

Fiche synthèse

Personne stagiaire

Réalisée par

Viviane Fournier

Pour citer cette fiche :

Fournier, V. (2023). Module B – Personne stagiaire. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'informer pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches synthèses pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com



La personne stagiaire

Quel est le portrait de la personne stagiaire idéale?

En fonction des valeurs et des attentes des personnes superviseuses, les caractéristiques et les qualités qui seront jugées idéales chez les stagiaires diffèrent. Ainsi, c'est la diversité de ces caractéristiques (personnalité, valeurs, opinions, expériences antérieures, talents...) que nous devons prendre en compte pour favoriser le succès du stage. Pour connaître l'autre et ses caractéristiques, une relation de confiance empreinte d'ouverture et de respect est essentielle.

Quelles variables peuvent influencer la relation entre les personnes stagiaire et superviseure?

La variable culturelle n'est pas à sous-estimer. Une dimension « invisible », c'est-à-dire non observable de la culture, composée de conceptions (par exemple, la place que prend l'éducation, le rapport à l'erreur, le droit de poser des questions et la position hiérarchique ou de collaboration avec la personne superviseure) doivent être rendues explicites afin d'identifier des attentes et des objectifs communs (Fournier et Graber, 2019).

Le style d'apprentissage (Kolb, 1984) est aussi à considérer. En effet, les personnes en apprentissage ont un intérêt particulier, une prédisposition ou encore une préférence pour une des quatre étapes du cycle de l'apprentissage: 1) l'expérience concrète, utilisant les sens, les émotions et les ressentis, 2) la conceptualisation abstraite, sollicitant l'utilisation de la pensée et de la réflexivité, 3) l'observation réfléchie, permettant l'analyse de ce qui se passe lors de la situation professionnelle observée et 4) l'expérimentation active, visée par le stage, permettant la manipulation réelle des objets d'apprentissage dans l'action authentique. Reconnaître cette préférence optimise les apprentissages des stagiaires (Benoit-Chabot et Denis, 2018).

Quelle est la différence entre une personne stagiaire et une personne employée novice?

Elles sont en apprentissage toutes les deux, mais ne sont pas rendues à la même étape de leur parcours de développement des compétences. La personne stagiaire nécessite un accompagnement plus fréquent, adapté aux attentes d'un programme d'études. Viser trop haut (ou trop bas) pour la personne stagiaire pourrait résulter en un désengagement des activités d'apprentissage, une perte de confiance en soi et de la démotivation.

Sherpa+

Voici trois aspects à considérer par la personne superviseure afin de maintenir l'engagement des stagiaires (Viau, 1994) :

Composantes de la dynamique motivationnelle	Moyens favorisant l'engagement et la motivation
Perception de la valeur de l'activité	Expliciter à la personne stagiaire les apprentissages qui seront réalisés par des tâches, ainsi que son apport dans le parcours global de formation et le développement professionnel. Éviter les tâches redondantes et déjà maîtrisées.
Perception du sentiment d'efficacité personnelle	Sélectionner judicieusement les tâches en tenant compte de la progression réaliste des compétences. Donner régulièrement des commentaires bienveillants et constructifs.
Perception de la contrôlabilité	Offrir un choix de tâches ou permettre différentes façons de les réaliser. Offrir une diversité de tâches visant la conception et la création.

Quelles sont les limites du dévoilement des zones de vulnérabilité de la personne stagiaire?

La personne stagiaire n'est pas tenue de divulguer des informations la concernant. Cependant, une relation de confiance basée sur les apprentissages et non exclusivement sur la performance facilite l'auto-dévoilement par la personne stagiaire de ses difficultés ou de ses troubles d'apprentissage (Videtic, 2015) et permet un accompagnement éclairé par la personne superviseure.

Références :

- Benoit-Chabot, G. et Denis, P.L. (2018). Accroître sa performance académique; le rôle des préférences d'apprentissage. *Revue des sciences de l'éducation*, 44(2),129-163.
- Fournier, V. et Graber, M. (2019). Le curriculum caché de la formation, un défi d'apprentissage supplémentaire pour certains étudiants. *Pédagogie collégiale*, 32 (4), 28-33.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. Éditions du Renouveau pédagogique.
- Videtic, A. (2015). Prendre soin de ses étudiants, l'effet positif de la bienveillance sur les étudiants faisant face à certaines difficultés. *Pédagogie collégiale*, 28(4), 24-29.

Fiche outil

Personne stagiaire

Qui est la personne stagiaire?

Réalisée par
Viviane Fournier

Pour citer cette fiche :
Fournier, V. (2023). Module B – Personne stagiaire. Dans M. Petit et M. Beauchamp (dir.), *Sherpa+ : S'outiller pour accompagner des stagiaires. Recueil de fiches outils pour les personnes superviseuses de stage*. Ministère de l'Enseignement supérieur / secteur Performa de l'Université de Sherbrooke. www.formationsherpa.com



Deuxième temps : Les apprentissages à réaliser

- Quelles stratégies prévois-tu utiliser pour te préparer à tes journées de stage? (lecture, révision de notes, recherche Internet, visionnement de vidéos)
- Quels principaux apprentissages théoriques penses-tu appliquer durant ce stage? (rappel des connaissances, arrimage théorie-pratique)
- Comment préfères-tu apprendre en situation pratique? Voici 4 options:
 1. Observer d'abord la tâche ou l'apprentissage à réaliser avec un modèle concret en action et le reproduire;
 2. Explorer la tâche à réaliser avec ma propre façon de faire, par essai-erreur, de façon autonome;
 3. Expérimenter avec une procédure bien définie, tout en étant accompagné d'une supervision directe, suivi d'une rétroaction critique;
 4. Réfléchir après la tâche à ce qui a bien été et moins bien été et en discuter avec ma personne superviseuse. Reprendre la tâche avec les améliorations discutées.

Notes :

À votre tour: décrivez vos attentes de préparation en prévision des journées de stage ainsi que les modes d'apprentissage qui seront possibles.

Troisième temps : La motivation

- Comment perçois-tu ton stage à venir? Qu'est-ce qui en favorisera le succès? Quels défis anticipes-tu? Crois-tu être en mesure de surmonter ces défis?
- Quelle est ta motivation en ce moment pour réaliser ce stage, sur une échelle de 0 (non motivé) à 10 (extrêmement motivé)? Comment expliques-tu cette évaluation?
- Qu'est-ce qui t'aiderait à améliorer ou à maintenir ta motivation?

Notes :

À votre tour: décrivez vos attentes de préparation en prévision des journées de stage ainsi que les modes d'apprentissage qui seront possibles.

