



Département des sciences de l'éducation

Guide de stage

BES 5035

Stage III en enseignement au secondaire
Baccalauréat en enseignement secondaire (7950)

2024-2025

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
SYNTHÈSE DU DÉROULEMENT DU STAGE III.....	3
INTRODUCTION	5
1. DESCRIPTION OFFICIELLE	6
2. DÉROULEMENT DU STAGE.....	8
3. TRAVAUX.....	9
4. ÉVALUATION.....	13
RÉFÉRENCES	19
INFORMATION PRATIQUE.....	21

SYNTHÈSE DU DÉROULEMENT DU STAGE III

Planification des activités	Date
Rencontre d'information à l'Université	13 septembre 12 h 30
Travail préparatoire à la rencontre tripartite : projet de stage	48 h avant la rencontre tripartite
Rencontre tripartite à l'école	À déterminer
Semaine 1 <ul style="list-style-type: none"> • Observation dans les groupes liés à la discipline enseignée (lundi au jeudi) • Temps de travail dans le milieu le vendredi (grille d'observation, planification globale, planifications détaillées, etc.) 	28 octobre
Semaine 2 <ul style="list-style-type: none"> • Remise de la grille d'observation au superviseur le lundi • Coplanification et copilotage des activités planifiées par la personne enseignante associée 	4 au 8 novembre
Semaine 3, 4 et 5 <ul style="list-style-type: none"> • Planification et pilotage de l'ensemble des groupes dans sa discipline • Deux visites d'observation du superviseur • Évaluation formative formelle 1 et 2 	11 au 29 novembre
Semaine 6 <ul style="list-style-type: none"> • Copilotage des activités planifiées par la personne enseignante associée 	2 au 6 décembre
Remise rapport de stage et des planifications au superviseur	16 décembre
Évaluation finale du stage (superviseur et personne enseignante associée)	À déterminer
Rencontre du superviseur (superviseur et personne stagiaire)	À déterminer

AVERTISSEMENT

Considérations éthiques (annexe 1)

Toutes les personnes stagiaires doivent faire preuve de respect envers les milieux d'accueil dans le cadre de leurs fonctions.

Les propos tenus lors de témoignages pendant les cours, les séminaires, les stages et les activités universitaires sont confidentiels. L'anonymat des personnes impliquées doit être préservé en tout temps. Ces discussions servent au développement des compétences professionnelles et doivent demeurer respectueuses.

Tolérance ZÉRO en matière de violence à caractère sexuel

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) a pour mission d'accueillir, soutenir et guider toute personne vivant une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel. Le BIPH oriente ses actions afin de prévenir les violences à caractère sexuel pour que nous puissions étudier, travailler et nous épanouir dans un milieu sain et sécuritaire.

Vous vivez ou êtes une personne témoin d'une situation de violence à caractère sexuel ? Vous êtes une personne membre de la communauté étudiante ou une personne membre du personnel, autant à Gatineau qu'à Ripon et St-Jérôme, l'équipe du BIPH est là pour vous, sans jugement et en toute confidentialité.

Ensemble, participons à une culture de respect.

Pour de plus amples renseignements consultez [UQO.ca/biph](https://uqo.ca/biph) ou écrivez-nous au Biph@uqo.ca

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail et la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail

L'UQO et les milieux de stage reconnaissent aux personnes stagiaires les droits découlant de ces lois, notamment en lien avec les droits prévus à *la Loi sur les normes du travail* en matière de congés de courte durée et de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les droits découlant de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* en matière de protection des stagiaires aux stages non payés en milieu de travail. Ainsi, l'UQO et les milieux de stage sont tenus de prendre les moyens afin de voir au respect des différentes dispositions énoncées à ces *Lois*.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à suivre le lien suivant afin d'accéder à la page web de l'UQO : <https://uqo.ca/etudiants/protection-stagiaires-milieu-travail>

Le DSE reconnaît que ses activités se tiennent sur des terres faisant partie des territoires traditionnels non cédés de la nation Anishinabeg Omâmiwiniwak (nation algonquine) UQO-DSE-19-209-1529.

INTRODUCTION

Les personnes stagiaires vont vivre le troisième stage (stage III) de leur formation pratique initiale. Il s'agit d'un stage particulièrement axé sur la gestion de la classe.

Au cours de ce stage, toutes les compétences professionnelles (MEQ, 2020) seront sollicitées et évaluées (de manière formative et certificative). Certaines compétences ont été particulièrement ciblées durant les stages I et II, soit les compétences professionnelles reliées aux savoirs et à la culture (1), à la communication (2), à la conception (3) et au pilotage (4) des activités d'enseignement et d'apprentissage, au développement professionnel (11), à la mobilisation du numérique (12) et à l'éthique professionnelle (13). À celles-ci s'ajoutent, pour ce stage III, la maîtrise des compétences relatives à l'évaluation des apprentissages (5), à l'organisation du mode de fonctionnement du groupe-classe (6), à la prise en compte de l'hétérogénéité des élèves (7) et au plaisir d'apprendre (8).

Bien entendu, les personnes stagiaires sont accompagnées par une personne enseignante associée et une personne superviseure qui les guident et les encouragent tout en leur permettant de développer graduellement leurs compétences.

Dans ce guide vous trouverez les principales indications liées au déroulement du stage III. Un deuxième document contient les annexes qui explicitent de manière plus détaillée certains aspects du stage. Celui-ci ainsi que d'autres documents essentiels se trouvent sur le site du [Module des sciences de l'éducation](#), dont notamment, le guide d'évaluation et les grilles d'évaluation.

Bon stage!

STAGE III

Prise en charge et gestion des groupes-classes au secondaire

Stage axé sur la gestion complète des conditions d'apprentissage et de la classe

30 jours

1. DESCRIPTION OFFICIELLE

1.1 Objectifs

Au terme de cette activité, l'étudiant et l'étudiante sera en mesure de : assumer la prise en charge autonome des groupes-classes confiés à un enseignant dans le cadre d'une tâche normale; coopérer avec les intervenants du milieu scolaire afin d'assurer des conditions propices à l'apprentissage ; démontrer un niveau de maîtrise supérieur de la discipline à enseigner et des compétences visées par le programme de formation; planifier, organiser et superviser le mode de fonctionnement des groupes-classes en tenant compte des résultats de recherche et des cadres théoriques explorés dans le cadre de la formation universitaire, des finalités éducatives, de la diversité des besoins des élèves; justifier ses choix d'organisation pédagogique, particulièrement aux plans de l'éthique, de la socialisation et de l'apprentissage; adapter ses interventions aux besoins et aux caractéristiques des élèves; analyser l'émergence des défis de gestion de classe comme situation d'apprentissage pour soi et pour les élèves; utiliser la démarche réflexive autant sur ses expériences et ses pratiques que sur son engagement dans la profession.

1.2 Contenu

Observation et analyse critique des diverses situations rencontrées dans le milieu scolaire. Implication dans les activités liées à la profession enseignante. Conception et expérimentation justifiées de séquences d'enseignement, en tenant compte des besoins et des caractéristiques des élèves. Organisation pédagogique et prise en charge autonome des groupes-classes. Communication avec les parents. Gestion complète et participative du

mode de fonctionnement des groupes-classes de façon à favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves. Analyse réflexive de ses expériences et réinvestissement dans l'action.

1.3 Éthique professionnelle

La Politique institutionnelle des stages de l'UQO prévoit, à l'article 3.5, que « *Le stagiaire représente l'université lorsqu'il est en stage et doit se conformer aux exigences de son milieu d'accueil* » (<http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/stages.pdf>).

L'Université du Québec en Outaouais accorde beaucoup d'attention à l'éthique professionnelle de ses personnes stagiaires. Les règles d'éthique sont indiquées à l'annexe 1. Par ailleurs, les stagiaires doivent faire preuve de respect à propos des milieux d'accueil. Les propos tenus lors de témoignages pendant les cours, les séminaires, les stages et les activités universitaires sont confidentiels. L'anonymat des personnes impliquées doit être préservé en tout temps (UQO-DSE-19-206-1506).

En ce qui concerne la **suppléance** (avec rémunération), en vertu de la convention collective des enseignantes et des enseignants 2023-2028: « Une ou un stagiaire peut être appelé à faire de la suppléance pour remplacer ponctuellement l'enseignante ou l'enseignant associé » (annexe XLIII de la convention collective 2023-2028 FAE, p. 335 et annexe 43 de la convention collective 2023-2028, CSQ, p. 368⁴).

Ainsi, afin de répondre, en partie, aux besoins du milieu concernant la pénurie de personnes enseignantes suppléantes qualifiées dans les écoles, une résolution du Conseil de module, en accord avec les centres de services scolaires de la région de l'Outaouais et des Laurentides, permet aux personnes stagiaires de stage III de faire un **maximum de trois jours de suppléance, avec rémunération, dans leur salle de classe, sans reprise à la fin du stage.**

En cas d'**imprévu**, par exemple l'absence prolongée de la personne enseignante associée, la personne stagiaire doit en avvertir la personne superviseuse de stage qui convoque les membres du comité d'évaluation pour définir de nouvelles modalités, au besoin.

Pour la personne stagiaire qui participe à la remise des bulletins, il faut rappeler que la responsabilité légale au regard du bulletin des élèves revient toujours à la personne

⁴F AE : <https://www.lafae.qc.ca/>

CSQ : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fse.lacsq.org/wp-content/uploads/sites/17/2024/07/Entente-nationale-23-28-FSE.pdf

enseignante associée. Cependant la personne stagiaire peut y collaborer selon les ententes prévues.

2. DÉROULEMENT DU STAGE

Le stage a une durée obligatoire de **30 jours**. Une journée ne peut être manquée que pour raison majeure auquel cas elle doit être reprise. Toute absence doit être signalée à la personne superviseure et à la personne coordonnatrice de stage du module.

2.1 Préstage

La personne stagiaire doit être présente à une première rencontre d'information à l'Université (voir la date fixée à l'horaire). De plus, avant le début du stage, la personne stagiaire doit participer à une rencontre tripartite à l'école (avec la personne enseignante associée et le superviseur) afin de présenter son projet de stage.

** Il est à noter que plusieurs centres de services scolaires demandent aux personnes stagiaires de remplir un formulaire pour la vérification des antécédents judiciaires. Les résultats de cette vérification doivent être reçus avant que les personnes stagiaires puissent débiter leur stage. Conséquemment, chaque personne stagiaire doit demander à la direction d'école la procédure à suivre pour remplir ce formulaire le plus rapidement possible.*

2.2 Stage

Dans le respect du milieu d'accueil, la personne stagiaire accompagne la personne enseignante associée dans toutes ses activités (conception et pilotage d'activités d'enseignement, organisation du groupe-classe, surveillance, récupération, etc.). Elle participe à la vie de l'école (journées pédagogiques, réunions syndicales, réunions des personnes enseignantes, etc.) et s'intègre graduellement à l'ensemble du personnel. **En tout temps, la personne stagiaire doit se conformer à l'horaire de l'école pour vivre un stage dans toutes les dimensions de la vie scolaire.**

Au cours des quatre premiers jours de la première semaine, la personne stagiaire observe les processus d'apprentissage qui se déroulent en classe et dans l'école à l'aide de sa grille d'observation. **Le cinquième jour**, elle se déplace dans son milieu de stage, mais se consacre

à la réalisation de ses travaux (grille d'observation, planification globale, planifications détaillées, etc.).

Au cours de la deuxième semaine, la personne stagiaire **coplanifie et copilote** avec la personne enseignante associée les activités d'enseignement et d'apprentissage planifiées par cette dernière.

Au cours de la troisième, quatrième et cinquième semaine, la personne stagiaire **planifie et pilote la charge complète des groupes dans sa discipline (15 jours consécutifs)**. Pendant cette période, le superviseur réalise deux visites d'observation. Il discute alors de ses observations avec la personne enseignante associée, et ce, afin de compléter les grilles d'évaluation formative formelles. Ensuite, ils rencontrent la personne stagiaire pour convenir des suivis à effectuer.

Au cours de la sixième semaine, la personne stagiaire **copilote** avec la personne enseignante associée les activités d'enseignement et d'apprentissage planifiées par cette dernière.

3. TRAVAUX

Les travaux et les outils font partie intégrante du stage et contribuent à l'évaluation finale de la personne stagiaire. Il est de la responsabilité de la personne stagiaire de voir à ce que les travaux soient tous remis dans les délais prévus par ce guide. Ces travaux doivent être exécutés à l'aide d'un logiciel de traitement de texte et respecter les normes de présentation du département des sciences de l'éducation.

3.1 Projet de stage

Dans un travail d'environ trois à quatre pages, la personne stagiaire élabore son projet de stage comme suit :

- 1) Brève introduction situant le contexte du stage;
- 2) Quelques valeurs et finalités que la personne stagiaire vise en tant que future personne enseignante et qui permettent de mieux comprendre sa philosophie éducative;
- 3) Ses attentes à l'égard du stage et des personnes avec qui elle interagira (élèves, personne enseignante associée, personne superviseure de stage, etc.);

4) Quatre objectifs personnels de stage, les raisons de ces choix, des moyens concrets envisagés pour les atteindre (deux par objectifs) ainsi que des critères de réussite. Il est à noter que puisque le stage est orienté vers la gestion de la classe, au moins un de ces objectifs doit concerner cette compétence;

Objectifs et compétences visés	Justification des choix	Moyens concrets pour atteindre les objectifs (2 par objectif)	Critères de réussite
1.			

5) Son modèle de gestion de la classe;

6) Brève conclusion.

Le projet de stage est remis à la personne enseignante associée et au superviseur 48 h avant la rencontre tripartite.

3.2 Grille d'observation

Au cours de la première semaine de stage, la personne stagiaire doit consigner ses observations dans la grille d'observation présentée ci-dessous. De plus, à la fin de la première semaine, elle doit répondre à la question de réflexion qui se trouve à la fin de grille d'observation.

Grille d'observation et question de réflexion

Catégories	Observations
Description du milieu scolaire (école, règlements, etc.)	
Description du fonctionnement des classes (routines, règles de classe, aménagement de l'espace, etc.)	
Description de la dynamique des groupes (caractéristiques des élèves, interactions, etc.)	
Description de la démarche pédagogique et didactique (préparation, approches pédagogiques et didactiques privilégiées, adaptation aux élèves, etc.)	
Question de réflexion : En maximum une page, veuillez expliquer comment ces observations vous aideront à mieux planifier vos activités d'apprentissage?	

Ce travail est de maximum trois pages (2 pages pour la grille d'observation et 1 page pour la question de réflexion) et doit être envoyé à la personne superviseure au plus tard le lundi de la deuxième semaine de stage.

3.3 Cahier de planification

Le cahier de planification se veut un outil professionnel évolutif qui accompagnera la personne stagiaire tout au long de ses activités. Au-delà des tâches plus particulièrement consacrées à la planification proprement dite de l'enseignement, ce cahier réunit les informations pertinentes et complémentaires qui sont nécessaires à la mise en œuvre de cette planification. Il devient ainsi un lieu de consignation de ressources pédagogiques, et partant, un document de référence.

Dans une section réservée à la planification, on retrouvera une description des activités réalisées. La personne stagiaire pourra s'inspirer de conseils aux annexes 4 et 5 ou convenir, avec la personne enseignante associée, d'un modèle différent qui, en tel cas, devra recevoir l'accord du superviseur en début de stage. **Les planifications liées aux deux périodes observées par le superviseur devront lui être envoyées 48 heures avant le pilotage.**

La personne stagiaire remet une copie de son cahier de planification à son superviseur en même temps que son rapport de stage.

3.4 Rapport final du stage

Deux formats de présentation du rapport de stage sont possibles : à l'oral ou à l'écrit. La décision du format de production du rapport de stage est **au choix de la personne stagiaire**. Peu importe le format choisi par la personne stagiaire, les consignes au regard du contenu demeurent les mêmes, que voici :

Ce rapport fait la synthèse de l'ensemble du stage. À l'aide d'exemples et en s'appuyant notamment sur ses observations, sa pratique et ses réflexions, la personne stagiaire revient sur :

1. les apprentissages les plus significatifs réalisés selon les compétences visées par le stage III;
2. l'atteinte de ses objectifs personnels de stage;
3. les actions à privilégier pour le prochain stage (quatre objectifs).

Enfin, elle débute son rapport par une brève introduction et conclut par une réflexion sur son expérience de stage et son engagement dans la profession.

Consignes spécifiques pour le rapport de stage à l'écrit : Le rapport de stage à l'écrit représente un document d'environ sept pages. Il doit être envoyé en version électronique à la personne enseignante associée et à la personne superviseure au plus tard une semaine après la fin du stage.

Consignes spécifiques pour le rapport de stage à l'oral : Le rapport de stage à l'oral doit être appuyé par un support visuel de qualité (PPT, Prezi, Canva, etc.). Ce support visuel doit être envoyé en version électronique à la personne enseignante associée et à la personne superviseure au plus tard une semaine après la fin du stage. Lors de la rencontre tripartite d'évaluation finale, la personne stagiaire disposera de maximum 15 minutes pour présenter verbalement son rapport de stage à l'aide de son support visuel.

En plus de la qualité du français et du respect des échéances, la personne superviseure prend en compte la pertinence et la cohérence de ce rapport ainsi que la capacité de la personne stagiaire à faire une analyse réflexive de ses pratiques professionnelles.

3.6 Critères d'évaluation des travaux écrits

Le superviseur assume la responsabilité de l'évaluation des travaux écrits au regard des critères suivants :

- *Qualité et profondeur de l'analyse réflexive*
- *Liens théorie/pratique et appuis théoriques de l'analyse*
- *Intégration des apprentissages réalisés en cours de stage*
- *Pistes d'action pour le stage IV (seulement pour le rapport de stage)*

Ces travaux font partie intégrante des exigences du stage et, à ce titre, ils sont évalués en considérant que le stagiaire :

- se conforme aux consignes, aux exigences et aux critères d'évaluation;
- présente un contenu pertinent et cohérent;
- présente un travail sans erreur (qualité du français – voir annexe 6);
- présente le travail de manière soignée en respectant les normes de présentation;
- respecte les échéances.

4. ÉVALUATION

4.1 Principes

L'évaluation est effectuée dans le contexte d'une formation initiale de futures personnes enseignantes, tenant compte du fait que la personne stagiaire est en processus d'apprentissage. Par ailleurs, il est également important de tenir compte du contexte dans lequel la personne stagiaire effectue son stage (ex. : les milieux appauvris ou pluriethniques

présentent des défis particuliers, tout comme les classes où plusieurs élèves HDAA sont inclus).

Bien qu'elle puisse parfois susciter de l'anxiété chez la personne évaluée, l'évaluation ne devrait pas être perçue comme une menace; elle est une dimension fondamentale du cheminement. Il convient en ce sens d'envisager l'évaluation dans une logique de formation en visant avant tout le développement professionnel de la personne stagiaire (Portelance et Caron, 2017). Pour ce faire, il importe de garder en tête que la priorité est l'apprentissage de la personne stagiaire et l'accompagnement par ses formateurs, plutôt que l'évaluation en tant que simple rapport à la norme (Vacher, 2017). L'intention est de susciter un engagement véritable de la personne stagiaire dans son développement en consolidant ses forces et en stimulant sa capacité à travailler ses lacunes (Portelance et Caron, 2017). Ainsi, dans une logique de progression, la personne stagiaire doit avoir la possibilité de faire des erreurs, d'en prendre conscience, puis d'apprendre à les corriger (Lapointe et Guillemette, 2015).

Dans cette perspective d'accompagnement du développement des compétences, la personne enseignante associée et la personne superviseure doivent s'assurer de construire un espace sécurisant pour la personne stagiaire (Vacher, 2017), en lui offrant notamment un accompagnement bienveillant. Pour porter un jugement sur les compétences de la personne stagiaire, il convient de s'appuyer sur une triangulation des données (Tourmen, 2015), par divers moyens, et de multiplier les moments d'évaluation. La personne enseignante associée et la personne superviseure se basent ainsi sur les divers travaux de la personne stagiaire et sur leurs observations, mais pas uniquement, car tout n'est pas a priori observable; il importe aussi de favoriser l'explicitation des pratiques pour saisir ce qui sous-tend l'action (Tourmen, 2015). Cela peut se faire entre autres par le questionnement. La réflexivité soutenue par un accompagnement, s'inscrit dans une logique d'activité constructive qui contribue au développement professionnel (Vacher, 2017).

En outre, comme le souligne Vacher (2017), accompagner implique aussi de reconnaître l'autonomie du sujet. Selon Lapointe et Guillemette (2015), la personne stagiaire doit faire preuve d'initiative, d'ouverture et de motivation quant à son propre cheminement; elle participe donc de manière active à son évaluation formative. Cette idée est aussi mise en valeur par Portelance et Caron (2017) qui jugent que l'autoévaluation et la réflexion de la personne stagiaire sont essentielles au développement des compétences. Selon ces auteures, les personnes stagiaires considèrent l'évaluation dans une logique de formation lorsqu'elles font preuve d'une volonté d'amélioration, d'une authenticité, d'une réflexivité et

d'une autonomie professionnelle, qui témoignent de leur responsabilité dans leur propre développement.

Concrètement, l'évaluation du stage comporte deux volets : l'évaluation formative et l'évaluation finale qui se font de façon conjointe par la personne enseignante associée et la personne superviseure de stage. **Le guide d'évaluation, qui précise la trajectoire de développement attendue, ainsi que les grilles d'évaluation à utiliser sont disponibles sur le site du [Module des sciences de l'éducation](#).**

Par rapport aux exigences universitaires, la personne stagiaire : présente un contenu pertinent et des travaux faits de manière soignée qui respectent les normes de présentation en vigueur au Département des sciences de l'éducation ; prend soin de la qualité de la langue (barème de correction, voir annexe 6) ; respecte les échéances. La personne superviseure de stage peut faire recommencer tout travail qui ne respecte pas ces exigences. **Il est de la responsabilité de la personne stagiaire de remettre ses travaux selon l'échéancier prévu, sans quoi elle s'expose à la possibilité d'un échec, notamment dans les compétences 11 et 13.**

4.3 L'évaluation formative

Pendant tout le stage, la personne enseignante associée effectue une évaluation formative informelle en fournissant régulièrement au stagiaire une rétroaction verbale sur ses comportements et attitudes au regard des compétences visées par le stage. La personne stagiaire tire parti de cette évaluation pour ajuster ses objectifs de stage.

Lors de la première visite, réalisée lors de la 2^e semaine de stage, la personne enseignante associée et le superviseur effectuent une première évaluation formative formelle en remplissant la grille fournie à cet effet. Les résultats de cette discussion doivent faire l'objet d'un retour auprès de la personne stagiaire.

À la deuxième visite, effectuée à la 3^e (ou 4^e) semaine de stage, le superviseur rencontre à nouveau la personne enseignante associée pour discuter du cheminement de la personne stagiaire, examiner son amélioration vis-à-vis des forces et des défis identifiés lors de la première visite et convenir du suivi à effectuer.

a) Une échelle qualitative

Lors des évaluations formatives, puis finale, la personne enseignante associée et la personne superviseure de stage ont recours à des grilles qui permettent de porter un jugement sur le

degré d'atteinte des compétences liées au stage. Leur jugement est exprimé à l'aide d'une échelle d'appréciation descriptive globale à la lumière de l'analyse de toutes les traces recueillies qui témoignent du niveau de développement de chaque compétence. Les grilles d'évaluation disponibles sur le site du Module des sciences de l'éducation présentent les trois niveaux de l'échelle d'appréciation. De plus, le guide d'évaluation, qui se trouve également sur le site du Module des sciences de l'éducation, présente la trajectoire de développement attendue des compétences. Les personnes formatrices sont priées de lire attentivement ces documents.

Bien qu'elle tienne compte des évaluations formatives, l'évaluation finale n'est pas le simple cumul de ces évaluations ; elle représente plutôt une **appréciation globale de l'ensemble du stage**, prenant notamment les travaux du stage en considération.

b) L'évaluation des compétences professionnelles

L'évaluation porte sur les 13 compétences professionnelles prescrites dans la 2e édition du référentiel ministériel (MEQ, 2020). Les compétences suivies d'une étoile (*) sont discriminantes, c'est-à-dire que l'attribution de la mention « Non atteint » à l'une ou l'autre de ces compétences lors de l'évaluation finale entraîne l'échec du stage.

Chaque compétence est décrite avec des indicateurs qui s'inscrivent à l'intérieur de la trajectoire de développement définie dans le guide d'évaluation. Pour porter un jugement d'évaluation, les personnes formatrices sont invitées à tenir compte du niveau de maîtrise attendu du stage en cours tout en gardant en tête les indicateurs de développement ciblés aux stages précédents. Il est à noter que les indicateurs dans le guide d'évaluation ne constituent pas une liste exhaustive de gestes professionnels. De plus, les manifestations des compétences ne reposent pas seulement sur l'observation de la performance de la personne stagiaire ; les compétences peuvent aussi se manifester par la réflexion et l'argumentation de la personne stagiaire, d'où l'importance des travaux et du questionnement pour accéder à ce raisonnement qui n'est pas aisément observable (voir annexe 5). Enfin, pour appuyer leur jugement, les personnes formatrices ajoutent des commentaires qualitatifs. Elles relèvent des forces et des défis pour chaque compétence à l'aide d'exemples et elles proposent des pistes de développement pour la suite du stage ou pour la suite du parcours.

4.4 L'évaluation finale

Une fois le stage terminé et les travaux corrigés, la personne superviseure organise la rencontre tripartite d'évaluation finale avec la personne enseignante associée et la personne stagiaire pour compléter la grille d'évaluation finale.

En vue de cette rencontre, chaque personne s'assure de compléter sa section de commentaires généraux sur le stage dans la grille d'évaluation finale (disponible sur le site du Module des sciences de l'éducation) tel que précisé dans le déroulement du stage.

Lors de la rencontre, la personne superviseure et la personne enseignante associée remplissent conjointement l'évaluation finale des compétences. Puis, la personne superviseure complète le résumé de l'évaluation finale qui permet de déterminer la note finale du stage. Elle s'assure de faire signer la grille d'évaluation finale par la personne enseignante associée et la personne stagiaire.

a) La note

La note finale prend en compte l'ensemble du stage et des travaux de la personne stagiaire et sera déterminée officiellement après leur correction. La personne stagiaire aura également à signer son évaluation finale à la suite des commentaires de la personne superviseure de stage et de la personne enseignante associée.

b) Le barème

L'évaluation certificative ne comporte que deux cotes : succès (S) ou échec (E). Ce type de notation s'éloigne d'une optique quantifiée de performance de la personne stagiaire (Portelance et Caron, 2017). Or, pour être un levier à l'apprentissage, elle doit impérativement s'accompagner de commentaires qualitatifs. Ceux-ci permettront l'identification des forces et des lacunes de la personne stagiaire, puis la prise en compte des éléments contextuels qui peuvent influencer le déroulement de son stage et le développement de ses compétences (Maes et al., 2023 ; Portelance et Caron, 2017).

En vue de guider l'ensemble des intervenants dans l'appréciation de la note globale du stage, voici quelques indications.

<p>Succès (en voie d'atteinte ou atteinte)</p>	<p>La performance globale de la personne stagiaire répond aux objectifs du stage, en ce qui concerne particulièrement compétences professionnelles discriminantes pour le stage.</p> <p><i>Il peut rester des points à améliorer, mais les habiletés démontrées assurent un potentiel et une capacité certaine à enseigner.</i></p>
<p>Échec (non atteinte)</p>	<p>La performance globale de la personne stagiaire ne répond pas aux attentes. La personne stagiaire est dans l'incapacité d'atteindre les objectifs du stage.</p> <p><i>Elle présente des lacunes majeures dans le développement d'une ou plusieurs des compétences professionnelles discriminantes pour le stage.</i></p>

N.B. Dossier des stages : à la suite de ce stage, toutes les grilles d'évaluation (formatives et finales) doivent être transmises par voie électronique à la personne stagiaire et au Module des sciences de l'éducation. Pour ce faire, il est possible de remplir les grilles d'évaluation directement en version électronique ou de numériser les versions manuscrites. La personne stagiaire est responsable de conserver une version électronique de ces documents pour son portfolio personnel et pour en remettre une copie à la personne superviseure de son prochain stage.

RÉFÉRENCES

- Bélaïr, L. M. et Talbot, N. (2023). Guide d'évaluation des compétences au service du travail de supervision des stagiaires en enseignement : enjeux et défis. *Formation et profession*, 31(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2023.788>
- Brookfield, S. (1995). *Becoming a Critical Reflective Teacher*. Jossey-Bass.
- Caron, J. (2008). *Différencier au quotidien. Cadre d'expérimentation avec points de repère et outils-support*. Les Éditions de la Chenelière.
- Correa Molina, E. et Gervais, C. (2008). *Les stages en formation à l'enseignement*. Presses de l'Université du Québec.
- Désaulniers, M.-P. et Jutras, F. (2012). *L'éthique professionnelle en enseignement : fondements et pratiques*. Presses de l'Université du Québec.
- Desbiens, J.F., Borges, C. et Spallanzani, C. (dir.). (2012). *J'ai mal à mon stage. Problèmes et enjeux de la formation pratique en enseignement*. Presses de l'Université du Québec.
- Dionne, L., Gagnon, C. et Petit, M. (2021). Élaboration d'un cadre d'analyse de pratiques de supervision de stage en enseignement. *Formation et pratiques d'enseignement en question. Revue des HEP et institutions assimilées de Suisse romande et du Tessin*, 27, 75-93.
- Donnay, J. et Charlier, E. (2008). *Apprendre par l'analyse des pratiques : initiation au compagnonnage réflexif* (2^{ème} éd. Augmentée). PUN.
- Forest, L. et Lamarre, A.-M. (2009). *Accompagner des stagiaires vers la maîtrise des compétences en enseignement*. Éditions de la Chenelière.
- Fortin, T. et Pharand, J. (2005). La communication à l'avant-scène. Dans N. Rousseau (dir.), *Se former pour mieux superviser* (p. 13-18). Guérin.
- Friend, M. et Cook, L. (2007). *Interactions : Collaboration skills for school professionals* (5e éd.). Pearson Education.
- Gervais, C. et Desrosiers, P. (2005). *L'école, lieu de formation d'enseignants : questions et repères pour l'accompagnement de stagiaires*. Presses de l'Université Laval.
- Guillemette, F. et L'Hostie, M. (2011). *Favoriser la progression des stagiaires en enseignement*. Presses de l'Université du Québec.
- Hoffman, R.R., Crandall, B. et Shadbolt, N. (1998). Use of the Critical Decision Method to Elicit Expert Knowledge: A Case Study in the Methodology of Cognitive Task Analysis. *Human Factors*, 40(2), 254-276.
- Korthagen, F.A.J. (2004). In Search of the Essence of a Good Teacher: Towards a More Holistic Approach in Teacher Education. *Teaching and Teacher Education*, 20, 77-97.
- Korthagen, F.A.J. et Kessels, J.P.A. (1999). Linking Theory and Practice: Changing the Pedagogy of Teacher Education. *Educational Researcher*, 28(4), 4-17.
- Lapointe, J.-R. et Guillemette, F. (2015). L'évaluation des stages par les acteurs de la formation pratique : modalités, supervision, évaluation et guide de stage. *Revue des sciences de l'éducation*, 41(2), 199-217.
- Legault, J.P. (2005). *Former des enseignants réflexifs. Guide d'entraînement à la pratique réflexive dans le cadre des stages en enseignement*. Les Éditions Logiques.
- Leroux, M. (2010). *Étude des relations entre la résilience d'enseignantes et d'enseignants du primaire œuvrant en milieux défavorisés et la réflexion sur la pratique* (Thèse de doctorat inédite). Université de Montréal.

- Leroux, M. et Paré, M. (2016). *Mieux répondre aux besoins diversifiés de tous les élèves : des pistes pour différencier, adapter et modifier son enseignement*. Chenelière Éducation.
- Maes, O., Van Nieuwenhoven, C. et Colognesi, S. (2023). Comment se construit le jugement professionnel des superviseurs lors de l'évaluation d'un stage avec l'étudiant ? Un modèle explicatif. *Formation et profession*, 31(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2023.786>
- Ministère de l'Éducation du Québec (2006). *Programme de formation de l'école québécoise. Éducation préscolaire. Enseignement primaire*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Québec (2001a). *Programme de formation de l'école québécoise. Éducation préscolaire. Enseignement primaire*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Québec (2001b). *La formation à l'enseignement, les orientations, les compétences professionnelles*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Québec (1994). *La formation à l'enseignement. Les stages*. Gouvernement du Québec.
- Portelance, L. et Caron, J. (2017). Logique du stagiaire dans son rapport à l'évaluation. *Phronesis*, 6(4), 85-98. Doi:10.7202/1043983ar
- Portelance, L., Gervais, C., Lessard, M. et Beaulieu, P. (2008). *Cadre de référence pour la formation des formateurs de stagiaires* (version abrégée): Rapport de recherche présenté à la Table MELS-Universités.
- Préfontaine, C., Lebrun, M. et Nachbauer, M. (1998). *Pour une expression orale de qualité*. Les Éditions Logiques.
- Tourmen, C. (2015). L'évaluation des compétences professionnelles : apports croisés de la littérature en évaluation, en éducation et en psychologie du travail. *Mesure et évaluation en éducation*, 38(2), 111-144.
- Tremblay, P. (2015). Le coenseignement : condition suffisante de différenciation pédagogique? *Formation et profession*, 23(3), 33-44.
- Université du Québec en Outaouais (2012). *Régime des études de premier cycle*. <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/premier-cycle.pdf>
- Université du Québec en Outaouais (1998). *Politique institutionnelle des stages*. <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/stages.pdf>
- Vacher, Y. (2017). Évaluation, norme et accompagnement : effets d'un dispositif de développement de l'analyse réflexive des professeurs stagiaires en enseignement. *Phronesis*, 6(4), 114-130. Doi:10.7202/1043985ar
- Viola, S. (2016, mai). *L'accompagnement et la supervision pédagogique en tétrade pour faciliter les liens théorie-pratique en contexte de stage comme dispositif de recherche collaborative*. Communication présentée au Colloque 511 – La recherche collaborative : enjeux, avantages et limites, au 84^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Viola, S. et Dumais, C. (2013). Les entretiens métacognitifs en stage : une harmonie en trois temps, trois moments. *Vivre le primaire*, 26(3), 12-15.

Sites Internet utiles :

- Conseil supérieur de l'éducation (CSÉ) : http://cse.gouv.qc.ca/FR/Publications_main/index.html
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur: <http://www.education.gouv.qc.ca/>

INFORMATION PRATIQUE

Département des sciences de l'éducation Sciences de l'éducation, UQO C. P. 1250, succursale Hull Gatineau (Québec) J8X 3X7	Direction : Vincent Boutonnet Bureau : A-1108 Téléphone : (819) 595-3900, poste 2394 Courriel : vincent.boutonnet.uqo.ca
Module des sciences de l'éducation (Gatineau) Sciences de l'éducation, UQO C. P. 1250, succursale Hull Gatineau (Québec) J8X 3X7	Direction : François Vincent Bureau : C-1348 Téléphone : (819) 595-3900, poste 4485 Courriel : francois.vincent@uqo.ca
Coordonnatrices de stage	Dominique Laflamme Bureau : C-1334 (Gatineau) Téléphone : (819) 595-3900, poste 4405 dominique.laflamme@uqo.ca
Responsable pédagogique	Jennifer Smith (Gatineau) Courriel: jennifer.smith02@uqo.ca
École Adresse	Nom de la direction Téléphone
Personne enseignante associée Téléphone	Nom

Personne superviseure de stage Téléphone	Nom
--	-----