

Analyse des limites et des possibilités d'un programme de soutien à l'entrée dans la carrière enseignante

Laboratoire d'analyse du développement et de l'insertion professionnels en enseignement (LADIPE), UQTR

Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE)

Stéphane Martineau

Liliane Portelance

Annie Presseau

Colloque IP Laval

2009



Plan de l'exposé

- Introduction
 - Composition de l'équipe de recherche;
 - Partenariat université-commission scolaire
- Problématique
- Programme d'insertion professionnelle
- Cadre de référence
 - Programme d'insertion professionnelle;
 - Programme de mentorat
- Méthodologie : recherche évaluative
- Résultats : possibilités et limites
- Conclusion

Introduction

Équipe de recherche

1) Stéphane Martineau

-Responsable du LADIPE

Expertise

- Développement des savoirs et compétences;
- Construction de l'identité professionnelle;
- Insertion professionnelle.

2) Liliane Portelance

-Cochercheuse

Expertise

- Fondements théoriques et réforme scolaire;
- Partage de savoirs entre mentor et novice;
- Recherche collaborative.

3) Annie Presseau

-Cochercheuse

Expertise

- Transfert des apprentissages;
- Formation continue;
- Recherche-action.

Introduction

Partenariat

LADIPE ↔ CS

LADIPE



Analyser les **perceptions** de l'impact global du programme d'insertion professionnelle;

Fournir un **rapport** des résultats de l'étude à la C.S.

Permettre aux chercheurs d'**observer** les formations, rencontres collectives et favoriser l'accès aux écoles et aux enseignants;

Permettre de solliciter la participation d'enseignants (**mentors ou mentorés**) sur une base volontaire.

Problématique

- Les programmes de soutien aux débutants en enseignement ont des impacts sur leur processus d'insertion professionnelle. Cependant, ces impacts sont encore mal connus.
- À ce propos, cette communication présente les résultats d'une recherche financée par le CRSH menée en partenariat avec une Commission scolaire québécoise.

Problématique (suite)

- **Objectif général :**

Analyser les perceptions qu'ont les nouveaux enseignants (mentorés) et les mentors des impacts d'un programme d'insertion professionnelle dans l'enseignement.

À partir des deux volets du programme :

- 1) Mentorat**
- 2) Formations ciblées**

Programme d'insertion professionnelle

Deux volets

1) Mentorat

Objectif :

a) Créer une communauté de pratique réflexive.

Moyens :

a) Quatre rencontres d'accompagnement dyades;
b) Deux formations pour les **mentors** (communication et compétences professionnelles).

2) Formations ciblées

Objectifs :

a) Soutenir enseignants;
b) Actualiser compétences professionnelles.

Moyens :

a) Quatre formations pour les **nouveaux enseignants** (rencontre parents, gestion classe, techniques d'intervention et style apprentissage).

Cadre de référence

**1) Programmes d'insertion
professionnelle efficaces (3);**

**2) Programmes de mentorat : efficacité et
rôle des mentors.**

Cadre de référence

1) Programmes d'insertion professionnelle

Les composantes d'un bon programme d'insertion professionnelle
(Ordre des enseignants et enseignantes de l'Ontario (O.E.E.O),
2003) :

- 1) possède une vision et des objectifs clairement définis;
- 2) se concentre sur l'appui et la rétention des nouveaux enseignants;
- 3) repose sur des normes professionnelles;
- 4) inclut un système d'encadrement mentorale;
- 5) reconnaît qu'être enseignant est un processus d'apprentissage permanent;
- 6) privilégie l'apprentissage en salle de classe;
- 7) est une responsabilité que se partagent de nombreux partenaires en éducation;
- 8) améliore l'enseignement et l'apprentissage des élèves.

Cadre de référence

1) Programmes d'insertion professionnelle (suite)

Les composantes des programmes d'insertion professionnelle qui permettent la rétention des enseignants débutants ont les caractéristiques suivantes selon une étude menée par le Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) (Moench, 2002) :

- 1) Les enseignants novices n'ont pas la même tâche que les enseignants experts;
- 2) Les nouveaux enseignants sont formés ou mentorés;
- 3) Teacher induction is a purposive and positive activity. (L'insertion est une activité utile et positive.);
- 4) Le personnel aide et forme collectivement les nouveaux enseignants;
- 5) Assessment of new members is downplayed (minimisée);
- 6) Ceux qui créent les politiques veulent améliorer l'insertion des nouveaux enseignants.

Cadre de référence

1) Programmes d'insertion professionnelle (suite)

Les programmes d'insertion professionnelle efficaces (Feiman-Nemser, 2003):

Aider les nouveaux enseignants à apprendre :

- 1) comment créer un environnement de classe sécuritaire;
- 2) comment engager tous les étudiants dans leurs apprentissages;
- 3) comment travailler efficacement avec les parents;
- 4) comment évaluer les élèves.

Conditions d'efficacité du mentorat

(P. Andrews et Martin, 2003) :

- 1) Développement professionnel continu par un entraînement systématique sur une période de 2 ou 3 ans;
- 2) Groupes d'études (communauté d'apprentissage);
- 3) Support administratif;
- 4) Opportunités pour les nouveaux enseignants de visiter des classes de démonstration.

Cadre de référence

2) Programmes de mentorat (suite)

Le programme de formation des mentors en Louisiane identifie trois rôles joués par les mentors (Angelle, 2002a) :

- 1) Entraîneur (coach) : analyse la performance des débutants, effectue des entrevues et des observations avec rétroaction, applique un répertoire de stratégies d'instruction et de gestion;
- 2) Modèle : modélise un enseignement efficace, aide à la gestion des responsabilités professionnelles, offre de l'encouragement et du soutien;
- 3) Spécialiste du développement professionnel : aide le nouvel enseignant à analyser et à résoudre les problèmes, dirige le nouvel enseignant vers les ressources, aide à élaborer un plan de développement professionnel pour le nouvel enseignant et assiste le nouvel enseignant quant à l'analyse des performances des élèves afin de mieux planifier l'enseignement.

Méthodologie

- **Approche qualitative :**

- Recherche évaluative (Gauthier, 2003)

- **Sujets (n=53)**

- Enseignants d'expérience (n=29)
- Enseignants novices (n=24)

- **Outils de collecte de données auprès des dyades**

- 1) Entrevue en début de programme (n=8);
- 2) Entrevue en fin de programme (n=6);
- 4) Questionnaires (n=29)
- 5) Enregistrements de rencontres de travail (n=5) et ou échanges courriel (n=1)
- 6) Carnet de notes (n=2)

Méthodologie (suite)

■ **Traitement et analyse des données :**

- Codification à partir du logiciel QRS NVIVO selon les 5 étapes de la recherche évaluative (Gauthier, 2003) :

- 1) **Évaluations besoins;**
- 2) **Évaluation solutions;**
- 3) **Évaluation implantation;**
- 4) **Évaluation effet et impact (court terme);**
- 5) **Évaluation impacts (court terme).**

Résultats

1) Évaluation des besoins

- La **première étape** montre que les objectifs du programme sont axés sur la réponse aux besoins, mais qu'il y a absence de liens entre les deux programmes.

Problèmes

-Engagement massif des enseignants



Besoins à combler

-Être soutenu (mentorat)

Absence de liens

entre les deux programmes, mais présence d'une réelle préoccupation pour l'apprentissage des mentorés.

-Gestion de classe (ressort évaluations)



-Être formé (formations)

-Rencontre parents (absent formation initiale)



-Être formé (formations)

Résultats

2) Évaluation des solutions

- La **deuxième étape** indique que les besoins des enseignants nécessitent la mise en place d'un programme en deux volets : **mentorat et formations ciblées.**

Solutions		Pour combler un besoin
Mentorat	↔	-Pour pallier le manque d'enseignants d'expérience.
Enseignant-responsable	↔	↻Rôles à définir
Rencontres mentoraes	↔	-Pour former une communauté de pratique réflexive
Formations	↔	-Soutenir et actualiser les compétences professionnelles. ↻Absence de formation sur les compétences professionnelles pour les mentorés.

Résultats

3) Évaluation de l'implantation

- La **troisième étape** laisse entrevoir que certains détails de l'implantation du programme doivent être revus.

Solutions



Implantation

Le programme s'adresse à qui ?



Formations :

- personnel N.L.Q.
- nouveaux enseignants

⇒ **Ouvrir à plus d'enseignants**

Mentorat :

- enseignants en voie d'être sur la liste de priorité

⇒ **Ouvrir aux N.L.Q**

Résultats

3) Évaluation de l'implantation (suite)

Solutions (suite)



Implantation (suite)

Le programme de mentorat



- ⇒Revoir la diffusion de l'information;
- ⇒S'assurer de l'appui des directions;
- ⇒Offrir les mêmes rencontres aux mentors-mentorés;
- ⇒Recruter plus de mentors.

Les formations





- ⇒Revoir la diffusion de l'information;
- Rencontre de parents (28);
- Gestion de classe (177);
- Techniques d'intervention (120);
- Style d'apprentissage (27);
- ⇒Indiquer clairement à qui s'adressent ces formations.

Résultats

4) Évaluation des effets

- Les objectifs du programme de mentorat semblent avoir été globalement atteints.

<u>Implantation</u>		<u>Effets déclarés</u>
Mentorat <u>Rappel de l'objectif :</u> -Créer une communauté de pratique réflexive.		<u>Rencontre de mentorat</u> -partage entre dyades (résolution problème); -sentiment d'appartenance; ⇒Revoir temps consacré aux dyades. <u>Relation mentorale</u> -très aidant; ⇒Revoir le jumelage (temps, école, matière, horaire) ⇒Revoir le temps de libération (mentor, dyade).

Résultats

4) Évaluation des effets (suite)

- L'atteinte des objectifs du volet de formation est plus difficile à établir.

Implantation (suite)



Effets déclarés (suite) (*)

Formations

Rappel des objectifs :

-Soutenir
enseignants;

-Actualiser
compétences
professionnelles



-Rencontre parents (+);

-Gestion de classe (+ et -) (jugé trop
théorique et pas assez pratico-
pratique);



-Techniques d'intervention (-);

-Styles d'apprentissage (+).

Résultats

5) Évaluation des impacts

- L'impact du **programme de mentorat** se fait davantage sentir sur l'**enseignement** que l'impact des formations.

Programme		Impact ressenti
Mentorat		<u>Rencontre de mentorat</u> -Encadrer le mentorat (+); -Former à la résolution de problèmes (+); -Formation les mentors (+ et -); <u>Relation mentorale</u> -Insertion professionnelle (+); -Enseignement (+); -Difficultés vécues : gestion classe (+);
Formations		-Théoriques et non concrètes (-);

- Les objectifs du programme étaient assez clairs et les solutions à mettre en place relativement adéquates pour répondre à la plupart des besoins des enseignants (O.E.E.O, 2003).
- ⇒ Toutefois, on note l'absence de liens entre les deux volets du programme.
- ⇒ Et pas de solutions envisagées pour le transfert des apprentissages.

Résultats

6) Possibilités et limites (suite)

■ Mentorat :

- Les rencontres de mentorat assuraient un encadrement mentorale (O.E.E.O., 2003).
- Les activités proposées étaient variées (Nault, 2003) : conférence, groupe d'étude (P.Andrews et Martin, 2003), ateliers et formation aux mentors (habiletés de communication et compétences professionnelles), etc.
- Du côté de la relation mentorale, notons que les mentors ont principalement joué un rôle de modèle (Angelle, 2002a).
- En conclusion, le mentorat influencerait positivement l'insertion professionnelle et l'enseignement des mentorés en plus de favoriser leur persévérance dans la profession.

- ➔ Cependant, l'information relative au programme devrait être uniformément diffusée et accessible pour tous les enseignants afin de recruter plus de mentors et mentorés.
- ➔ Les formations offertes aux mentors mériteraient d'être revues (Lavoie, Garant, Monfette, Martin, Houle et Hébert, 1995).
- ➔ Le programme pourrait être ouvert au personnel N.L.Q. qui a un réel besoin de soutien.
- ➔ Une meilleure reconnaissance des mentors assurerait une rétention de ces derniers au sein du programme.
- ➔ Enfin, le programme d'un an permettait aux enseignants novices de surmonter les difficultés vécues lors de la première année. Un prolongement du programme de mentorat s'inscrirait alors dans une perspective de développement professionnel (P.Andrews et Martin, 2003).

- Formations ciblées : Les formations répondaient assez bien aux besoins des enseignants en insertion professionnelle : rencontre de parents (Feiman-Nemser, 2003); gestion de classe et technique d'intervention (Weva, 1999) et style d'apprentissage d'apprentissage (O.E.E.O., 2003).
 - ⇒ Malgré cela, celles-ci sont perçues comme théoriques et non pas assez pratiques.
 - ⇒ Peut-être en raison de la faible intégration entre le volet mentorat et les formations ciblées.

Conclusion

- Les programmes de soutien peuvent d'autant mieux aider les nouveaux enseignants qu'ils présentent non seulement une cohérence interne mais que celle-ci est perçue.