

La rétention des nouveaux enseignants dans le développement de la dualité linguistique



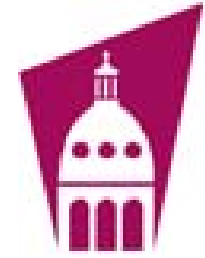
**Bilinguisme au sein d'un
Canada plurilingue
le 19 juin 2008**

**Gestny Ewart, Ph.D.
Faculté d'éducation
Collège universitaire de
Saint-Boniface
Manitoba**



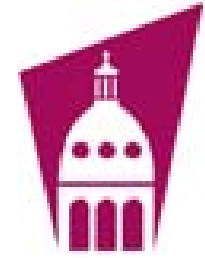
Littérature

- Le nombre d'enseignants qualifiés pour enseigner en immersion française et en français en milieu minoritaire est insuffisant (Gilbert, LeTouzé, Thériault and Landry, 2005; Canadian Parents for French, 2004; Veilleux et Trites, 2005)
- Environ 30% des nouveaux enseignants quittent la profession dans les premiers cinq ans (Manitoba Teachers Retirement Allowance Fund, 2007; Ontario College of Teachers, 2003)



Littérature

- Les nouveaux enseignants quittent l'enseignement à cause des conditions de travail, du manque d'appui au début de leur carrière et d'une formation initiale inadéquate (Darling-Hammond, 2006; Loeb, Darling-Hammond and Luczak, 2005; Wutke, 2005)
- Pour réduire l'abandon prématuré de la profession:
 - Les programmes d'insertion à la profession combinés avec un système de mentorat semble les plus prometteurs (Wong, 2004)
 - Le rôle des administrateurs est crucial (Ingersoll, 2001)



Objectifs de la recherche

1. Déterminer le taux d'abandon chez les nouveaux enseignants diplômés d'un programme de formation exécuté davantage sur le terrain (CUSB)
2. Identifier les raisons pour lesquelles ces diplômés quittent la profession ou persévèrent



Objectifs de la recherche

3. Identifier les pratiques des administrateurs relativement à l'appui des nouveaux enseignants
4. Identifier les appuis supplémentaires suggérés par les nouveaux enseignants et les administrateurs
5. Identifier les améliorations désirées par les nouveaux enseignants et les administrateurs par rapport au programme de formation exécuté davantage sur le terrain (CUSB)



Contexte de la recherche et méthodologie

- Contexte
- Population
- Collecte de données
- Analyse de données



Contexte

- Programme exécuté davantage sur le terrain au CUSB
 - Admissions
 - Organisation
 - Aviseurs
 - Placements
 - Communauté



Population

- Nouveaux enseignants
 - Questionnaires
 - Répondants: 130/207 (63%) diplômés entre 2001 et 2005
 - Entrevues
 - 5 entrevues
- Administrateurs
 - Questionnaires
 - Répondants: 77/126 (61%) administrateurs
 - FL1: 74%
 - FL2: 58%



Collecte de données

- Recherche à visée explicative utilisant une méthode mixte quantitative/qualitative (Cresswell, 2008)
 - Questionnaires
 - Entrevues

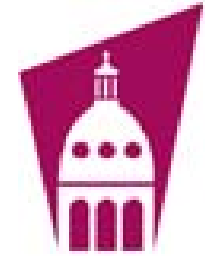
Questionnaires

(nouveaux enseignants)



- Questions avec réponses à cocher suivies de commentaires
 - Quels ont été tes défis?
 - Quels sont les facteurs qui ont facilité ton insertion à la profession?
 - Quelles sont les mesures qui auraient pu t'aider?
 - Quels sont tes plans de carrière?
 - Pourquoi as-tu quitté la profession?

Questionnaires (nouveaux enseignants)



- Question à développement
 - Peux-tu parler de ton expérience dans le programme de formation exécuté davantage sur le terrain au CUSB

Questionnaire (administrateurs)



- Questions avec réponses à cocher suivies de commentaires
 - Quels sont les défis pour les nouveaux enseignants?
 - Quels sont les facteurs qui facilitent leur insertion?
- Question avec réponses sur une échelle ordinaire de 5-pts
 - Comment évaluez-vous les compétences des diplômés du CUSB?

Questionnaire (administrateurs)



- Questions à développement
 - Quelles sont les structures formelles et informelles en place à ton école pour faciliter l'insertion?
 - Comment peut-on mieux appuyer les nouveaux enseignants?
 - Peux-tu commenter le programme de formation exécuté davantage sur le terrain au CUSB?

Entrevue

(nouveaux enseignants)



- Entrevue semi-dirigée
 - De quelle façon as-tu bénéficié de l'appui des collègues? Peux-tu me parler de ta perception du rôle d'appui des collègues dans l'insertion des nouveaux enseignants?
 - Quelle a été ton expérience par rapport à l'appui donné par les administrateurs? De quelle façon peuvent-ils faciliter l'insertion des nouveaux enseignants?
 - Peux-tu parler de ta formation initiale?



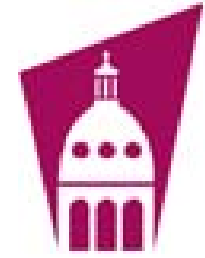
Analyse de données

- Questionnaires

- Réponses à cocher (statistiques descriptives)
 - Fréquence avec laquelle chaque réponse a été choisie, en pourcentage pour donner les statistiques descriptifs
- Commentaires écrits et réponses à développement
 - Réponses catégorisées par thème et calcul des pourcentages

- Entrevues

- Les entrevues ont été transcrites et analysées de façon récursive selon la méthode comparaison constante



1.1 Taux d'abandon

- Diplômés du CUSB:
 - 8% dans les premiers 5 ans
- Enseignants au Manitoba:
 - 26% dans les premiers 5 ans



1.2 Plans de carrière

- 99% des répondants persévérants veulent rester dans la profession
- 4% veulent changer de profession dans un avenir plus ou moins rapproché
- De ceux qui veulent rester dans la profession, 35% veulent changer d'école, 38% veulent changer de niveau, 10% veulent changer de programme
- 55% veulent poursuivre leurs études



2.1 Défis identifiés

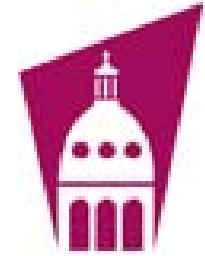
Défis	% des nouveaux enseignants (n=118)	% des administrateurs (n=77)
Gestion de classe	61%	87%
Évaluation des élèves	53%	66%
Manque de ressources	48%	23%
Planification	44%	38%
Compétences langagières des élèves	36%	25%
Relations parents-maîtres	29%	29%
Ne pas avoir l'occasion d'enseigner les niveaux pour lesquels j'étais/ils étaient formé(s)	25%	26%
Techniques et stratégies pédagogiques	20%	43%
Ne pas avoir l'occasion d'enseigner les disciplines pour lesquels j'étais/ils étaient formé(s)	20%	18%
Obligation de participer aux activités parascolaires	19%	8%
Pédagogie différenciée	18%	65%
Mes/leurs compétences langagières	9%	29%



2.2 Facteurs qui facilitent

Facteurs qui facilitent	% des nouveaux enseignants qui ont restés (n=118)	% des administrateurs (n=77)
L'appui des collègues	82%	94%
La formation au CUSB	79%	48%
L'interaction avec les élèves	75%	56%
L'appui de mon enseignant/l'enseignant associé dans mes/les stages	73%	69%
L'occasion d'enseigner le(s) niveau(x) qui correspondent(aient) à la formation	63%	55%
L'appui de l'administration	53%	99%
L'occasion d'enseigner le(s) discipline(s) qui correspondent(aient) à la formation	47%	45%
Le programme de mentorat offert par la division	25%	88%
Formation ailleurs qu'au CUSB	n/a	31%

3. Pratiques des administrateurs relativement à l'appui des nouveaux enseignants (n=77)



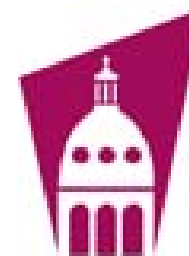
- Prévoient une session d'orientation dans l'école et assurent la disponibilité des ressources (67%)
- Facilitent le développement des compétences pédagogiques (65%)
- Favorisent un environnement de travail collaboratif (44%)
- Procèdent aux évaluations sommatives et formatives (35%)
- Développent une relation positive avec le nouvel enseignant(34%)
- Assurent une charge de travail adaptée (8%)



4.1 Appuis supplémentaires suggérés par les nouveaux enseignants

Facteurs qui aurait pu m'appuyer davantage	% (n=118)
Programme de mentorat	44%
Administrateur plus attentif	31%
L'occasion d'enseigner le(s) niveau(x) qui correspondait(aient) à ma formation	24%
L'occasion d'enseigner la(les) discipline(s) qui correspondait(aient) à ma formation	16%
Un salaire équitable	15%
Des collègues plus coopératifs	15%

4.2 Appuis supplémentaires suggérés par les administrateurs



- Meilleure formation initiale 41%
- Appui de l'administration 38%
- Programme de mentorat plus formalisé 17%

5.1 Améliorations identifiées par rapport au programme de formation au CUSB



Nouveaux enseignants (n=112)

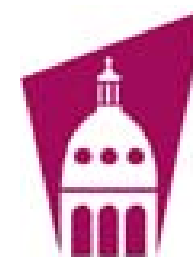
- 87% recommandent le programme
 - Stage prolongé est la force du programme
 - Expérience réelle
- 18% auraient aimé une variété de placements
- 18% auraient aimé plus de formation sur la gestion de classe
- 16% considèrent la charge de travail trop lourde

5.2 Améliorations identifiées par rapport au programme de formation au CUSE



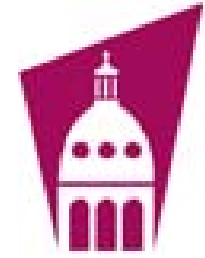
Administrateurs (n=53)

- 61% recommandent le programme
 - Stage prolongé est la force du programme
 - Expérience réelle
- 40% ont écrit de commentaires tels que:
 - Plus de placements en milieu rurale
 - Plus de placements dans les écoles à deux voies
 - Charge de travail trop ardue pour les stagiaires
 - Critères d'admission plus sévères



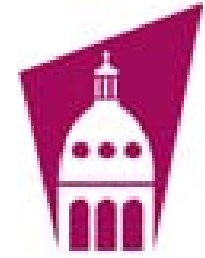
6. Évaluation des compétences des diplômés du CUSB par les administrateurs

Compétence	Je ne sais pas / N/A (n=60)	Compétence limitée à assez limitée (n=60)	Compétence assez solide à solide (n=60)
Évaluation	18,3 %	38,3 %	43,4 %
Relations parents-maîtres	21,7 %	30,0 %	48,4%
Planification	11,7 %	8,4 %	80,0 %
Gestion de classe	15,0 %	43,4 %	41,6 %
Techniques et stratégies d'enseignement	13,3 %	21,7 %	65,0 %
Compétences langagières	11,6 %	15,0 %	73,4 %
Pédagogie différenciée	13,4 %	41,6 %	45,0 %
Relations avec collègues	16,7 %	11,7 %	71,7 %
Enseignement en FL2 (n=45)	25,0 %	23,4 %	51,7 %
Enseignement en FL1 (n=15)	11,8 %	29,4 %	58,8 %
Formation les a bien préparés	20,0 %	15,0 %	65,0 %



Conclusion

1. L'abandon des nouveaux enseignants qui sont diplômés d'un programme de formation exécuté davantage sur le terrain ne semble pas être un facteur qui contribue à la pénurie des enseignants dans les contextes du français en milieu minoritaire ou d'immersion française.



Conclusion

2. Les nouveaux enseignants persévèrent surtout à cause de l'appui des collègues et leur formation initiale

Selon les administrateurs, les nouveaux enseignants persévèrent grâce à l'appui administratif et l'appui des collègues.

Les défis choisis les plus souvent par les deux groupes sont la gestion de classe et l'évaluation.



Conclusion

3. Les administrateurs emploient une variété de stratégies afin d'appuyer les nouveaux enseignants en assurant que les nouveaux enseignants reçoivent une orientation de l'école, en développant leurs compétences pédagogiques ou en encourageant un environnement de travail collaboratif.



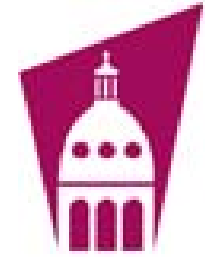
Conclusion

4. Les nouveaux enseignants et les administrateurs aimeraient voir plus d'appui administratif et de meilleurs programmes d'insertion afin de faciliter l'insertion dans nouveaux enseignants à la profession.
Les administrateurs aimerait voir des améliorations dans la formation initiale.



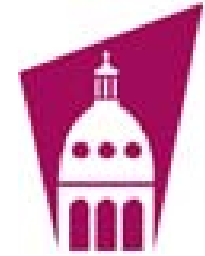
Conclusion

5. Les nouveaux enseignants et les administrateurs recommandent le programme de formation exécuté davantage sur le terrain.



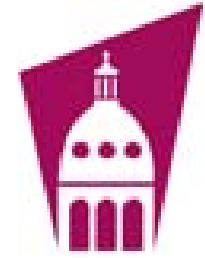
Recommendations

- Les divisions scolaires devraient regarder de près l'appui qu'ils offrent aux nouveaux enseignants et considérer les avantages d'un programme d'insertion à la profession avec une composante de mentorat.




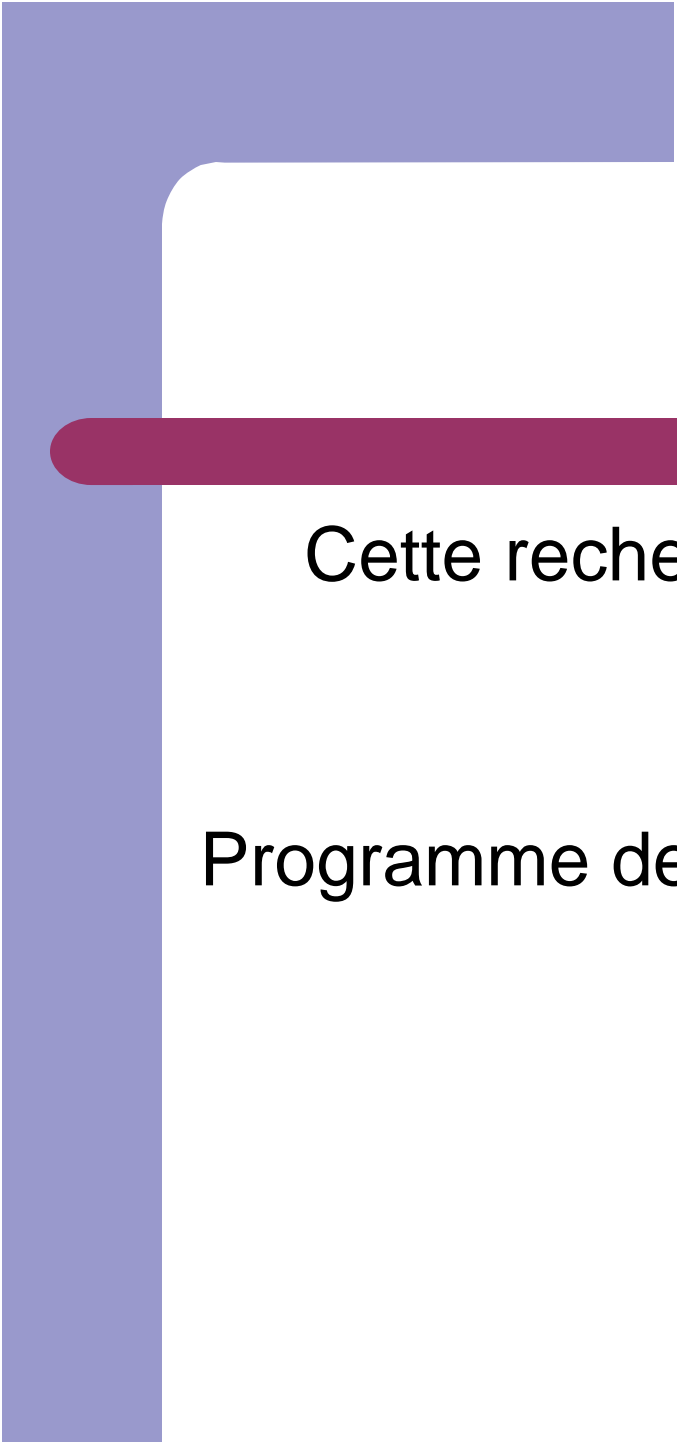
Recommendations

- Les administrateurs devraient réévaluer le genre d'appui qu'ils offrent aux nouveaux enseignants afin de mieux répondre à leurs besoins.



Recommendations

- La Faculté d'éducation au CUSB doit s'assurer que le programme de formation initiale fait face aux défis posés par la gestion de classe et l'évaluation, et plus particulièrement, dans le contexte des enfants avec des besoins spéciaux.



Cette recherche a été subventionnée par le
CRSH
dans le cadre du
Programme de recherche et de diffusion lié aux
langues officielles