

Assurance de qualité | 2023 – 2024
Évaluation du programme de premier cycle
Rapport résumé de l'évaluation
Faculté Saint-Jean

English translation begins on page 20 / La traduction anglaise commence à la page 20

Évaluation du programme de premier cycle

Nom des programmes: Baccalauréat en Enseignement primaire; Baccalauréat en Enseignement secondaire;
Programme de 2 ans (B.Ed./Ad)

Date de la visite du site: 27 février 2024

Comité de l'évaluation de l'assurance de la qualité: Dr. Cécile Bullock, présidente du comité d'évaluation, Simon Fraser University; Dr. Miles Turnbull, évaluateur externe, University of Prince Edward Island; Dr. Carla Peck, évaluateuse interne, University of Alberta

Les forces des programmes

L'évaluation des programmes en éducation de premier cycle de la Faculté Saint-Jean (FSJ) met en évidence une faculté qui contribue de manière significative à la formation des enseignant.e.s, de par ses programmes diversifiés, son personnel et ses étudiant.e.s engagé.e.s dans leurs programmes de formation. Les forces de la faculté résident dans son engagement communautaire envers la Francophonie en milieu minoritaire et le souci de la qualité de la formation des enseignant.e.s de/en français.

Points forts

1. Réputation: La FSJ jouit d'une réputation de longue date en matière de formation des enseignant.e.s de/en français et elle est un acteur incontournable du paysage éducatif en Alberta pour la défense de l'enseignement-apprentissage du français en contextes minoritaires.

2. Soutien et dynamisme de l'équipe éducative: La FSJ est également réputée pour son accompagnement des futurs.e.s enseignant.e.s dans les stages, grâce à un personnel de soutien dévoué et dynamique.

3. Engagement auprès de la communauté: La FSJ est activement impliquée dans un processus d'adaptation pour répondre aux besoins du milieu éducatif.

Structure du programme

La recommandation: Évaluer la capacité de la FSJ à offrir cinq programmes différents et adapter cette dernière à la réalité du contexte budgétaire

Réponse du programme d'éducation: Cette ré-évaluation de nos cinq programmes (et des mineures et majeures offertes) est prévue dans le cadre des 5 prochaines années, en concertation avec les priorités stratégiques du doyen en termes de budget et de recrutement, et en alignement avec les réformes à venir des programmes en arts et sciences, afin d'optimiser (dynamiser et rationaliser) notre offre de cours.

Plan d'action:

- Obtenir des données fines et pertinentes quant à chacun de nos 5 programmes (admissions passées et présentes par programmes, par cours et par section)
- Obtenir des données pertinentes quant à la capacité du milieu scolaire à accueillir nos stagiaires (immersion vs francophone, urbain vs rural, région d'Edmonton vs en région, élémentaire vs secondaire, par discipline scolaire pour le secondaire)
- Obtenir des données pertinentes du milieu scolaire quant aux besoins de la profession notamment pour comprendre la pertinence de nos mineures
- Obtenir des informations pertinentes et projections fiables sur les ressources disponibles dans les 5 prochaines années (ressources financières, ressources matérielles incluant les locaux et l'équipement technologique, ressources humaines)
- Établir en collaboration avec le bureau du doyen, du recrutement et des admissions les tendances et cibles de recrutement (ex

<p>: Bed, Bed-AD, programmes satellites)</p> <ul style="list-style-type: none">- Travailler en collaboration avec les programmes en arts et sciences afin d'optimiser nos ressources et offre d'enseignement.- Évaluer les cours optionnels à supprimer ou repenser afin d'offrir une palette de cours appropriés, pertinents et viables sur le plan économique- Évaluer, à la lumière des données collectées, notre capacité à offrir les 5 programmes actuels, à en offrir de nouveaux ou à en supprimer
<p>Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen travaillera étroitement avec le groupe d'éducation pour leur fournir l'information nécessaire possible et raisonnable dans ces contextes.</p>
<p>La recommandation: Reconsidérer la présence des enseignant.e.s titulaires dans les programmes, et notamment le programme satellite, afin de pouvoir garantir aux étudiant.e.s de ce programme les mêmes bénéfices et expériences d'enseignement-apprentissage que leurs camarades des programmes offerts sur le campus de la FSJ.</p>
<p>Réponse du programme d'éducation: L'équipe en éducation insiste sur l'importance, en effet, d'avoir davantage d'enseignants-chercheurs au sein de ses programmes (satellites et CSJ) et de mener à bien des embauches stratégiques dans les 5 prochaines années</p>
<p>Plan d'action:</p> <ul style="list-style-type: none">- Collaborer avec le bureau du doyen pour comprendre les possibilités d'embauche de professeurs-chercheurs en voie de permanence- Définir des profils pertinents en fonction des besoins actuels et futurs des programmes- Remplacer les professeurs en éducation partis à la retraite ou ayant quitté la faculté dans les 5 dernières années- Accroître le ratio de professeurs en éducation (par rapport aux autres programmes de la faculté et au nombre d'étudiants)- Soutenir activement l'embauche de professeurs-chercheurs en voie de permanence

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage à travailler en collaboration avec l'équipe en éducation pour assurer la stabilité des programmes, leur succès et voir à l'embauche de professeurs-chercheurs en voie de permanence et de professeurs-enseignants à temps plein pour répondre aux besoins des programmes au CSJ et au satellite.

La recommandation: Maintenir des critères d'admission qui garantissent des moyennes académiques suffisantes pour garantir l'excellence académique de la formation des enseignant.e.s

Réponse du programme d'éducation: L'équipe en éducation est en plein accord avec l'importance d'admettre les étudiants avec des moyennes académiques suffisantes pour garantir l'excellence de la formation des enseignant.es.

Plan d'action :

- Obtenir des informations fiables sur les politiques et pratiques de la faculté d'éducation de la UofA, à titre comparatif (formation en éducation en anglais) et dans une volonté de conformité de nos pratiques avec les politiques de l'université.
- Obtenir des données fiables (et à jour) sur les moyennes académiques d'admission des institutions concurrentes (institutions francophones et institutions anglophones locales).
- Obtenir des données sur l'impact sur le recrutement et sur les admissions de durcissements ou relâchements de nos exigences d'admission.
- Obtenir des données sur les moyennes d'admission dans les 5 dernières années, par programmes, et établir de possibles corollaires avec le succès des étudiants dans les cours et en stages
- À l'aide des données collectées, établir un seuil réaliste, concurrentiel, permettant de garantir l'excellence.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le recrutement est au cœur de notre mission, son importance est cruciale, non seulement pour garantir la stabilité financière et la pérennité de nos programmes, mais également pour répondre au besoin criant, d'enseignants qualifiés, des communautés francophones en contexte minoritaire. De plus, nous déployons des moyens importants pour accompagner les nouveaux étudiants, et mettons en place des ressources tant pour les étudiants que pour le corps enseignant, afin de les soutenir dans leurs

parcours. Cette approche vise à garantir que les étudiants admis dans nos programmes bénéficient d'un encadrement de qualité dans leurs études. Le bureau du doyen produira, si possible, les statistiques demandées. Une de ses priorités est de prendre des décisions informées par des données concrètes objectives.

La recommandation: Mettre en place une analyse comparative (de type « benchmarking ») avec d'autres institutions de même importance que la FSJ pour déterminer le seuil idéal d'admission

Réponse du programme d'éducation: Une analyse comparative a été menée à l'époque où les critères actuels d'admission (au BEd-AD en particulier) ont été mis en place et approuvés par la gouvernance. Afin de prendre en compte les réalités et enjeux actuels, il est nécessaire de mener à nouveau cette analyse comparative.

Plan d'action : Voir ci-dessus.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Voir ci-dessus.

La recommandation: Développer des lignes de communication claires, transparentes et multidirectionnelles pour soutenir de manière collégiale l'intégrité de la formation académique des enseignant.e.s

Réponse du programme d'éducation: L'équipe en éducation est fortement en accord avec cette recommandation et s'engage dans une dynamique de dialogue.

Plan d'action :

- Processus de rencontres régulier entre la directrice des programmes (représentant les intérêts des programmes) avec le vice-doyen académique, le doyen et la « gestionnaire des programmes, planification et gouvernance » afin que les volets académiques et opérationnels soient pensés en synergie et de manière collaborative
- Engagement de l'équipe en éducation dans des rencontres régulières avec la directrice des programmes

- Engagement de l'équipe décanale et de l'équipe en éducation lors de rencontres régulières

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen est aussi fortement d'accord avec cette recommandation tout en respectant les rôles et responsabilités qui découlent de la gouvernance universitaire en matière académiques et opérationnelles.

La recommandation: Assurer une mise en œuvre de pratiques équitables en matière d'admission des étudiant.e.s venant de contextes non-canadiens

Réponse du programme d'éducation: L'équipe en éducation souhaite mettre en œuvre des pratiques équitables et inclusives en matière d'admission, permettant de former des futurs enseignants compétents et représentatifs de la diversité présente dans les écoles, dans les salles de classe et dans la communauté francophone. La compétence interculturelle et la capacité à gérer des classes diverses sont des dimensions essentielles en éducation, et l'équipe accueille la diversité des étudiants venant des contextes non canadiens. Des discussions doivent néanmoins se poursuivre pour mieux saisir les bonnes pratiques en termes d'EDI et pouvoir asséoir une compréhension et une vision communes.

Plan d'action :

- Rendre compte de manière transparente à l'équipe et aux partenaires éducatifs des engagements de l'université en terme d'EDID
- Suivre une formation sur les politiques et pratiques EDID ayant trait au processus d'admission dans les autres facultés de l'université
- Collecter des données sur les politiques et pratiques EDID ayant trait au processus d'admission dans les institutions concurrentes (francophones ou anglophones albertaines)
- Mieux informer l'équipe en éducation sur les réalités et enjeux des pratiques actuelles du bureau des admissions en matière de respect des principes EDID
- Continuer la discussion afin d'obtenir une vision commune quant aux meilleures pratiques à adapter
- S'engager de manière transparente et collégiale dans le processus de gouvernance afin de mettre en place les changements nécessaires

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage à participer dans ce processus et de trouver des moyens pour offrir ces formations.

Mesures du programme et analyse comparative

La recommandation: Développer une planification stratégique de l'effectif étudiant à moyen et long terme afin d'anticiper les fluctuations et les transformations du corps étudiant.

Réponse du programme d'éducation: Il est en effet impératif de planifier de manière stratégique l'effectif moyen souhaitable à moyen et long termes, en acceptant que de légères fluctuations puissent survenir de manière contextuelle.

Plan d'action :

- Obtenir de l'administration des données fiables quant aux effectifs moyens par année, cours, semestre, section; ainsi que des données pertinentes sur les admissions par programmes (incluant les mineurs et majeures) afin d'établir des recouplements pertinents
- Mener une analyse de ces données afin d'avoir une vision de la fluctuation des effectifs au cours de 5 dernières années
- Faire une recherche sur les effectifs moyens par cours à la faculté d'éducation et dans les institutions francophones comparables
- Établir des principes pédagogiques justifiant nombre moyen d'étudiants par type de cours (EDUS, EDUM, EDUP, EDUF) en prenant en compte les spécificités du cours mais aussi les contraintes budgétaires et des critères d'équité quant au ratio d'étudiants par section et par enseignant.
- Obtenir de l'équipe des admissions une estimation du chiffre moyen d'étudiants pouvant s'ajouter aux cours de premières années entre juin et septembre (afin de permettre une éventuelle création de section et une embauche d'instructeur supplémentaire avant l'été, au besoin) et une estimation du chiffre de nouveaux étudiants admis entre le 1^{er} et la mi-septembre (deadline pour add/drop)

- Communiquer de manière transparente sur ce processus

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage et travaille déjà avec la directrice pour fournir, où c'est possible cette information et expliquer au groupe d'éducation les limites des données à notre disposition.

La recommandation: Développer une identité spécifique à la FSJ et communiquer sur cette identité afin de se démarquer des autres institutions concurrentes potentielles.

Réponse du programme d'éducation: L'équipe est en accord avec la nécessité de renforcer l'identité spécifique de la FSJ et souhaite participer à un dialogue collégial et constructif sur cette question.

Plan d'action :

- Participer aux discussions sur l'identité de la FSJ et collaborer aux documents de définition de la vision/mission (à l'initiative du doyen)
- Engager une discussion entre l'équipe d'éducation et l'équipe de leadership sur l'identité spécifique de la FSJ et de ses programmes d'éducation
- Promouvoir activement et publiquement une image positive de la FSJ auprès de la communauté scolaire, académique, francophone et immersive, et ce afin de renforcer sa réputation.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage à continuer le dialogue sur l'identité du campus Saint-Jean et sa place au niveau local, national et international.

Enseignement et apprentissage

La recommandation: Reconsidérer l'emploi du DELF dans l'évaluation des compétences langagières des étudiant.e.s

Réponse du programme d'éducation: Cette question est récurrente depuis une dizaine d'années et aucune solution (DELF ou examen maison) n'est pleinement satisfaisante., les opinions étant partagées aussi bien au niveau des étudiants, de l'équipe en éducation, du leadership, de l'administration, du milieu scolaire (francophone vs immersion) et professionnel. Plusieurs initiatives sont en cours afin de déterminer d'une direction à prendre de manière durable. Nous tenons toutefois à souligner que, quel que soit l'outil d'évaluation choisi, l'essentiel est d'accompagner les étudiants dans le développement de leurs compétences langagières et dans un processus d'évaluation qui leur permettent de prendre conscience de leur niveau, de la progression attendue et des objectifs de développement à atteindre. À noter que la question du DELF ne concerne pas les Bed-AD et que des examens internationaux autres sont reconnus comme alternatives au DELF.

Plan d'action :

- Vérifier si les politiques de l'université devraient nous orienter vers un type de pratique particulier : examen (interne ou externe), réussite à un cours final (avec un seuil de réussite minimal par exemple). Documenter l'existence de ces politiques.
- Continuer et documenter le travail de consultation avec les étudiants, les partenaires communautaires et scolaires, l'administration et l'équipe de direction
- Mener une étude comparative avec ce qui se fait dans les institutions comparables et investiguer sur les enjeux autour de ces choix
- Offrir pendant une période de deux ans la possibilité aux étudiants de passer l'examen maison en parallèle avec le DELF, ce qui permettra d'expérimenter l'examen maison développé en 2023-2024 et d'en comparer de manière rigoureuse (académique), la fiabilité.
- Constituer un comité de travail dont le but serait d'évaluer la pertinence et viabilité d'un basculement à long terme vers l'examen maison. Ce comité de travail devrait permettre de refléter les différentes perspectives et notamment les perspectives académiques (fiabilité et pertinence du test), étudiantes (coût, stress, inclusivité), administratif (logistique, ressources humaines et financières à moyen et long terme, communication autour du test et des résultats, inclusivité et accommodement, flexibilité des dates d'examen, etc.).
- Suite à l'analyse des données et du comité de travail, justifier de manière critique et transparente le choix effectué.
- Communiquer adéquatement et largement sur le test retenu comme condition d'examen aux stages

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen continuera les mesures nécessaires pour assurer l'évaluation langagières équitable et selon les normes universitaires

La recommandation: Considérer le développement d'un outil d'évaluation du français sur objectif spécifique

Réponse du programme d'éducation: Le développement d'un examen maison permettrait effectivement d'évaluer les étudiants sur leur français pré-professionnel avant de permettre leur entrée en stage. Cet avantage est à considérer parmi les facteurs à prendre en compte dans la prise de décision : maintien d'un examen standard vs examen maison.

Plan d'action :

- Consulter les exemplaires des examens maisons conçus par les professeurs de français, à titre de prototype
- Discuter avec les professeurs de français en charge de concevoir les éventuels examens-maisons la possibilité d'inclure le français sur objectif spécifique (FOS) dans la conception des examens.
- Évaluer la pertinence de ces possibles prototypes (sujets d'examens avec une composante FOS) avec les collègues en éducation et le milieu professionnel pour s'assurer que ces sujets d'examen de langue soient réalistes par rapport au milieu professionnel.
- Déterminer avec les équipes concernées (académiques et administratives) le type d'examen retenu comme condition d'admission aux stages (examen international tel que le DELF, examen maison généraliste, examen maison FOS)

Réponse du Faculté Saint-Jean: Les efforts pour cette recommandation sont déjà bien avancés. Le bureau du doyen continuera à y investir les efforts nécessaires.

La recommandation: Promouvoir le recours à un portfolio professionnel comme outil d'accompagnement des étudiant.e.s sur l'ensemble de leur formation à l'enseignement, et en particulier les compétences langagières

Réponse du programme d'éducation: L'équipe en éducation a envisagé depuis des années l'usage d'un tel portfolio dont nous reconnaissions la pertinence. Jusqu'alors la mise en œuvre s'est heurté à : 1) un manque d'adhésion globale de l'équipe enseignante pour favoriser sa mise en œuvre dans les cours, 2) un manque de ressources humaines pour accompagner les étudiants dans la tenue du portfolio et pour s'assurer que le e-portfolio évolue selon les besoins, 3) un manque de ressources financières et technologiques pour assurer que le e-portfolio reste pertinent et à jour sur le plan technologique.

Plan d'action :

- Explorer avec les équipes d'accompagnement à la technologie le soutien humain et financier possible à moyen-long terme pour reprendre ce projet.
- Discuter avec l'équipe en éducation de la volonté de soutenir la ré-introduction de cette idée de e-portfolio
- Déterminer d'un plan à court-moyen et long terme prenant en compte les différents facteurs (par ex budgétaires)

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage à participer au discussion, et investir dans ce projet si les inscriptions et le budget du CSJ augmentent.

La recommandation: Renforcer la dimension EDI tant en matière des contenus de cours que des pratiques enseignant.e.s de la FSJ

Réponse du programme d'éducation: L'équipe reconnaît l'importance des dimensions EDID (Équité, Diversité, Inclusion, Décolonisation) dans les contenus de cours et dans les pratiques enseignantes. Cette dimension fait partie de la mission stratégique de l'université et des accords pris par l'Association Canadienne des Doyens en Éducation. L'équipe reconnaît que nous devons travailler à développer des pratiques exemplaires et à être redevable sur les engagements pris pour renforcer cette dimension.

Plan d'action :

- Travailler avec le doyen et vice-doyen académique pour faciliter l'accès à des formations pour les professeurs et ATS et pour obtenir une meilleure reconnaissance des initiatives de formation prises (au niveau de l'évaluation de la performance des

enseignants).

- Mettre en œuvre un mapping des contenus et bonnes pratiques en place
- Mettre en évidence les zones d'amélioration et travailler en équipe à intégrer de manière plus satisfaisante les contenus EDI tout au long de la formation, dans tous les cours.
- Discuter avec l'équipe de manières pertinentes de valoriser les bonnes pratiques déjà en place.

Réponse du Faculté Saint-Jean: En tant que priorité stratégique du décanat, l'équipe a accès au soutien de la Bent Arrow healing society pour les trois prochaines années pour entreprendre cet important travail. Le bureau du doyen s'engage à appuyer le groupe d'éducation.

La recommandation: Développer des objectifs d'apprentissage concrets en lien avec les compétences professionnelles C2 (Le futur enseignant adopte des attitudes et des pratiques inclusives) et C10 (Le futur enseignant développe et applique des connaissances de base sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits (PNMI) dans l'intérêt de tous les élèves) pour chacun des cours des programmes

Réponse du programme d'éducation: Cette suggestion est excellente et devrait permettre de répondre en partie à la recommandation précédentes. Les recherches sur le sujet démontrent néanmoins un manque de formation et de compétences à cet égard, dont nous devons être conscients à l'heure non seulement de développer les objectifs mais surtout de les mettre en œuvre.

Plan d'action :

- Discuter avec le doyen et vice-doyen des ressources (humaines, budgétaires) pour appuyer une telle initiative
- Former un comité de travail avec les collègues intéressés à travailler sur le développement de tels objectifs
- Diffuser ces objectifs auprès des instructeurs concernés et discuter des besoins éventuels de formation pour leur mise en œuvre.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen est prêt à investir des ressources raisonnables et l'expertise pour appuyer ce projet. Les membres du groupe d'éducation doivent investir leur temps vers l'amélioration continue de leurs programmes, ceci est leur

responsabilité.

La recommandation: Actualiser le curriculum mapping afin que ce dernier puisse présenter une progression claire du développement des compétences professionnelles sur l'ensemble des années de formation, qu'elles soient de 4 ans ou moins

Réponse du programme d'éducation: L'équipe reconnaît l'importance de ce travail mais s'inquiète de l'ampleur de la tâche, demandant collaboration de l'équipe, temps et expertise. L'équipe aimeraient savoir quel soutien pourrait être alloué pour aider à la mise en œuvre de cette initiative nécessaire mais chronophage.

Plan d'action :

- Discuter avec l'équipe du doyen des soutiens possibles
- Mettre en place un calendrier et une organisation rendant possible un curriculum mapping dans des délais raisonnables

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen est prêt à investir des ressources raisonnables et l'expertise pour appuyer ce projet. Les membres du groupe d'éducation doivent investir leur temps vers l'amélioration continue de leurs programmes, ceci est leur responsabilité.

La recommandation: Considérer la mise en place d'un calendrier de travail partagé pour améliorer la qualité de l'expérience d'apprentissage des étudiant.e.s

Réponse du programme d'éducation: Nous avons discuté de cette idée en équipe déjà et elle a remporté l'adhésion des personnes présentes à la rencontre. Bien que cette idée soit relativement simple à mettre en œuvre, elle demande une collaboration et un engagement renouvelé de l'équipe pour mettre à jour le calendrier. L'équipe reconnaît qu'une telle initiative générera une meilleure compréhension de la charge de travail des étudiants et pourrait nous amener à développer de meilleures pratiques dans l'intérêt de la formation des étudiants et de leur santé mentale.

Plan d'action :

- mettre en place un calendrier collaboratif en ligne
- inviter les collègues à y répertorier les dates et types d'examen, et à actualiser les informations chaque semestre
- mener un travail de réflexion afin de penser nos pratiques d'évaluation de manière informée et collaborative

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen n'a rien à ajouter.

Profil de la faculté

La recommandation: Veiller au bien-être du corps enseignant afin de maintenir un engagement collectif à la vie facultaire

Réponse du programme d'éducation: Le bien-être du corps enseignant est en effet essentiel pour maintenir l'engagement de l'équipe. L'équipe reconnaît que la dynamique manque de bien-être au travail- manque d'engagement est un cercle vicieux à briser dans l'intérêt de tous.

Plan d'action :

- Entamer des conversations ciblées entre le doyen, le vice-doyen et l'équipe (professeurs, ATS temps plein) sur les moyens d'améliorer la dynamique actuelle.

Réponse du Faculté Saint-Jean: L'université et le CSJ se sont engagés dans un processus du « People strategy » pour améliorer l'environnement de travail et l'engagement de tous les membres du personnel pendant plus de 2 ans. Nous espérons voir plus de participation du groupe d'éducation.

La recommandation: Explorer les coûts financiers engendrés par la conversion de certains postes de chargés de cours en postes réguliers de lecteurs à temps

Réponse du programme d'éducation: L'équipe soutient la création de postes d'ATS à temps plein. Nous soulignons cependant l'importance que l'embauche des ATS à temps plein ne se fasse pas au détriment de postes de professeurs-chercheurs. Plusieurs collègues professeurs partis à la retraite en 2024 doivent impérativement être remplacés. Par ailleurs, il est important de considérer que les ATS à temps partiel apporte comme richesse leur connexion au milieu scolaire puisque la plupart sont des enseignants et leaders scolaire en fonction. La diversité des profils d'instructeur est à valoriser, tout en misant sur la stabilité de l'équipe, avec des professeurs et ATS à temps plein qui puissent s'engager dans l'enseignement, en recherche mais aussi en service, dans l'intérêt des programmes.

Plan d'action :

- Discuter avec le bureau du doyen des plans à court, moyen et long termes pour l'embauche d'ATS temps plein et de professeurs-chercheurs, et cela afin de pouvoir élaborer des profils pertinents et planifier des embauches de manière stratégique.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Ce processus a déjà débuté. La direction d'éducation a été chargée de consulter le groupe d'éducation, de présenter une liste d'expertises nécessaires et une liste priorisée de poste de professeur.es chercheur.es et ATS à temps plein pour répondre aux besoins à long terme des programmes. Ceci serait fait en consultation avec les programmes d'Arts et Sciences pour assurer une optimisation des effectifs; le programme d'Éducation ne peut pas être pris indépendamment.

La recommandation: Développer un plan de renouvellement du corps enseignant de la faculté en veillant à ce que celui-ci soit représentatif de la nouvelle diversité de la communauté francophone albertaine

Réponse du programme d'éducation: La diversité du corps enseignant est essentielle et doit refléter les diversités présentes dans le milieu scolaire albertain.

Plan d'action :

- Travailler avec l'équipe à établir le profil de l'équipe actuelle (auto-identification) et identifier les manques dans la représentation des

diversités

- Communiquer cette analyse au bureau du doyen pour considération au moment des embauches dont les procédures sont à clarifier pour permettre des prises de décisions éclairées et optimales.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Ce processus a déjà débuté. La direction d'éducation a été chargée de consulter le groupe d'éducation, de présenter une liste d'expertises nécessaires et une liste priorisée de poste de professeur.es chercheur.es et ATS à temps plein pour répondre aux besoins à long terme des programmes. Ceci serait fait en consultation avec les programmes d'Arts et Sciences pour assurer une optimisation des effectifs; le programme d'Éducation ne peut pas être pris indépendamment.

La recommandation: Recruter des enseignants autochtones pour participer pleinement à la démarche de Réconciliation avec les Peuples autochtones

Réponse du programme d'éducation: L'équipe est consciente de l'importance cruciale de la participation d'éducateurs autochtones auprès de nos étudiants et de nos instructeurs, en plus de modeler un positionnement allié. Outre l'embauche d'instructeurs autochtones, il est important que le CSJ maintiennent des relations privilégiées avec les communautés locales, permettant notamment de collaborer respectueusement et à long terme avec des Ainés, gardiens du savoir, éducateurs et membres des diverses communautés autochtones des territoires sur lesquels sont dispensés nos formations.

Plan d'action :

- Sensibiliser les membres des comités d'embauche sur les enjeux EDID
- Renouveler l'entente avec Bent Arrow
- Assurer des financements à court, moyen, long terme pour les honoraires et protocoles

Réponse du Faculté Saint-Jean: Une embauche autochtone, pouvant répondre aux besoins du programme d'éducation et les autres programmes, serait une priorité du bureau du doyen. L'entente avec Bent Arrow peut être renouvelée, comme plusieurs autres investissements désirés, si et seulement si la population étudiante et le financement du CSJ augmente.

Environnement du programme

La recommandation: Sensibiliser l'ensemble du corps enseignant ainsi que tous les intervenants de la formation des enseignant.e.s à la variété des accents francophones

Réponse du programme d'éducation: L'équipe reconnaît que la politique d'ouverture aux accents véhiculée par la faculté n'est pas suffisante, et que des initiatives de sensibilisation ciblées gagneraient à être menées auprès de tous les intervenants impliqués dans la formation des futurs enseignants.

Plan d'action :

- Promouvoir des ateliers et ressources de formation auprès des différents intervenants : professeurs, ATS, membres du bureau de la pratique, professeurs conseillers et enseignants accompagnateurs impliqués dans les stages, mais aussi les services d'appuis tels que la Centrale.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen appuie cette initiative. Nous reconnaissons l'importance de l'inclusivité et espérons que tous les enseignants d'éducation prendront cette formation.

La recommandation: Développer un environnement de travail qui soit respectueux de tous et toutes les étudiant.e.s, et notamment les étudiant.e.s issu.e.s de la Francophonie internationale

Réponse du programme d'éducation: L'équipe a été sensible aux remarques du comité sur le fait que les étudiant.e.s issu.e.s de la francophonie internationale ne se sentent pas pleinement respectés, le but étant de favoriser et modeler des pratiques inclusives.

Plan d'action :

- Engager une consultation et un dialogue avec les étudiants concernés par le biais de la Société des étudiants en pédagogie afin de continuer à travailler sur des environnements d'apprentissage inclusifs

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen appuie cette initiative. Nous reconnaissons l'importance de l'inclusivité et espérons que tous les enseignants d'éducation participeront dans ce processus d'équité.

Recommandation supplémentaire

La recommandation: Explorer la possibilité de créer un programme pont pour répondre aux besoins des enseignants formés à l'étranger

Réponse du programme d'éducation: Cette recommandation fait partie des pistes à explorer que nous avions mentionnées dans notre étude. Cette possibilité doit prendre en compte une diversité de facteurs (étude de marché, fluctuation dans les politiques d'immigration, ressources nécessaires, programmes concurrentiels, etc.)

Plan d'action :

- Engager des discussions avec le bureau du doyen sur les ressources permettant de soutenir une telle exploration.

Réponse du Faculté Saint-Jean: Le bureau du doyen s'engage aux consultations nécessaires pour entreprendre cette exploration.

Notes supplémentaires de la part de la faculté

Nous remercions le comité et le bureau du provost pour cet exercice stimulant et nécessaire. Aucune des recommandations n'a surpris l'équipe et nous en reconnaissons la grande pertinence. Nos inquiétudes par rapport à la mise en œuvre de ces recommandations résident essentiellement dans le manque de ressources disponibles (humaines, budgétaires) et espérons une collaboration adéquate pour les mener à bien.

Disclaimer: This document has been compiled using a translated version of the final committee's report by an online translation tool. While we have endeavored to maintain accuracy, it's important to note that automated translations might not fully capture the nuances of the original text.

Undergraduate Program Quality Assurance (QA) Review: 2023-2024

Excerpted Report

Faculté Saint-Jean

Undergraduate Program Review

Programs: Bachelor of Elementary Education; Bachelor of Secondary Education; Bachelor of Education - After Degree

Date of Review: February 27, 2024

Reviewers: Dr. Cécile Bullock (Chair, Undergraduate), Simon Fraser University; Dr. Miles Turnbull (External Member), University of Prince Edward Island; Dr. Carla Peck (Internal Member), University of Alberta

Program Strengths

The evaluation of the Faculté Saint-Jean's (FSJ) undergraduate education programs highlights a faculty that makes a significant contribution to teacher training, through its diversified programs, its staff and its students, who are committed to their training programs. The faculty's strengths lie in its community commitment to the Francophonie in a minority setting, and its concern for the quality of teacher training in French.

Highlights

1. **Reputation:** The FSJ has a long-standing reputation for preparing teachers for settings where French is the primary language of instruction as well as those who are teachers of the French language, and is a key player in Alberta's educational landscape for the teaching and learning of French in minority contexts.
2. **A supportive and dynamic educational team:** The FSJ is also renowned for its support of future teachers in their internships, thanks to a dedicated and dynamic support staff.
3. **Community involvement:** the FSJ is actively involved in a process of adaptation to meet the needs of the educational community.

Program Structure

Recommendation: Evaluate the FSJs capacity to offer five different programs and adapt it to the reality of the budgetary context.

Education Program Response: This re-evaluation of our five programs (and the minors and majors offered) is planned over the next 5 years, in concert with the Dean's strategic priorities in terms of budget and recruitment, and in alignment with the upcoming reforms to arts and science programs, to optimize (energize and rationalize) our course offerings.

Action Plan:

- Obtain detailed, relevant data for each of our 5 programs (past and present admissions data by program, course and section)
- Obtain relevant data on the school environment's capacity to host our interns (immersion vs. francophone, urban vs. rural, Edmonton region vs. regional, elementary vs. secondary, by academic discipline for secondary).
- Obtain relevant data from the educational community on the needs of the profession, in particular to understand the relevance of our minor courses.
- Obtain relevant information and reliable projections on available resources over the next 5 years (financial resources, material resources including facilities and technological equipment, human resources).

- In collaboration with the Dean's Office, Recruitment and Admissions, establish recruitment trends and targets (e.g. BEd, BEd-AD, satellite programs).
- Work in collaboration with arts and science programs to optimize our resources and teaching offerings.
- Evaluate which elective courses should be eliminated or redesigned to offer a range of appropriate, relevant and economically viable courses.
- Evaluate, in light of the data collected, our ability to offer the 5 current programs, to offer new ones or to discontinue them.

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office will work closely with the education group to provide them with the necessary information that is possible and reasonable in these contexts.

Recommendation: Reconsider the presence of tenured professors in programs, and in particular the satellite program, so that students in this program can be guaranteed the same benefits and teaching-learning experiences as their peers in programs offered on the FSJ campus.

Education Program Response: The education team stresses the importance of having more tenured professors in its programs (satellites and CSJ) and of carrying out strategic hiring over the next 5 years.

Action Plan:

- Collaborate with the Dean's Office to understand opportunities for hiring tenure-track faculty members
- Define relevant profiles based on current and future program needs
- Replace professors who have retired or left the faculty in the last 5 years
- Increase the ratio of education professors (in relation to other faculty programs and student numbers)
- Actively support the hiring of tenure-track research professors

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office is committed to working with the education team to ensure program stability, program success and the hiring of tenure-track research professors and full-time teaching professors to meet program needs at the CSJ and satellite.

Recommendation: Maintain admission criteria that guarantees sufficient academic averages to ensure academic excellence in teacher training

Education Program Response: The Education team is in full agreement with the importance of admitting students with sufficient academic averages to guarantee excellence in teacher training.

Action Plan:

- Obtain reliable information on the policies and practices of the UofA's Faculty of Education, for comparative purposes (English-language education training) and to ensure that our practices comply with the university's policies.
- Obtain reliable (and up-to-date) data on the academic admission averages of competing institutions (French-language institutions and local English-language institutions).
- Obtain data on the impact that tightening or relaxing our admission requirements would have on recruitment and admissions.
- Obtain data on admission averages over the last 5 years, by program, and establish possible correlations with student success in courses and internships.
- Using the data collected, establish a realistic, competitive threshold to guarantee excellence.

Faculté Saint-Jean Response: Recruitment is at the heart of our mission, and its importance is crucial, not only to guarantee the financial stability and long-term viability of our programs, but also to respond to the need for qualified teachers in Francophone minority communities. In addition, we deploy significant resources to accompany new students, and put in place resources for both students and teaching staff to support them in their studies. This approach is designed to ensure that students admitted to our programs benefit from quality support in their studies. If possible, the Dean's Office will produce the statistics requested. One of its priorities is to make

decisions informed by objective, concrete data.

Recommendation: Complete a comparative analysis with other institutions of similar size to the FSJ to determine the ideal admission threshold.

Education Program Response: A comparative analysis was carried when current admission criteria (to BEd-AD in particular) were implemented and approved by governance. In order to take account of current realities and challenges, it is necessary to carry out this comparative analysis once again.

Action Plan: See above.

Faculté Saint-Jean Response: See above.

Recommendation: Develop clear, transparent and multi-directional lines of communication to collegially support the integrity of teachers' academic training.

Education Program Response: The education team strongly agrees with this recommendation and is committed to dialogue.

Action Plan:

- Regular meetings between the Director of Programs (representing the interests of the programs) with the Vice-Dean Academic, the Dean and the "Manager of Programs, Planning and Governance" to ensure that academic and operational aspects are considered in a synergistic and collaborative manner.
- Involvement of the education team in regular meetings with the program director
- Involvement of the dean's team and education teams at regular meetings

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office also strongly agrees with this recommendation, while respecting the roles and responsibilities that flow from university governance in academic and operational matters.

Recommendation: Review admission criteria for students from non-Canadian backgrounds to ensure all aspects are accessible

Education Program Response: The education team wishes to implement equitable and inclusive admissions practices, enabling the training of competent future teachers who are representative of the diversity present in schools, classrooms and the francophone community. Intercultural competence and the ability to manage diverse classes are essential dimensions of education, and the team welcomes the diversity of students from non-Canadian backgrounds. Nevertheless, further discussions are needed to better understand the EDI best practices and establish a common understanding and vision.

Action Plan:

- Transparent reporting to the team and educational partners on the university's Equity, Diversity, Inclusion, Decolonization (EDID) commitments
- Receive training on EDID policies and practices relating to the admissions process in other faculties at the university
- Collect data on EDID policies and practices related to the admissions process at competing institutions (French or English-speaking in Alberta)
- Better inform the education team about the realities and challenges of the admissions office's current practices in terms of compliance with EDID principles.
- Continue the discussion to reach a common vision of best practices to be adapted
- Engage transparently and collegially in the governance process to implement the necessary changes

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office is committed to participating in this process and finding ways to offer this training.

Program Measures and Comparative Analysis

Recommendation: Develop medium- and long-term strategic planning for the student body, in order to anticipate fluctuations and changes in the student population.

Education Program Response: It is indeed imperative to strategically plan the desirable average headcount over the medium and long term, accepting that slight fluctuations may occur contextually.

Action Plan:

- Obtain from the administration reliable data on average enrolments by year, course, semester, section; as well as relevant data on admissions by program (including minors and majors) in order to establish relevant cross-references.
- Carry out an analysis of these data to gain an insight into the fluctuation of the workforce over the last 5 years.
- Research average enrolment per course at the Faculty of Education and comparable French-language institutions
- Establish pedagogical principles justifying the average number of students per type of course (EDUS, EDUM, EDUP, EDUF), taking into account not only the specific features of the course, but also budgetary constraints and equity criteria regarding the ratio of students per section and per instructor.
- Obtain from the admissions team an estimate of the average number of students who can be added to first-year courses between June and September (to allow for possible section creation and additional instructor hiring before the summer, if necessary) and an estimate of the number of new students admitted between September 1 and mid-September (add/drop deadline).
- Communicate transparently about the process

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office is committed to working with the director to provide this information where possible and to explain to the education group the limitations of the data available to us.

Recommendation: Develop a specific FSJ identity and communicate this identity in order to stand out from other potential competing institutions.

Education Program Response: The team agrees with the need to strengthen the specific identity of the FSJ and wishes to participate in a collegial and constructive dialogue on this issue.

Action Plan:

- Participate in discussions on the FSJ's identity and collaborate on vision/mission definition documents (at the Dean's initiative).
- Initiate a discussion between the education team and the leadership team on the specific identity of the FSJ and its education programs.
- Actively and publicly promote a positive image of the FSJ to the school, academic, francophone and immersion community, in order to strengthen its reputation.

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office is committed to continuing the dialogue on the identity of Campus Saint-Jean and its place locally, nationally and internationally.

Teaching and Learning Environment

Recommendation: Reconsider the use of DELF in assessing students' language skills

Education Program Response: This issue has been a recurring one for the past ten years, and no solution (DELF or in-house exam) has been fully satisfactory. Opinions are divided among students, the education team, leadership, administration, the school community (francophone vs. immersion) and professionals. A number of initiatives are underway to determine a direction for the future in a sustainable way. We would like to emphasize, however, that whatever assessment tool is chosen, the most important thing is to support students in developing their language skills and in a process of assessment that enables them to become aware of their level, the extent

to which they are able to use the language and development objectives to be achieved. It should be noted that the question of DELF does not concern BEd-AD, and that other international exams are recognized as alternatives to DELF.

Action Plan:

- Check whether university policies should direct us towards a particular type of practice: examination (internal or external), passing a final course (with a minimum pass threshold, for example). Document the existence of these policies.
- Continue and document consultation work with students, community and school partners, administration and management team
- Carry out a comparative study with what is done in comparable institutions and investigate the issues surrounding these choices.
- For a period of two years, offer students the opportunity to take the DELF in-house exam in parallel with the DELF, enabling them to experiment with the in-house exam developed in 2023-2024 and compare its reliability in a rigorous (academic) way.
- Set up a working committee to assess the relevance and viability of a long-term switch to in-house testing. This working committee should reflect different perspectives, including academic (reliability and relevance of the test), student (cost, stress, inclusiveness), administrative (logistics, medium- and long-term human and financial resources, communication around the test and results, inclusiveness and accommodation, flexibility of exam dates, etc.).
- Following analysis of the data and the working committee, justify the choice made in a critical and transparent way.
- Communicate adequately and broadly about the test selected as an examination condition for internships

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office will continue to take the necessary steps to ensure that language evaluation is fair and meets university standards.

Recommendation: Consider the development of a tool for evaluating French for specific purposes

Education Program Response: The development of an in-house exam would effectively evaluate students on their pre-academic French. This advantage is one of the factors to be taken into account when deciding whether to keep a standard exam or to use an in-house exam.

Action Plan:

- View copies of in-house exams designed by French teachers as prototypes.
- Discuss with the French teachers in charge of designing any in-house exams the possibility of including French for Specific Purposes (FOS) in exam design.
- Evaluate the relevance of these possible prototypes (exam subjects with a FOS component) with educational colleagues and the professional world to ensure that these language exam subjects are realistic in relation to the professional world.
- Determine with the relevant teams (academic and administrative) the type of exam to be used as a condition of admission to internships (international exam such as DELF, generalist in-house exam, FOS in-house exam).

Faculté Saint-Jean Response: Efforts on this recommendation are well underway. The Dean's Office will continue to invest the necessary efforts.

Recommendation: Promote the use of professional portfolios as a tool to support students throughout their teacher training, with particular emphasis on language skills.

Education Program Response: The education team has been considering the use of such a portfolio for years, and we recognize its relevance. So far, implementation has come up against: 1) a lack of overall buy-in from the teaching team to encourage its implementation in courses, 2) a lack of human resources to support students in maintaining the portfolio and to ensure that the e-portfolio evolves as needed, 3) a lack of financial and technological resources to ensure that the e-portfolio remains relevant and technologically up-to-date

Action Plan:

- Explore with the technology support teams what human and financial support is possible in the medium-to-long term to take over this project.
- Discuss with the education team the willingness to support the re-introduction of this e-portfolio idea.
- Determine a short- and long-term plan that takes into account various factors (e.g. budgetary)

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office is committed to participating in the discussion, and investing in this project if the CSJ's enrolment and budget increase.

Recommendation: Strengthen the EDI dimension both in terms of course content and FSJ teaching practices

Education Program Response: The team recognizes the importance of the EDID (Equity, Diversity, Inclusion, Decolonization) dimensions in course content and teaching practices. This is part of the university's strategic mission and of the agreements made by the Canadian Association of Deans of Education. The team recognizes that we need to work to develop best practices and to be a leader in this area accountable for commitments made to strengthen this dimension.

Action Plan:

- Work with the academic dean and vice-dean to facilitate access to training for instructors and ATS and to obtain better recognition of the training initiatives taken (in terms of teacher performance evaluation).
- Map existing content and best practices
- Highlight areas for improvement and work as a team to integrate EDI content more satisfactorily throughout the training, in all courses.
- Discuss with the team relevant ways of recognizing the good practices already in place.

Faculté Saint-Jean Response: As a strategic priority of the deanship, the team has access to support from the Bent Arrow Traditional Healing Society for the next three years to undertake this important work. The Dean's Office is committed to supporting the education group.

Recommendation: Develop concrete learning objectives linked to professional skills C2 (The future teacher adopts inclusive attitudes and practices) and C10 (The future teacher develops and applies basic knowledge of First Nations, Métis and Inuit peoples (FNMI) for the benefit of all students) for each program course

Education Program Response: This is an excellent suggestion and should go some way to addressing the previous recommendation. The research on the subject shows that there is a lack of training and skills in this area, which we need to be aware of as we develop our objectives and, above all, implement them.

Action Plan:

- Discuss with dean and vice-dean humans an budgetary resources to support such an initiative
- Form a working committee with colleagues interested in working on the development of such objectives
- Circulate these objectives to the instructors concerned, and discuss any training needs for their implementation.

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office is prepared to invest reasonable resources and expertise to support this project. The members of the education group must invest their time in the continuous improvement of their programs; this is their responsibility.

Recommendation: Update curriculum mapping to show a clear progression in the development of professional skills overall training years, whether 4 years or less.

Education Program Response: The team recognizes the importance of this work but is concerned about the magnitude of the task, requiring team collaboration, time and expertise. The team would like to know what support could be allocated to help implement this necessary, but time-consuming initiative.

Action Plan:

- Discuss possible support with the dean's team
- Set up a timetable and organization to enable curriculum mapping to be carried out within a reasonable timeframe

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office is prepared to invest reasonable resources and expertise to support this project. The members of the education group must invest their time in the continuous improvement of their programs; this is their responsibility.

Recommendation: Consider setting up a shared work schedule to improve the quality of the student learning experience.

Education Program Response: We've already discussed this idea as a team, and it won the support of those present at the meeting.

While this idea is relatively simple to implement, it requires collaboration and renewed commitment from the team to update the calendar. The team recognizes that such an initiative would generate a better understanding of student workload and could lead us to develop better practices in the interest of student training and mental health.

Action Plan:

- Set up an online collaborative calendar
- Invite colleagues to enter the dates and types of examinations, and to update the information every six months.
- Reflect on our assessment practices in an informed and collaborative way

<p>Faculté Saint-Jean Response: The dean's office has nothing to add.</p>
<p>Faculty Profile</p>
<p>Recommendation: Ensure the well-being of the teaching staff in order to maintain a collective commitment to faculty life</p>
<p>Education Program Response: The well-being of the teaching staff is indeed essential to maintaining the team's commitment. The team acknowledges that the lack of well-being at work creates a vicious cycle that undermines commitment, and it is crucial to break this cycle for everyone's benefit.</p>
<p>Action Plan:</p> <ul style="list-style-type: none">- Initiate targeted conversations between the dean, vice-dean and team (professors, full-time ATS) on ways to improve the current dynamic.
<p>Faculté Saint-Jean Response: The university and CSJ have been engaged in a "People strategy" process to improve the working environment and engagement of all staff members for over 2 years. We hope to see more participation from the education group.</p>
<p>Recommendation: Explore the financial costs involved in converting certain lecturer positions into regular full-time lecturer positions.</p>
<p>Education Program Response: The team supports the creation of full-time ATS positions. However, we stress the importance of ensuring that the hiring of full-time ATS does not come at the expense of tenure-track professor positions. Several professors who are due to retire in 2024 must be replaced. It's also important to remember that part-time ATS bring a wealth of experience to the job, since most of them are current teachers and school leaders. The diversity of instructor profiles is to be welcomed. We are also committed to team stability, with full-time teachers and ATS who can commit to teaching, research and service in the interests of our programs.</p>
<p>Action Plan:</p>

- Discuss with the Dean's office short-, medium- and long-term plans for the hiring of full-time ATS and research professors, so as to be able to develop relevant profiles and plan hires strategically.

Faculté Saint-Jean Response: This process has already begun. The education director has been tasked with consulting with the education group, presenting a list of required expertise and a prioritized list of full-time research faculty and ATS positions to meet the long-term needs of the programs. This would be done in consultation with the Arts and Sciences programs to ensure optimization of staffing; the Education program cannot be taken independently.

Recommendation: Develop a faculty renewal plan to ensure that the faculty is representative of the new diversity of Alberta's francophone community.

Education Program Response: Teacher diversity is essential and must reflect the diversities present in the Alberta school environment.

Action Plan:

- Work with the team to establish a profile of the current team (self-identification) and identify gaps in the representation of diversity.
- Communicate this analysis to the Dean's office for consideration at the time of hiring, whose procedures need to be clarified to enable informed and optimal decision-making.

Faculté Saint-Jean Response: This process has already begun. The education directorate has been tasked with consulting with the education group, presenting a list of required expertise and a prioritized list of full-time research faculty and ATS positions to meet the long-term needs of the programs. This would be done in consultation with the Arts and Sciences programs to ensure optimization of staffing; the Education program cannot be taken independently.

Recommendation: Recruit Indigenous teachers to participate fully in the process of Reconciliation with Indigenous Peoples

Education Program Response: The team is aware of the crucial importance of the involvement of Indigenous educators with our students and instructors, as well as modeling an allied position. In addition to hiring Indigenous instructors, it is important for the CSJ to maintain

privileged relationships with local communities, enabling us to collaborate respectfully and over the long term with local people, Elders, knowledge-keepers, educators and members of the various indigenous communities of the territories where our training courses are held.

Action Plan:

- Raising awareness of EDID issues among hiring committee members
- Renewing the agreement with Bent Arrow Traditional Healing Society
- Secure short-, medium- and long-term financing for fees and protocols

Faculté Saint-Jean Response: Indigenous hiring, to meet the needs of the education program and other programs, would be a priority for the Dean's office. The Bent Arrow agreement can be renewed, as can many other desired investments, if and only if the student population and CSJ funding increases.

Program Environment

Recommendation: Raise awareness of the diversity of French accents among all teachers and teacher-training staff

Education Program Response: The team recognizes that the policy of openness to accents promoted by the faculty is not sufficient, and that targeted awareness-raising initiatives would benefit from being conducted among all stakeholders involved in the training of future teachers.

Action Plan:

- Promote workshops and training resources to all those involved: teachers, ATS, members of the practice office, advisory and accompanying teachers involved in the internships, as well as support services such as Centrale.

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office supports this initiative. We recognize the importance of inclusiveness and hope that all

education teachers will take this training.

Recommendation: Ensure a work environment that respects everyone.

Education Program Response: The team was sensitive to the committee's remarks about students from international Francophone backgrounds not feeling fully respected, the aim being to foster and model inclusive practices.

Action Plan:

- Engage in consultation and dialogue with affected students through the Society of Education Students to continue working on inclusive learning environments.

Faculté Saint-Jean Response: The Dean's Office supports this initiative. We recognize the importance of inclusiveness and hope that all education teachers will participate in this equity process.

Additional Recommendations

Recommendation: Explore the feasibility of creating a bridge program to meet the needs of foreign-trained teachers.

Education Program Response: This recommendation is one of the avenues to be explored mentioned in our self-study report. This possibility must take into account a variety of factors (market research, fluctuating immigration policies, resource requirements, competitive programs, etc.)

Action Plan:

- Initiate discussions with the Dean's Office on resources to support such exploration.

Faculté Saint-Jean Response: The dean's office is committed to the necessary consultations to undertake this exploration.

Additional Notes from the Faculty

We thank the committee and the Provost's Office for this stimulating and necessary exercise. None of the recommendations came as a surprise to the team, and we recognize their great relevance. Our concerns regarding the implementation of these recommendations lie essentially in the lack of available resources (human, budgetary) and hope for adequate collaboration to bring them to fruition.