se poursuit pendant toute la carrière et au cours duquel l'enseignant met en évidence ses propres forces et limitations et s'appuie sur ces observations pour poursuivre son épanouissement professionnel
- 4.6 connaissance du rôle des organismes professionnels pour ce qui est de soutenir et de faire progresser les enseignants et la profession d'enseignant
- 4.7 connaissance du rôle que les conseils scolaires jouent pour favoriser l'épanouissement professionnel des enseignants
- 4.8 connaissance du rôle que le ministère de l'Éducation joue pour favoriser l'épanouissement professionnel des enseignants

Annexe E

Liste des organismes ayant fourni des soumissions par écrit

Soumissions au comité d'étude sur la formation des enseignants en 2007

1. Michael Noonan, directeur par intérim et président-directeur général de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse
2. Wayn Hamilton, Affaires afro-néo-écossaises
3. Sheila Lucas-Cole, présidente de la BEANS (Black Educators Association of Nova Scotia)
4. Grace Conrad, chef et présidente du Conseil autochtone de la Nouvelle-Écosse
5. Donald M. Julien, Confederacy of Mainland Mi=kmaq
6. Bertram R. Tulk, directeur général de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique
7. Annie Baert, directrice administrative de la LDANS (Learning Disabilities Association of Nova Scotia)
8. Isabel den Heyer, au sujet des problèmes de l'éducation spéciale dans les programmes de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse
9. Lorri Bower, A/Principal, Correctional Services, Department of Justice
10. Brigitte Neumann, directrice administrative du Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse
11. Judith F. Ferguson, sous-ministre du ministère des Services communautaires
12. Norman Dray, président de l'Association des administrateurs en éducation de la Nouvelle-Écosse
13. John Lundy, président de l'Association des doyens des sciences de l'éducation du Canada
14. Association des doyens des sciences de l'éducation du Canada
15. Michael Knowles, président de l'Association des administrateurs scolaires
16. Hélène LeBlond, directrice générale de la Fédération des parents acadiens de la Nouvelle-Écosse
17. Anthony Stewart et Sandi Carmichael, directeurs administratifs du NSELC (Nova Scotia Educational Leadership Consortium)
18. Danny Cavanagh, CUPE Nova Scotia
19. Mary-Lou Donnelly, présidente du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse
20. Ron Brunton, agent exécutif responsable des initiatives professionnelles du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse
21. David MacKinnon, directeur de l'École de formation des enseignants d'Acadia University
22. Lindsay Marshall, doyen associé de l'Institut collégial mi'kmaq de Cape Breton University
23. John Harker, recteur et vice-chancelier de Cape Breton University
24. Alan Shaver, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de Dalhousie University
25. Barry Rowe, président du ICTE de l'Université Sainte-Anne
26. Chris Elson, vice-recteur de University of King=s College
27. David Piper, professeur à Acadia University
28. Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse
29. Annapolis Valley Regional School Board
30. Tri-County Regional School Board
31. Conseil scolaire acadien provincial
32. Halifax Regional School Board
33. Cape Breton-Victoria Regional School Board
34. Chignecto-Central Regional School Board
35. Bianca Blair, coprésidente du comité d'école consultatif de South Colchester Academy
36. Gerald A. Post, président du comité d'école consultatif de East Court Road Elementary School
37. WC Paulick, président du comité d'école consultatif de Yarmouth Central School
38. Monique Hartlen, coprésidente du comité d'école consultatif de Inglis Street Elementary School
39. Robin Allen, président du comité d'école consultatif de Brookhouse School
40. Leslie Ghanai, coprésident du comité d'école consultatif de Prince Andrew High School
41. Randolph Corney, coprésident du comité d'école consultatif de Bell Park Academic Centre School Advisory Council

42. Margot Butler-Miller et Lisa Adams, coprésidente du comité d'école consultatif de Westmount School
43. Melissa (Misty) McKay, présidente du comité d'école consultatif de la nouvelle école Stewiacke Elementary (nom à déterminer)
44. Elaine Loney, présidente du comité d'école consultatif de Bedford Junior High School
45. Christie Schellenberger, présidente du comité d'école consultatif de Newcombville Elementary School
46. Dave Plummer, président du comité d'école consultatif de Kingswood Elementary School
47. Jacqueline Fitzgerald, présidente du comité d'école consultatif de Sackville Heights Elementary School
48. Lee McCarron, président du comité d'école consultatif de H.M. MacDonald Elementary School
49. Cindy Titus, présidente du comité d'école consultatif de Islands Consolidated Schools
50. Steve Baskwill, président du comité d'école consultatif de Lawrencetown Consolidated School
51. Tammy McMullin, présidente du comité d'école consultatif, et M. Greg MacKay, directeur de Hillside Park Elementary School
52. Tony Orlando, président du comité d'école consultatif de Bridgetown Regional High School
53. Terry L. Bartlett-Visser, président du comité d'école consultatif de Atlantic View Elementary School
54. Sharon Urquhart, président du comité d'école consultatif de Felix Marchand Elementary and West Richmond Education Centre

ANNEXE F

Résumé du rapport Levine et du rapport de McKinsey

Educating School Teachers (Arthur Levine, 2006)

Cette étude d'Arthur Levine a été publiée en 2006 et porte sur la formation des enseignants aux États-Unis. Il s'agit d'un travail de recherche qui a été financé par les quatre principales fondations et qui présente les résultats d'une étude de quatre ans faisant une critique très pointue des programmes de préparation des enseignants. La principale recommandation d'amélioration est que les écoles de formation des enseignants sortent de leur « tour d'ivoire » et deviennent des établissements de formation professionnelle. D'après Levine, le seul moyen pour ces écoles d'atteindre l'excellence est de « reconnaître que la réalité est qu'elles sont des écoles professionnelles et [de] recentrer leur travail sur le monde de la pratique de l'enseignement et des professionnels qui pratiquent cet enseignement » (p. 104).

Le principal axe du rapport est cependant la mise en évidence des caractéristiques communes aux établissements de formation des enseignants de niveau exemplaire dans le pays. Voici un récapitulatif de ces caractéristiques :

- recrutement d'étudiants très motivés qui ont la capacité d'apprendre
- engagement à atteindre l'excellence, exprimé sous la forme d'une définition claire de ce que l'enseignant doit savoir et être capable de faire
- programme d'études cohérent, intégré et à jour qui reflète les besoins des écoles et des élèves d'aujourd'hui
- corps professoral composé d'universitaires et de professionnels de grande qualité
- expériences sur le terrain qui sont au cœur du programme et qui se déroulent de façon soutenue, en commençant dès le début du programme et en offrant immédiatement une mise en application des apprentissages théoriques dans des situations authentiques en salle de classe
- lien étroit entre le programme de formation des enseignants et les systèmes scolaires dans lesquels les étudiants enseignent
- sélection rigoureuse des enseignants-formateurs, qui bénéficient ensuite d'un soutien professionnel
- critères d'admission d'un niveau élevé, critères d'un niveau élevé pour l'obtention du diplôme ou critères d'un niveau élevé à la fois pour l'admission et pour l'obtention du diplôme
- autoévaluation régulière et amélioration du programme d'études

Le comité d'étude pense que ces caractéristiques sont très pertinentes pour ce qui est des établissements de formation des enseignants en Nouvelle-Écosse.

How The World's Best Performing School Systems Come Out On Top (McKinsey and Company, septembre 2007)

Le comité d'étude a examiné une étude importante publiée récemment par McKinsey & Co. Cette étude s'est déroulée sous les auspices de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Elle visait à comprendre pourquoi certains des systèmes éducatifs dans le monde obtiennent des résultats sensiblement supérieurs aux autres et pourquoi certaines réformes réussissent tandis que la plupart des autres échouent. En examinant les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE et en étudiant de façon approfondie les travaux de recherche actuels et des interviews avec plus d'une centaine d'experts en éducation, cette étude a permis de mettre en évidence plus de deux douzaines de systèmes scolaires en Asie, en Europe, en Amérique du Nord et au Moyen-Orient qui offrent le meilleur rendement. L'étude inclut deux groupes de systèmes scolaires : ceux qui font partie des 10 meilleurs au monde d'après le PISA et ceux qui ont mis en œuvre des réformes qui ont rapidement débouché sur une amélioration substantielle des résultats des élèves. Les conclusions de l'étude s'appliquent aux deux groupes.

La première conclusion du rapport de McKinsey est que les systèmes scolaires qui obtiennent les meilleurs résultats dans le monde sont des systèmes scolaires qui ont mis en place des politiques spécifiques visant à garantir que ce soient les bonnes personnes qui deviennent des enseignants. Même si cette observation ne se rapporte que de façon indirecte au mandat spécifique du comité d'étude, elle concerne cependant directement la qualité du système éducatif et le rôle des établissements de formation des enseignants sur ce plan.

Les systèmes scolaires qui obtiennent les meilleurs résultats sont des systèmes utilisant des processus de sélection rigoureux pour les candidats aux programmes de formation des enseignants. En Corée du Sud, par exemple, les candidats sont tirés des 5 % d'étudiants qui ont obtenu les meilleurs résultats dans leur cohorte. En Finlande, ce sont les 10 % qui ont obtenu les meilleurs résultats et, à Singapour et à Hong Kong, ce sont les 30 % qui ont obtenu les meilleurs résultats. Aux États-Unis, les programmes comme Boston Teacher Residency, New York Teaching Fellows et Chicago Teaching Fellows ciblent les diplômés des meilleures universités. Les critères de sélection à l'efficacité avérée sont ceux qui concernent le niveau linguistique des candidats (vocabulaire et autres tests standardisés), le niveau de leurs résultats scolaires, leurs compétences en communication et leur motivation vis-à-vis de l'enseignement. Plusieurs de ces instances qui obtiennent de bons résultats sont des instances qui appliquent des critères de sélection pour l'ensemble de l'état ou du pays.

Le contrôle attentif de l'offre et de la demande en enseignants est une autre des caractéristiques citées pour les systèmes qui obtiennent les meilleurs résultats. Ces systèmes exercent un contrôle soit directement sur l'entrée dans la profession d'enseignant soit en limitant le nombre de places dans les programmes de formation des enseignants. Le fait d'avoir une offre excédentaire signifie que les diplômés vont avoir du mal à trouver un emploi, ce qui entraîne des frustrations et rend les cours moins attrayants pour les étudiants les mieux qualifiés. Les systèmes scolaires qui obtiennent les meilleurs résultats sont des systèmes où le statut de la profession d'enseignant est relevé du fait que l'entrée dans la profession est considérée comme un signe d'excellence.