



Département des sciences de l'éducation

Guide de stage

BES 5010

Stage IV en enseignement au secondaire

Baccalauréat en enseignement secondaire (7950)

2026-2027

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
TABLEAU SYNTHÈSE DU DÉROULEMENT DU STAGE IV	3
INTRODUCTION	5
DESCRIPTION OFFICIELLE	6
DÉROULEMENT DU STAGE.....	7
TRAVAUX.....	10
ÉVALUATION.....	15
RÉFÉRENCES	21

TABLEAU SYNTHÈSE DU DÉROULEMENT DU STAGE IV

Planification des activités	
Rencontre d'information à l'Université	
Travail préparatoire à la rencontre du comité d'évaluation : portrait professionnel	48 h avant la rencontre du comité d'évaluation
Première rencontre du comité d'évaluation + Première présentation orale de la personne stagiaire (10 minutes)	
Semaine 1 • Observation et prise en charge graduelle dans les groupes liés à la discipline enseignée	
Semaine 2 à 9 • Planification et pilotage de l'ensemble des groupes dans sa discipline • Cinq événements significatifs à rédiger (dont 2 avant la 5^e semaine) – modèle en annexe 8 • ***Semaine 5 : Deuxième rencontre du comité d'évaluation : présentation orale de 10 minutes • Trois visites d'observation du superviseur • Évaluation formative formelle 1, 2 et 3	
Semaine 10 • Copilotage des activités planifiées par la personne enseignante associée	
Remise du support visuel du rapport de stage et des planifications au superviseur	
Troisième rencontre du comité d'évaluation + Deuxième présentation orale de la personne stagiaire (20 minutes)	

Le Département des sciences de l'éducation reconnaît que ses activités se tiennent sur des terres faisant partie des territoires traditionnels non cédés de la nation Anishinabeg Omàmiwininiwak (nation algonquine).

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 Saint-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 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 au 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 au 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 : uqo.ca/etudiants/protection-stagiaires-milieu-travail

INTRODUCTION

Les personnes stagiaires vont vivre le dernier stage (stage IV) de leur formation pratique initiale. C'est un événement important dans le cheminement de leurs études menant à l'obtention de leur baccalauréat en enseignement secondaire (BES) et à leur brevet d'enseignement. Il marque également leur entrée dans la profession.

Au cours de ce stage, les personnes stagiaires auront à faire preuve d'une maîtrise plus élevée de chacune des compétences professionnelles visées dans leur programme de formation (MEQ, 2020). Toutefois, en concordance avec le référentiel ministériel, elles ne peuvent pas être considérées comme des personnes enseignantes chevronnées. Elles n'en ont ni le statut ni l'expérience, bien qu'elles aient à leur actif les stages précédents et, pour certaines, plusieurs journées de suppléance. Ces expériences pratiques peuvent leur procurer une certaine connaissance de la profession enseignante, mais ne sauraient remplacer un stage de développement professionnel où les personnes stagiaires sont accompagnées par des personnes enseignantes associées qui les guident et les encouragent tout en leur permettant de développer leur autonomie pédagogique. En effet, le stage IV comporte une période de prise en charge autonome de la classe suffisamment longue pour que les personnes stagiaires vivent toutes les facettes de la profession enseignante.

Dans ce guide vous trouverez les principales indications liées au déroulement du stage IV. 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 IV
Développement professionnel au secondaire
Stage axé sur l'autonomie pédagogique
50 jours

DESCRIPTION OFFICIELLE

Objectifs

Au terme de cette activité, l'étudiant(e) sera en mesure de démontrer l'ensemble des compétences nécessaires à l'atteinte d'un degré minimal d'autonomie de fonctionnement professionnel en assumant une prise en charge totale, continue et prolongée de la tâche d'enseignant.

Contenu

Démonstration des habiletés d'analyse réflexive et du jugement professionnel. Approfondissement et maîtrise des compétences reliées à la communication, à la gestion des groupes-classes, à la conception et à l'élaboration d'une démarche pédagogique cohérente incluant les référents culturels, ainsi qu'à l'évaluation de la progression des apprentissages et à l'adaptation de l'enseignement aux besoins des élèves. Engagement dans les activités propres à la profession enseignante.

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 personnes 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. 368¹).

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 IV de faire un **maximum de cinq jours de suppléance, avec rémunération, dans leur salle de classe, sans reprise à la fin du stage.**

La responsabilité légale au regard du **bulletin des élèves** revient toujours à la personne enseignante associée. Cependant, la personne stagiaire y collabore, selon les ententes prévues.

DÉROULEMENT DU STAGE

Le stage a une durée obligatoire de **50 jours consécutifs**. Une journée ne peut être manquée que pour une raison majeure. En cas de maladie grave ou de décès dans la famille de la personne stagiaire, dans le cadre du stage IV, jusqu'à **cinq jours** d'absence seront acceptés. Dans le cas où ces journées seraient consécutives, un billet médical sera exigé dès la troisième journée. Il est de la responsabilité de la personne stagiaire d'acheminer ce billet au

¹FAE : <https://www.lafae.qc.ca/>

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

Module des sciences de l'éducation dans un délai d'une semaine. Toute journée d'absence devra être reprise à la fin du stage et à l'intérieur du même trimestre.

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.*

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 de la première semaine, la personne stagiaire **observe** les processus d'apprentissage qui se déroulent en classe et dans l'école. Elle **coplanifie et copilote** avec la personne enseignante associée les activités d'enseignement et d'apprentissage planifiées par cette dernière.

De la deuxième à la neuvième semaine, la personne stagiaire **planifie et pilote la charge complète des groupes dans sa discipline**. Elle participe aux activités et à la vie de l'école (journées pédagogiques, réunions syndicales, réunions des enseignants, rencontre des parents lors de la remise des bulletins, conseil d'établissement si invité, etc.). **Elle assure donc**

une charge complète, mais supervisée par la personne enseignante associée qui reste responsable de ses classes.

La personne **enseignante associée** apporte un soutien et un encadrement constants. Sa présence en classe n'est pas requise à partir de la deuxième semaine, sauf lors d'une observation pour une évaluation formative. Régulièrement, elle rencontre de manière informelle la personne stagiaire. De plus, des rencontres formelles de supervision sont prévues à chaque semaine. Enfin, elle effectue trois évaluations formatives conjointement avec le superviseur, selon le calendrier établi. Ces évaluations font l'objet d'une discussion avec la personne stagiaire.

Pendant cette période, **le superviseur** réalise trois visites d'observation. Il discute alors de ses observations avec la personne enseignante associée, et ce, afin de compléter les grilles d'évaluation formative. Ensuite, ils rencontrent la personne stagiaire pour convenir des suivis à effectuer.

Le **comité d'évaluation**, convoqué par le superviseur, se réunit pendant la cinquième semaine de stage. Après avoir entendu la présentation orale de la personne stagiaire et examiné le dossier de celle-ci, **le comité d'évaluation décide de la poursuite ou non du stage**. Cette décision peut être accompagnée d'une réserve. Il est bien entendu que la décision de poursuite du stage ne signifie pas pour autant une réussite du stage.

La **direction d'école** accueille la personne stagiaire et participe au comité d'évaluation. Elle peut également observer la personne stagiaire pour se faire une idée de la progression du stage.

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

Post stage

La personne stagiaire participe aux dernières **rencontres obligatoires de séminaire** d'intégration IV à l'université.

La personne stagiaire élabore également le support visuel de son **rapport final de stage** qu'elle remet au plus tard une semaine après la fin du stage respectivement à la **personne superviseure de stage, la personne enseignante associée et à la direction d'établissement**.

Après la correction des derniers travaux, la personne superviseure complète la grille d'évaluation finale et ajoute ses commentaires généraux sur le stage. Au plus tard le dernier jour du trimestre, la personne superviseure organise la rencontre d'évaluation finale avec le comité d'évaluation et la personne stagiaire. Lors de cette rencontre, la personne stagiaire présente son rapport de stage. Le comité d'évaluation se réunit ensuite à huis clos pour finaliser la grille d'évaluation, puis décider, de manière consensuelle, de la cote finale du stage (Succès ou Échec). La personne superviseure fait ensuite revenir la personne stagiaire pour lui transmettre sa note et faire signer la grille d'évaluation finale par tous.

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.

3.1 Portrait professionnel

a) la rédaction

Une préparation formelle est demandée à la personne stagiaire avant son départ en stage. Après avoir complété trois années de formation, elle devra travailler à élaborer son « portrait professionnel », document consignait **ses expériences relatives aux compétences professionnelles** au cours de ses années de formation. L'expérience du stage d'internat à laquelle il se prépare doit être vue dans un processus de continuité de l'analyse des expériences antérieures accumulées dans les activités de cours, de séminaires et de stages. Des outils lui seront proposés lors du *Séminaire* et les exigences pour l'élaboration de son « portrait professionnel » seront explicitées.

Le « portrait professionnel » doit notamment inclure

- une définition opérationnelle des compétences professionnelles qui font l'objet du bilan et des objectifs de stage, accompagnée de références pertinentes;
- une analyse des forces et des défis que comporte la mise en pratique de chacune des compétences pour la personne stagiaire, appuyée d'exemples concrets;
- la formulation de 3 objectifs de formation en lien avec les défis identifiés;

- l'identification de moyens et actions concrets à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs. Les moyens et actions privilégiés devraient être appuyés de références tirées de la formation théorique.

Le projet de stage d'une longueur de 3 à 5 pages est remis à la personne enseignante associée, au superviseur et à la direction 48 h avant la première rencontre du comité d'évaluation.

b) la présentation orale

La personne stagiaire doit présenter et *soutenir* (justifier, expliquer) son « portrait professionnel » devant son comité d'évaluation pendant **une dizaine de minutes**. À cette occasion, elle présente un résumé de son bilan de compétences professionnelles et explicite son projet de stage (objectifs). Elle propose aussi quelques actions concrètes qu'elle entend prendre pour atteindre ses objectifs. C'est le comité d'évaluation qui donnera son accord pour débiter le stage. En cas de refus, la personne stagiaire sera autorisée à reprendre une fois cette activité, obligatoirement **avant** le début du stage.

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 consignment 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 trois 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.

Cinq événements significatifs

À la fin de cinq des dix semaines de stage, la personne stagiaire participe à une rencontre formelle de rétroaction avec la personne enseignante associée durant laquelle elle réfléchit et analyse certains aspects de la profession à partir d'un événement significatif survenu durant la semaine. À la suite de chacune des cinq rencontres formelles de rétroaction, la personne stagiaire produit une synthèse des discussions à l'aide du canevas prévu à cet effet (annexe 8 du guide de stage). **Deux formats de présentation des événements significatifs sont possibles : à l'oral ou à l'écrit.** La décision du format de production est **au choix de la personne stagiaire**.

Peu importe le format de production choisi, la personne stagiaire **doit respecter le canevas** associé à ce travail, c'est-à-dire qu'elle doit: 1) **décrire brièvement** l'événement significatif abordé lors de la rencontre; 2) **analyser l'événement** en faisant notamment des liens avec des savoirs théoriques; 3) faire émerger les **leçons tirées, les apprentissages réalisés et les actions à venir** à la suite de l'analyse de la situation et de la discussion avec la personne enseignante associée; et 4) ajouter les **références**.

Consignes pour les événements significatifs à l'écrit : Le travail doit être rédigé dans le canevas prévu à cet effet et qui se trouve sur le Moodle du stage. Chaque événement devrait tenir dans un document d'environ deux pages.

Consignes spécifiques pour les événements significatifs à l'oral : La présentation orale doit être appuyée par un support visuel de qualité (PPT, Prezi, Canva, etc.). La présentation des événements significatifs peut se faire en mode synchrone lors de rencontres avec la personne superviseure ou en mode asynchrone à l'aide d'un diaporama commenté ou d'une vidéo. Le mode de prestation est à déterminer avec la personne superviseure. La présentation de chaque événement significatif est d'une durée maximale de cinq minutes.

Présentation orale 1 au comité d'évaluation

À la cinquième semaine de stage et à la suite de la deuxième visite du superviseur, la personne stagiaire aura à présenter oralement un premier rapport à son comité d'évaluation. Un des buts de ce premier rapport d'une durée d'une dizaine de minutes est de permettre à l'étudiant·e de faire le point sur ses pratiques et les objectifs qu'il ou elle s'était fixés. Il est recommandé de faire état de ses forces, de ses défis et de l'atteinte des objectifs jusqu'à présent. À cette occasion, dans le contexte de son analyse, l'étudiant·e pourra ajuster et

ajouter, le cas échéant, des objectifs. Un autre but est de permettre au comité d'évaluation de prendre une décision sur la poursuite du stage.

Rapport final du stage

Ce rapport fait la synthèse de l'ensemble du stage et vise deux buts : a) présenter une rétrospective du stage en faisant ressortir les aspects dominants; b) définir son profil personnel dans le cadre de son insertion dans la profession.

Sans être un carcan, le canevas suivant sert de guide dans la préparation de ce rapport :

1. Une introduction pour situer le contexte du stage et permettre aux personnes évaluatrices de s'imaginer l'environnement.
2. Un développement qui s'appuie sur les objectifs du portrait de formation professionnelle, les commentaires reçus, les réflexions, les savoirs théoriques sollicités, les compétences développées au cours du stage en mettant en lumière :
 - a) ce qu'elle a fait (exemples concrets) ;
 - b) ce qu'elle a appris (liens et tensions entre savoirs théoriques et savoirs d'expérience).
3. Une conclusion qui présente la synthèse des apprentissages réalisés, par rapport à ce qu'elle est en tant que future personne enseignante, tout en indiquant les compétences qui devraient faire l'objet d'une attention particulière lors de son entrée dans la profession.

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 aux membres du comité d'évaluation au plus tard une semaine après la fin du stage. Lors de la dernière rencontre du comité d'évaluation, la personne stagiaire disposera de maximum 20 minutes pour présenter verbalement son rapport de stage à l'aide de son support visuel.

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 l'insertion professionnelle*

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.

Encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle générative (IAg)

Nous souhaitons rappeler que l'utilisation de l'intelligence artificielle générative (comme ChatGPT) n'est en aucun temps permise pour la **rédaction des travaux** exigés dans le cadre du stage (bilans réflexifs, rapports, planifications, etc.).

Les productions doivent refléter une réflexion personnelle, une analyse des situations vécues et une capacité à porter un regard critique sur son développement professionnel. L'usage non autorisé de l'IAg à des fins de rédaction constitue une atteinte à l'intégrité académique et peut mener à une référence au comité de discipline de l'UQO, conformément au [règlement concernant le plagiat et la fraude](#).

Cela dit, certains usages limités peuvent être tolérés, **à la condition qu'ils soient déclarés et explicités par une note explicative ajoutée au travail remis**. À titre d'exemple, l'utilisation d'outils d'IAg peut être acceptée :

- pour amorcer une réflexion en explorant des idées générales, sans copier-coller de contenu généré ;

- pour améliorer la qualité de la langue (vocabulaire, grammaire, orthographe, ponctuation, clarté, etc.), à la manière d'un outil de correction linguistique comme Antidote, en conservant le contenu original rédigé par l'étudiant·e.

Nous comptons sur votre professionnalisme et votre engagement éthique pour respecter ces balises dans le respect des attentes de la formation à l'enseignement.

ÉVALUATION

Considérations générales

La personne enseignante associée et le superviseur sont tous deux responsables des évaluations formatives et sommative de la personne stagiaire. Les grilles d'évaluation sont ainsi complétées conjointement lors des visites.

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. Afin d'en faciliter l'utilisation, les diverses grilles à utiliser pour ces évaluations sont disponibles sur le site du Module des sciences de l'éducation à l'adresse suivante : <https://uqo.ca/mod/education>.

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) ; 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.

L'évaluation formative

Pendant tout le stage, la personne enseignante associée effectue des rencontres formatives informelles de rétroaction chaque semaine en questionnant la personne stagiaire et en lui fournissant constamment des rétroactions verbales sur ses habiletés, ses interventions et ses attitudes professionnelles.

Des *rencontres formelles* de rétroaction effectuées par la personne enseignante associée sont prévues durant le stage pour permettre à la personne stagiaire de se questionner sur certains aspects de la profession à partir de l'analyse d'un événement significatif survenu durant la semaine.

La **personne enseignante associée** effectue, conjointement avec la **personne superviseure de stage** lors de ses visites, une *évaluation formative formelle* en remplissant la grille fournie à cet effet et en rencontrant la personne stagiaire pour en discuter. **Il est suggéré que la personne stagiaire et la personne enseignante associée effectuent d'abord individuellement cette autoévaluation/évaluation, puis en discutent, avant chacune des visites de la personne superviseure, de sorte à amorcer la réflexion à cet égard.**

La **personne superviseure de stage** effectue **trois visites** en classe pour observer la personne stagiaire. Il est à noter que l'activité d'enseignement et d'apprentissage présentée ne sera pas nécessairement de la même durée que l'observation de la personne superviseure. Après l'observation, la personne superviseure s'assure de questionner la personne stagiaire pour lui faire expliciter ses pratiques et l'amener ainsi à autoévaluer son activité et le développement de ses compétences de manière générale dans le stage. Puis, à l'issue de chaque visite, elle fournit à la personne stagiaire une rétroaction verbale sur ses compétences et ses attitudes. Elle discute avec la personne enseignante associée du cheminement de la personne stagiaire et convient avec elle du suivi à effectuer après avoir rempli conjointement la grille d'*évaluation formative formelle*. Bien que les grilles soient complétées conjointement par ces personnes formatrices, elles tiennent aussi compte du point de vue de la personne stagiaire dans les discussions qui ont eu lieu.

De plus, la personne superviseure de stage évalue les travaux de la personne stagiaire, **de manière continue**. Elle donne d'abord des rétroactions à la personne stagiaire sur son portrait de formation professionnelle lors de la 1^{re} rencontre du comité d'évaluation ou avant, si des modifications importantes sont jugées nécessaires. Puis, lors de ses visites

d'observation, elle donne des rétroactions sur les planifications, les analyses réflexives et les événements significatifs, suivant l'avancement du stage.

La **direction d'établissement** participe à l'évaluation et aux trois rencontres du comité d'évaluation : l'une avant le stage ; une autre à mi-stage ; une dernière après le stage.

a) Une échelle qualitative

Lors des évaluations formatives et 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 IV. 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. **Tous les membres du comité d'évaluation sont priés 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**. La direction d'établissement peut remplir une grille d'évaluation formative, si elle le désire.

b) L'évaluation des compétences professionnelles

L'évaluation porte sur les 13 compétences professionnelles prescrites dans la 2^e édition du référentiel ministériel (MEQ, 2020). En stage IV, toutes les compétences professionnelles sont discriminantes, **c'est-à-dire que l'attribution de la mention « Non atteint » à l'une ou l'autre des 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. 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.

L'évaluation finale

La responsabilité de l'évaluation finale du stage revient au **comité d'évaluation** qui est **convoqué par la personne superviseure de stage**. Ce comité est composé de la personne enseignante associée, de la personne superviseure de stage, de la direction d'établissement et, le cas échéant, à la demande de l'un ou l'autre des partis, d'une personne représentante de l'université.

Ce comité prend sa décision en se basant sur :

- les commentaires de la personne enseignante associée (qui demeure le témoin privilégié des compétences et des attitudes de la personne stagiaire) ;
- les commentaires formulés par la personne superviseure de stage à la suite de ses observations en classe et de la correction des travaux ;
- les appréciations de la direction d'établissement ;
- la progression des apprentissages de la personne stagiaire ;
- la présentation de la personne stagiaire lors des rencontres avec le comité d'évaluation ;
- la qualité de l'ensemble des travaux ;
- le respect des échéances.

a) La note

La note finale prend en compte l'ensemble du stage et des travaux de la personne stagiaire et est déterminée officiellement après leur correction. Elle est **déterminée de manière consensuelle par le comité d'évaluation, sous le sceau de la confidentialité et sans la présence de la personne stagiaire**. La personne stagiaire aura également à signer son évaluation finale à la suite des commentaires formulés par le comité d'évaluation.

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 défis 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.

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

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.

RÉFÉRENCES

- Bélair, 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.
- Désautniers, 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* (5^e 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/>