

## **Situation n° 24**

### **Accompagner un stagiaire en situation d'emploi**

Secondaire, 4<sup>e</sup> stage

#### **Problématisation de la situation selon le point de vue de l'enseignante associée :**

L'enseignante associée (EA) doit accompagner un stagiaire engagé sous contrat, donc en situation d'emploi dans l'école. Par la force des choses, celui-ci devient, en quelque sorte, son collègue. Aux yeux de l'étudiant, le stage constitue une simple formalité. Ce qui n'empêche pas l'accompagnement de devenir rapidement problématique. Comme l'EA enseigne aux mêmes périodes que le stagiaire, elle ne peut prendre connaissance de ses planifications. Les périodes d'observation se font rares, et lorsque l'enseignante annonce au stagiaire qu'elle a enfin de la disponibilité pour le faire, ce dernier lui répond que cela ne vaut pas la peine. La praticienne, qui a constaté chez l'étudiant des difficultés sur le plan de la gestion des groupes, est cependant loin de partager cet avis. La direction a d'ailleurs rencontré le stagiaire à plusieurs reprises pour ce motif, tout comme les collègues de l'enseignante associée ont remarqué ces lacunes. Pourtant, l'aspirant enseignant se considère comme étant compétent et ne se remet pas en question. Pour lui, l'accompagnement est quelque chose de futile. Il estime que son maître associé pourrait fort bien se dispenser de cette tâche et ne s'en tenir qu'au « remplissage de documents ». D'après l'EA, le stagiaire manque sérieusement de discipline. De son côté, le superviseur affirme n'avoir jamais reçu les travaux de l'étudiant à temps. La direction de l'école où ce dernier effectue son stage ne se dit pas davantage satisfaite du travail qu'il a réalisé.

#### **L'intention de l'EA dans cette situation :**

L'enseignante voudrait accompagner convenablement le stagiaire, malgré les contraintes et le refus de celui-ci de coopérer.

#### **La stratégie de l'EA compte tenu de l'intention poursuivie :**

L'enseignante associée insiste pour observer le stagiaire en dépit de son attitude rébarbative. Pour atteindre son but, elle profite des périodes cycles, car les occasions de sortir de sa classe n'abondent guère. Elle tient absolument à voir l'étudiant à l'œuvre. Après avoir constaté les difficultés en gestion de classe du stagiaire, elle tente de lui venir en aide en lui prodiguant des conseils, que celui-ci ne considère pas. Les difficultés engendrées par la quasi impossibilité d'observer le stagiaire l'amène alors à se tourner vers ses collègues. Leur opinion converge tout à fait vers ses propres constatations: l'étudiant manque sérieusement de discipline. Pour confronter le stagiaire et lui faire réaliser qu'il doit s'améliorer, deux rencontres en triade (c'est-à-dire composées du stagiaire, de l'enseignante associée et du superviseur) sont organisées, mais sans succès.

### **La situation transformée :**

Le stagiaire termine son contrat mais échoue son stage. Contrarié, il demande à être évalué une seconde fois. L'étudiant apprend subséquemment qu'il pourra effectuer une reprise, mais choisit plutôt d'abandonner l'enseignement. En regard de cette expérience, l'enseignante demeure convaincue que l'étudiant n'aurait jamais dû signer de contrat de travail avant la fin de sa scolarité. Elle adresse une lettre à l'université à ce propos. À son avis, il est difficile de démarrer les groupes en début d'année et le stagiaire ne possédait sans doute pas l'expérience requise pour le faire. L'EA se sent mal à l'aise; elle aurait aimé pouvoir observer le stagiaire en action plus souvent. Et le soutenir. Pour elle, il apparaît évident que les étudiants nécessitent encore un soutien au cours de leur quatrième stage. Elle croit que si le stagiaire avait réalisé un stage conventionnel dans ses groupes, il se serait avéré beaucoup plus facile pour elle de l'accompagner convenablement.

### **Le recul réflexif du groupe de codéveloppement accompagné :**

Demande formulée au groupe par l'EA : Elle souhaite obtenir une analyse de la situation.

Apports du groupe : Une fois l'analyse menée, le groupe suggère à l'EA différents moyens de faire face à ce genre de situation. Ainsi, l'enseignante pourrait :

- Demander une libération de tâche pour être en mesure d'observer le stagiaire. Dans le cas exposé, non seulement l'EA avait besoin de soutien, mais aussi de temps ;
- Confier l'accompagnement du stagiaire à un enseignant associé travaillant à temps partiel, ou encore à un retraité de la profession. Il deviendrait alors possible pour l'EA d'observer régulièrement le stagiaire et de l'évaluer correctement ;
- Inviter la direction à observer le stagiaire et à contribuer à l'évaluation de ce dernier ;
- Voir à ce que le stagiaire soit délesté de son contrat (dans la mesure du possible), afin qu'il puisse observer régulièrement un enseignant d'expérience dans sa classe et ainsi réaliser un vrai stage ;
- Faire appel à la direction du module si le problème ne se règle pas à l'interne ;
- Demander à voir les rapports de stage précédents, dans le but d'en apprendre davantage sur les attitudes et compétences de l'étudiant. Mais attention : il importe de demeurer objectif pour ne pas se faire une opinion biaisée du stagiaire ;
- Faire des mises au point, être précis, établir ses exigences et ses attentes par rapport au stagiaire. Et surtout, ne pas y déroger. Il faut poser ses balises dès le départ, en usant de transparence et de fermeté;
- S'entourer, ne pas s'isoler. Un enseignant associé ne doit aucunement hésiter à demander de l'aide et à organiser des rencontres au besoin;
- Circonscrire, et ce dès le début du stage, la relation entre l'enseignant associé et l'étudiant afin d'éviter toute équivoque (maître à stagiaire plutôt que collègue à collègue);

- Considérer ce fait : le stagiaire a une grande part à jouer dans la réussite de l'accompagnement effectué par son enseignant associé. Il se doit donc de collaborer en se remettant parfois en question et en faire preuve d'ouverture d'esprit.

Apports du chercheur accompagnateur : Celui-ci informe les membres du groupe de codéveloppement que pour des raisons juridiques, on ne peut retirer le contrat d'un stagiaire en situation d'emploi. L'embauche de stagiaires peut être autorisée lors d'une pénurie d'enseignants. Dans de telles conjonctures, il ne revient pas à l'université mais plutôt au ministère de décider si l'étudiant peut honorer son contrat tout en effectuant son stage de formation. Toutefois, l'université doit s'assurer que l'étudiant en situation d'emploi s'inscrive bel et bien au stage et il est du devoir de la direction d'intervenir en cas de litige. Dans le contexte soulevé, le superviseur et la direction auraient normalement dû chercher des solutions. La direction aurait certainement été en mesure de permettre au stagiaire d'observer l'enseignante associée et de discuter avec elle. Dans un autre ordre d'idées, le chercheur accompagnateur indique qu'il s'avère possible, pour les enseignants associés, de demander à voir les rapports de stage précédents. Aussi ne doivent-ils pas hésiter à demander aux étudiants de leur fournir ceux-ci. Selon l'intervenant, le problème majeur dans le présent cas venait du fait que le stagiaire ne semblait pas disposé à se faire aider et affichait une attitude de déni. Pour ce dernier, tout allait bien. Il ne reconnaissait pas ses points faibles. Une question s'impose alors : comment peut-on réussir à intervenir auprès d'étudiants qui ne reconnaissent pas leurs faiblesses? À cela, le chercheur répond qu'il faut « saisir » les stagiaires, les confronter de façon à ce qu'ils en viennent à admettre les aspects de leur pratique à améliorer. Après tout, le quatrième stage constitue un point crucial de la formation des futurs enseignants et à cette étape, les étudiants ont encore besoin d'encadrement et de soutien. L'intervenant remarque également que certains phénomènes problématiques ne s'observent qu'au stage de dernière année, en raison de sa durée plus longue. Il s'agit là d'une réalité à ne pas négliger. Ainsi, lors des stages précédents, on ne peut savoir si un étudiant est réellement prêt à établir un bon climat de classe. En tenant compte de cet aspect, il convient de se demander si l'obligation pour l'étudiant de démarrer les groupes en début d'année aurait pu lui nuire. Cela explique peut-être son manque de discipline. Enfin, le chercheur souligne la pertinence, dans le cas d'un stage en situation d'emploi, de dresser un plan de travail afin de mettre les choses au clair. Il est aussi important de fixer des rencontres à l'agenda.

Ce qui est retenu par l'EA en lien avec la situation vécue : L'enseignante prend en note l'idée de fixer à l'avance des rencontres. Si jamais une situation semblable à celle qu'elle a connue venait à se présenter, elle veillerait maintenant à considérer le stagiaire comme tel et non pas comme un collègue. L'EA n'irait pas nécessairement jusqu'à consulter les rapports de stage précédents, à moins de graves problèmes. Elle trouve néanmoins intéressante l'idée de retirer le contrat au stagiaire si la situation l'exige. Reconnaisant que ce n'est pas une tâche facile que de démarrer des groupes en début d'année, la praticienne estime que la direction aurait pu organiser un groupe commun pour lui permettre d'observer le stagiaire. Selon elle, l'étudiant devait vraiment être mis en échec, car il rencontrait de graves problèmes avec sa gestion de classe. Après mûre réflexion,

elle se rend compte qu'avec l'attitude fermée du stagiaire qui refusait sans cesse son aide, elle ne pouvait faire davantage pour le soutenir.