

SECTION V – FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT
D. ÉTAPE 2: APPROBATION DES DOCUMENTS

Soussection 5 FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT ASSOCIÉ
4 . Formulaire de rapport de l'étape deux :

(Sauf pour les signatures, veuillez écrire en caractères d'imprimerie)

RENSEIGNEMENTS SUR LE CANDIDAT

Nom : _____

FCP ou FPC? _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉQUIPE DE RÉVISION

Signatures

Président : _____

Certification : _____

Membre : _____

Certification : _____

Membre : _____

Certification : _____

RAPPORT DE L'ÉQUIPE DE RÉVISION

Date de réception des documents requis : _____

Date de production du rapport : _____

L'équipe de révision s'est-elle réunie ou la rencontre a-t-elle eu lieu par téléconférence? _____

OUI/NON Le candidat a-t-il fourni une déclaration certifiant qu'il ne fait actuellement pas l'objet d'enquête ou de poursuite relative à une violation du Code d'éthique et de conduite professionnelle?

S'agit-il (choisir une seule réponse)

_____ de la première évaluation des documents.

_____ d'une réévaluation de certains documents (*énumérer les documents en question. Prendre note que*

les documents ne peuvent être réévalués qu'une seule fois) _____

Démonstration des compétences (choisir une seule réponse) :

_____ Toutes les compétences ont été démontrées; le candidat peut passer à l'étape trois.

Date et lieu de la rencontre de l'étape trois _____

Une ou deux compétences n'ont pas été démontrées; le candidat peut soumettre de nouveau le(s)

document(s) suivant(s) : _____

_____ Trois compétences ou plus n'ont pas été démontrées; la demande du candidat est suspendue.

Date d'envoi par télécopieur de ce rapport au candidat : _____

Date d'envoi par télécopieur de ce rapport au Comité de certification : _____

**SECTION V – FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT
D. ÉTAPE 2: APPROBATION DES DOCUMENTS**

**Soussection 5 FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT ASSOCIÉ
4 . Formulaire de rapport de l'étape deux :**

Candidat : _____

<u>RÉFÉRENCE</u>	<u>DOCUMENTS ÉTAPE DEUX</u>	<u>D.2.a)</u> <u>COMPÉTENCE</u> <u>CONCEPTUELLE</u>	<u>D.2.b)</u> <u>GESTION DE</u> <u>PROGRAMME</u>	<u>D.2.c)</u> <u>SUPERVISION</u> <u>DE GROUPE</u>	<u>D.2.d)</u> <u>SUPERVISION</u> <u>INDIVIDUELLE</u>	<u>D.2.e)</u> <u>INTÉGRATION</u> <u>PERS. ET PROF.</u>
	<u>Description de la FPS offerte</u>		<u>CLÉ</u>			
D.3.a ii)	Description – endroit	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.a iii)	Description – activité de formation	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.a iv)	(Autres activités form. FCP seulement)	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.b)	Approche de la FPS	<u>CLÉ</u>	_____	_____	_____	_____
D.3.d)	Animation de groupe	_____	_____	<u>CLÉ</u>	_____	_____
D.3.e)	Courtes réflexions sur chaque étudiant	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.f)	Rapport approfondi sur un étudiant	_____	_____	_____	<u>CLÉ</u>	_____
D.3.g)	Autobiographie	_____	_____	_____	_____	<u>CLÉ</u>
D.3.i)	Réponse aux recommandations prov.	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.j)	Curriculum vitæ	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.c)	<u>6 supervisions les plus récentes</u>					
	Étudiant 1 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 1 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 2 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 2 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 3 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 3 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 4 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 4 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 5 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 5 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 6 autoévaluation	_____	_____	_____	_____	_____
	Étudiant 6 superviseur	_____	_____	_____	_____	_____
D.3.h)	<u>Évaluations de la supervision provisoire</u>					
	autoévaluation 1	_____	_____	_____	_____	_____
	superviseur 1	_____	_____	_____	_____	_____
	autoévaluation 2	_____	_____	_____	_____	_____
	superviseur 2	_____	_____	_____	_____	_____
	autoévaluation 3	_____	_____	_____	_____	_____
	superviseur 3	_____	_____	_____	_____	_____
	TOTAL	_____	_____	_____	_____	_____
	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES :	_____	_____	_____	_____	_____

**SECTION V – FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT
D. ETAPE 2: APPROBATION DES DOCUMENTS****Soussection 5 FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT ASSOCIÉ
4 . Formulaire de rapport de l'étape deux :****Grille de notation**

Tous les documents de réflexion et autres types de documents requis seront évalués dans le but de déterminer dans quelle mesure ils permettent de démontrer que le candidat possède les compétences requises d'un superviseur enseignant. Il est peu probable que chacune des compétences puisse être démontrée dans chaque document, et les candidats sont invités à ne pas essayer de le faire. L'objectif est de déterminer que tous les objectifs ont été atteints (et NON qu'ils ont été abordés dans chaque document). On s'attend à ce que chacune des compétences requises soit démontrée dans le document clé qui lui est lié, comme l'indique le terme « clé » dans le tableau des compétences.

À l'usage des candidats : Les candidats sont invités à marquer au surligneur un texte ou un document, en plus du document clé, dans lequel ils pensent avoir bien démontré chaque compétence requise. Par exemple, si le candidat pense que sa compétence en FPS est bien démontrée non seulement dans la description de la FPS (le document clé), mais aussi dans son autoévaluation du deuxième stage, il peut l'indiquer au surligneur dans la section correspondant à « Autoévaluation 2 » sous « Gestion de programme ».

À l'usage des membres de l'équipe de révision : Les membres de l'équipe de révision doivent lire les documents et évaluer dans quelle mesure ils démontrent les compétences requises, puis leur assigner une note : blanc, zéro, un, deux, trois ou quatre. Comme toutes les compétences ne pourront être démontrées dans chaque document, il est important de faire la différence entre un BLANC et une note ZÉRO. Un BLANC est laissé lorsque l'on ne s'attend pas, vu le sujet du document et l'approche adoptée par le candidat, que la compétence y soit traitée. Un ZÉRO est donné lorsque l'on s'attend, vu le sujet du document et l'approche adoptée par le candidat, que la compétence y soit traitée et qu'elle ne l'est pas.

Calcul de la note finale : Pour chaque compétence, il faut établir la moyenne des notes obtenues, en ignorant les blancs. Par exemple, si le programme de gestion de FPS est traité (ou aurait dû être traité) dans les documents, ainsi que dans chacune des quatre évaluations (tant par le superviseur que par le candidat), le réviseur doit additionner les notes obtenues et diviser par 7. Si la note moyenne pour le programme de gestion de FPS de 3,0 ou plus, la compétence est considérée comme étant démontrée. Si la note moyenne pour le programme de gestion de FPS est de 2,9 ou moins, la compétence est considérée comme n'étant pas démontrée et le candidat peut être invité à soumettre à nouveau le document clé, dans ce cas le texte sur la brève description de la FPS offerte.

Si un candidat croit qu'une des évaluations peut venir fausser sa note (à la baisse) : Les évaluations, du candidat, des personnes supervisées ou des superviseurs, ne peuvent être réécrites. Un candidat peut être conscient qu'une certaine évaluation indique un problème sérieux relativement à l'acquisition d'une compétence requise. Dans ce cas, il revient au candidat de discuter de la difficulté dans ses documents de réflexion de façon que les réviseurs aient une preuve suffisante que le problème identifié dans l'évaluation a été corrigé. Lorsqu'une difficulté est ainsi traitée, l'équipe de révision peut, si tous les membres sont d'accord, ne pas tenir compte de la note plus faible accordée dans l'évaluation.

**SECTION V – FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT
D. ETAPE 2: APPROBATION DES DOCUMENTS****Soussection 5 FORMATION DU SUPERVISEUR ENSEIGNANT ASSOCIÉ
4 . Formulaire de rapport de l'étape deux :****DIRECTIVES POUR LA NOTATION**

Blanc : Vu le sujet du document ou l'approche adoptée par le candidat, il n'était pas nécessaire de traiter de la compétence dans ce document.

Exemple : Dans son autobiographie, le candidat ne fait aucune mention de la supervision de groupe.

0 Compétence non traitée : vu le sujet du document, la compétence aurait dû être traitée et ne l'a pas été.

Exemple : Dans son document de réflexion sur la supervision de groupe, le candidat n'aborde pas la dynamique de groupe.

1 Compétence nommée (minimale) : Le candidat fait mention du concept ou de la question. Il ne fournit pas une définition de base de ce concept ou de cette question. Il n'explique pas ce concept ou cette question dans le cadre global de son travail.

Exemple : Dans son document sur la supervision de groupe le candidat aborde mais ne définit pas la question de la dynamique de groupe chez les étudiants et les effets de la dynamique de groupe sur la formation des étudiants n'apparaissent nulle part dans sa compréhension du groupe.

2 Compétence nommée et définie : Le candidat fait mention du concept ou de la question et en donne une définition de base. Il n'explique pas ce concept ou cette question dans le cadre global de son travail.

Exemple : Dans son document de réflexion sur la supervision de groupe, le candidat indique que la dynamique de groupe est importante pour la formation des étudiants et il donne une définition de ce qu'est cette dynamique. Cependant, il ne donne pas d'exemple des bienfaits de cette dynamique pour les étudiants et la dynamique interpersonnelle entre les étudiants semble occuper une place accessoire ou accidentelle dans le cadre de supervision de groupe du candidat.

3 Compétence nommée, définie et expliquée : Le candidat nomme, définit et explique le concept ou la question. Toutefois, il ne fait pas la démonstration de ce concept ou de cette question dans le cadre global de son travail.

Exemple : Le candidat donne une définition de la dynamique au sein d'un groupe d'étudiants et il y inclut une explication de la manière dont cette dynamique contribue à la formation. Cependant, le candidat ne fait pas le lien final sur la manière dont il utilise délibérément la dynamique interpersonnelle entre les étudiants pour les aider à avancer dans leur formation.

4 Compétence démontrée : En plus de nommer, de définir et d'expliquer le concept ou la question, le candidat fait une démonstration du concept ou de la question dans le cadre global de son travail.

Exemple : La dynamique interpersonnelle dans les groupes de supervision est nommée, définie et expliquée. Le candidat donne des exemples tirés de sa propre expérience de supervision de groupes de FPS qui montrent qu'il utilise délibérément la dynamique interpersonnelle avec les étudiants pour les aider dans leur formation et dans leur intégration et leur pratique personnelles. L'utilisation de la dynamique de groupe est présentée comme faisant partie intégrante du cadre de pastorale clinique du candidat.