

LES STAGES INTERNATIONAUX, LA CIRCULATION DES APPRENTISSAGES.

Pierre LAGANIERE, T.S.

Université de Sherbrooke

Québec

pierre.laganiere@USherbrooke.ca

1- LA MONDIALISATION ET LA GLOBALISATION DES PROBLEMES SOCIAUX.

En 2007, personne ne peut demeurer insensible aux problèmes sociaux qui nous sont présentés quotidiennement en direct par l'internet, la télévision et la radio de partout à travers le monde. Nous sommes confrontés à chaque jour à la misère humaine que ce soit en passant par le Liban, l'Afrique de l'Ouest, les banlieues de Paris, le Pérou, le Canada, du Nord au Sud et de l'Est à l'Ouest.

Les moins nantis, les marginaux, les opprimés sont souvent la cible de la pauvreté et la raison d'être de notre profession de travailleur social. La diversité de ces réalités à l'intérieur même du territoire québécois nous oblige à aller au-delà de nos frontières pour s'ouvrir à la différence et pour l'intégrer dans notre analyse des situations sociales.

Inévitablement, en tant que formateur en travail social, nous ne pouvons passer à côté de cette réalité qui est présente dans notre quotidien. Les interventions qui s'y rattachent demeurent une partie des solutions dans une perspective d'analyse et de changement social.

Nos étudiants sont aussi interpellés par cette réalité et nous demandent de les équiper pour mieux les préparer à comprendre et à intégrer cette posture dans l'analyse des situations problématiques qui leurs sont présentées et dans l'intervention qui en découle. Ils nous demandent aussi de les transporter à travers le monde afin de vivre des expériences pratiques dans le but d'intégrer ces apprentissages dans un contexte autre que québécois.

2- POLITIQUE DES STAGES HORS-QUEBEC.

En travail social, il semble y avoir un consensus quant à l'utilisation de la formation pratique comme outil pédagogique privilégié dans le processus d'apprentissage de l'intervention sociale. Au département de service social de l'Université de Sherbrooke, Québec, une politique des stages hors-Québec a été adoptée par notre assemblée départementale.

POLITIQUE DES STAGES HORS QUÉBEC, EN MILIEU AUTOCHTONE ET EN MILIEU DE MINORITÉS ETHNIQUES ET CULTURELLES

- ¹Attendu la volonté du Département de développer l'organisation des stages hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités ethniques et culturelles.
- Attendu que la demande des étudiantes et étudiants est grandissante pour ce genre de stage.
- Attendu que ce genre de stage demande une attention particulière et des conditions spécifiques.
- Attendu que la réalité autochtone, les minorités ethniques et culturelles sont des réalités de la société québécoise.

Le Département de service social de l'Université de Sherbrooke se donne une politique concernant les stages hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités et culturelles.

A. Conditions générales

- Ces stages pourront avoir lieu que durant la 6^e session du baccalauréat.
- Afin de prévoir un temps d'adaptation, la durée d'un stage sera augmentée de 2 à 4 semaines.
- Un nombre maximal d'étudiantes et étudiants est établi à 5 par année.
- Un contrat de stage sera conclu entre le Département de service social de l'Université de Sherbrooke, une institution d'enseignement du lieu d'accueil s'il y a lieu, l'organisme de stage ainsi que l'étudiante ou l'étudiant.

B. Conditions spécifiques AVANT le stage

1. *Procédure d'admissibilité à un projet de stage hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités ethniques et culturelles*

- Avoir un bon dossier académique (détenir une moyenne générale de B+).
- Posséder une très bonne connaissance de la langue du milieu d'accueil (test d'évaluation de la langue).
- Présenter une lettre de motivation décrivant les raisons, les apprentissages souhaités ainsi qu'une description sommaire du projet pour lesquelles l'étudiante ou l'étudiant désire effectuer un stage hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités ethniques et culturelles.
- Posséder une connaissance minimale du milieu culturel et du contexte du lieu d'accueil.
- Posséder des qualités telles que l'ouverture d'esprit, une bonne capacité d'analyse, une bonne capacité d'adaptation, un esprit critique.
- Fournir un CV présentant des expériences pertinentes.

Ce dossier devra être déposé à la fin de la deuxième session (1^{er} avril) au conseiller des stages. Une entrevue d'évaluation sera réalisée entre l'étudiante ou l'étudiant, le conseiller des stages ainsi que par une professeure ou un professeur du Département.

2. *Responsabilités du Département*

- Création d'une banque de stages hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités ethniques et culturelles.

¹ Département de service social, Université de Sherbrooke.

- Réalisation d'une liste de contacts avec des professeures et professeurs, des universités, des institutions d'enseignement à l'étranger.
- Une professeure ou un professeur sera nommé comme personne de référence auprès de l'étudiante ou de l'étudiant.
- Cette personne de référence réalisera des tâches telles que : aider à trouver un milieu de stage, une superviseure ou un superviseur, transmettre ses connaissances du contexte, des politiques, de la culture du milieu d'accueil, etc.
- Fournir une liste des étudiantes et étudiants ayant déjà effectué un stage hors Québec, en milieu autochtone et en milieu de minorités ethniques et culturelles.
- Référer les étudiantes et étudiants aux services internes et externes pertinents pour un accompagnement administratif : aide et conseils pour l'hébergement, les demandes de visa et passeport, les possibilités de bourses, etc.

3. Responsabilités de l'étudiante et de l'étudiant

- Rechercher de l'information sur le lieu de stage.
- Améliorer sa connaissance de la langue du lieu d'accueil (suivre des cours de langue, jumelage, etc.).
- Augmenter ses connaissances de la culture du lieu d'accueil (lecture de documents pertinents, contacter des personnes ressources, travail d'intégration supervisé avec la personne de référence, information sur les politiques, le système de santé et de services sociaux, les problématiques, etc.).
- Effectuer les démarches administratives (hébergement - milieu universitaire, milieu de stage; prévoir déplacement en stage, assurances professionnelles, passeport, visa, budget, etc.).

C. Conditions spécifiques PENDANT le stage

- Une professeure ou un professeur de stage référent sera nommé au Département et coordonnera la rédaction du contrat pédagogique en collaboration avec l'étudiante ou l'étudiant, la superviseure ou le superviseur et la maison d'enseignement s'il y a lieu.
- La superviseure ou le superviseur de stage devra effectuer et rédiger une évaluation mi-stage qui sera transmise au professeur de stage et à la maison d'enseignement s'il y a lieu.
- L'évaluation finale devra comprendre une évaluation détaillée et annotée par la superviseure ou le superviseur et un rapport de stage rédigé par l'étudiante ou l'étudiant. Il est à noter que la note finale sera donnée par la professeure ou le professeur de stage du Département.
- Compte tenu la distance, les journées d'intégration prévues par le Département ne seront pas possibles. Afin d'atteindre les objectifs de ces journées d'intégration, l'étudiante ou l'étudiant devra alors participer à des activités de l'institution d'enseignement du lieu d'accueil et prendre contact avec une professeure ou un professeur de l'institution d'enseignement affilié pour discuter de l'évolution de son stage. Pour sa part, la professeure ou le professeur de stage du Département s'assure du suivi de l'étudiante ou de l'étudiant tout au long du stage.

D. Conditions spécifiques à réaliser après le stage

- Partage de l'expérience vécue en stage.

- Réalisation du travail synthèse prévu à la dernière session.

Le Département de service social s'engage à créer une banque de stage internationale et à supporter et orienter nos étudiants dans leurs démarches. Aussi, il est essentiel de créer des liens entre différentes institutions d'enseignement à l'étranger afin de s'assurer une qualité de milieu de pratique et un soutien par une école de formation. L'intégration à l'intérieur de certain cours s'avère un moyen des plus intéressants dans l'intégration des savoirs théoriques et pratiques du travail social.

Aussi, il est important de rappeler que le département demeure le responsable de l'évaluation de nos étudiants. Un professeur du département sera nommé comme référent et coordonnera la rédaction du contrat pédagogique de l'étudiant en collaboration avec le superviseur du milieu de pratique. Le département de service social de l'Université de Sherbrooke se doit de créer des accords d'échange bilatéral entre les différentes écoles et pays impliqués dans cette démarche. Puisque nos étudiants font des apprentissages dans des milieux de pratique, d'une durée de plus de 90 jours et qu'ils sont considérés dans la plupart des pays comme des travailleurs non rémunérés, ils doivent avoir des visas soit de travail, de stagiaire ou de séjour. Ces ententes doivent répondre aux diverses politiques de chaque pays en matière d'immigration, de travail à l'étranger et d'échanges internationaux. Il existe différents programmes qui sont institutionnalisés entre certains pays et qui favorisent l'échange d'étudiant. Par exemple le programme Québec-Wallonie-Bruxelles, programme Québec-Suisse etc. Ces programmes sont créés pour favoriser les échanges entre pays et nous devons les connaître pour nous aider dans l'organisation des stages à l'étranger. Malgré ces possibilités il demeure essentiel de créer entre différents partenaires une entente qui clarifie les responsabilités et les devoirs de chacun.

Au département de service social de l'Université de Sherbrooke à l'hiver 2007, nous avons envoyé 7 étudiants pour faire leur stage à l'étranger. Deux étudiants ont effectué leur stage en Belgique avec la collaboration de HEMES, École d'action social, Liège, deux étudiants ont effectué leur stage avec la collaboration de HETS, Haute école de travail social, Genève, et trois étudiants ont effectué leur stage au Pérou en collaboration avec l'école de travail social de l'Université national de San Marcos.

La préparation de nos étudiants avant, pendant et après le stage demeure des conditions essentielles à la réussite d'un tel projet. De plus, la collaboration, la concertation et l'échange entre partenaires au travers de nos visions de l'intervention, nos outils pédagogiques et l'analyse de nos pratiques sont aussi des conditions gagnantes.

3- LE CONTRAT PEDAGOGIQUE

Au département de service social de l'Université de Sherbrooke, le contrat pédagogique est utilisé comme outils d'évaluation des apprentissages de nos étudiants en stage. Nous avons informatisé ce contrat afin de pouvoir l'utiliser autant en Belgique, en Suisse et au Pérou. Les étudiants qui font leur stage à l'étranger utilisent cet outil comme tous leurs collègues québécois qui font leur stage au Québec. Le contrat pédagogique peut ainsi se transporter par Internet et chaque étudiant québécois est évalué sur une même base.

Le contrat pédagogique est divisé en six grandes parties.²

OBJECTIF 1 CONNAITRE LE MILIEU DE PRATIQUE

- 1.1 Démontrer une connaissance théorique et une connaissance fonctionnelle de son lieu de stage (historique et mandat, populations cibles, clientèles, services offerts, organisation interne, cadre légal et juridique).
- 1.2 Décrire et analyser le rôle de la travailleuse sociale ou du travailleur social dans le lieu de stage et/ou dans l'équipe de travail. (Si pas de t.s., décrire le rôle des professionnels avec qui vous êtes le plus souvent en interaction et en quoi ils rejoignent ou divergent du rôle de t.s. tel que vous le percevez et le comprenez aujourd'hui.)
- 1.3 Expliciter la place accordée à l'intervention individuelle, de groupe et/ou communautaire au sein du lieu de stage.
- 1.4 Identifier et analyser les composantes de l'approche privilégiée dans le lieu de stage.
- 1.5 Prendre contact et visiter les principales ressources dans la communauté en lien avec son domaine d'intervention.
- 1.6 Démontrer sa capacité à relier les besoins de la population du territoire desservi et les programmes du lieu de stage.
- 1.7 Identifier les liens entre le service dans lequel la ou le stagiaire exerce et les autres composantes de la programmation du lieu de stage.
- 1.8 Identifier et analyser les éléments qui illustrent la dynamique interne de l'équipe de travail et/ou des rapports interdisciplinaires.
- 1.9 Identifier et analyser les principaux enjeux inhérents aux partenariats.
- 1.10 Nommer les liens qui existent entre les programmes du lieu de stage, les politiques sociales pertinentes et les déterminants organisationnels de la pratique.

OBJECTIF 2 SE CONNAITRE ET SE DEVELOPPER DANS L'ACTION

- 2.1 Démontrer sa capacité de se situer en apprentissage, de définir et de respecter les limites inhérentes à ce rôle d'apprenti.
- 2.2 Identifier ses caractéristiques en situation d'intervention (ses forces et ses limites, ses modes d'apprentissage dans l'action).
- 2.3 Identifier ses habiletés et ses difficultés dans ses relations interpersonnelles (tant avec sa superviseuse ou son superviseur qu'avec le personnel du lieu de stage).
- 2.4 Reconnaître ses façons d'interagir dans les rapports et les contacts avec les clientes et les clients.
- 2.5 Identifier ses valeurs et en quoi elles influencent ses interventions (degré de confort, degré de malaise, etc.).
- 2.6 Développer ses habiletés et identifier ses difficultés en travail d'équipe.
- 2.7 Développer ses habiletés et identifier ses difficultés dans la gestion du temps.
- 2.8 Identifier ses habiletés et ses difficultés à exercer son sens de l'initiative.
- 2.9 Identifier et analyser ses réactions dans les situations anxiogènes et les attitudes qui en découlent.
- 2.10 Identifier et mettre en œuvre des moyens pour résoudre les difficultés rencontrées en stage.
- 2.11 Démontrer dans son intervention des attitudes et des comportements indiquant sa capacité d'introspection et révélatrice d'une connaissance de soi.

OBJECTIF 3 CONNAITRE ET APPLIQUER LA PHILOSOPHIE DE LA PROFESSION

- 3.1 Démontrer une connaissance théorique des valeurs à la base du service social et des principes de l'intervention propre au service social et en saisir la pertinence dans son contexte de pratique.
- 3.2 Appliquer dans ses interventions les éléments qui démontrent le respect des valeurs à la base du service social et des principes de l'intervention.
- 3.3 Identifier ses habiletés et ses difficultés à se positionner dans les situations où il y a un écart entre ses propres valeurs, les valeurs du lieu de stage et les valeurs de la profession.
- 3.4 Identifier les enjeux et les défis liés à l'éthique professionnelle dans son lieu de stage.

²

Objectif 4 Développer et démontrer sa capacité d'autonomie professionnelle en intervention individuelle et / ou familiale

A- Préalable à l'intervention

- 4.1 Se préparer adéquatement avant chacune des interventions avec les clientes ou les clients et avant les rencontres de collaboration (par téléphone ou en personne avec des collègues, des partenaires, des membres de l'équipe de travail, etc.).

B – Prise de contact

- 4.2 Établir une relation professionnelle favorisant un lien de confiance.
4.3 Clarifier son rôle et son mandat auprès de la cliente ou du client.

C – Cueillette des données

- 4.4 Faire une cueillette de données pertinentes en fonction de la demande et des besoins.
4.5 Constituer une histoire sociale (dimensions biologiques, psychologiques, économiques et culturelles et ce en fonction de leur influence sur le fonctionnement social des personnes en situation).

D – Analyse et évaluation de la situation

- 4.6 Évaluer une situation problématique en distinguant les faits de l'interprétation et en tenant compte des différentes dimensions de la situation (perspective globale).
4.7 Formuler une évaluation globale indiquant les facteurs significatifs qui déterminent la situation (ressources, capacités des clientes et clients et des réseaux en cause) et préciser les facteurs clés qui pourraient servir de leviers pour la faire évoluer.
4.8 Être capable de pondérer le degré de permanence et de stabilité des problèmes identifiés (chronicité, circonstanciel, durée).
4.9 Formuler des hypothèses d'évaluation et en vérifier la validité avec la cliente ou le client et en supervision.
4.10 Émettre une opinion professionnelle sur les difficultés présentes et les ressources disponibles (personnelles, du réseau, etc.) de même que leurs influences sur le fonctionnement social de la cliente ou du client.

E – Planification de l'intervention

- 4.11 Élaborer un plan d'intervention (objectifs, moyens, indicateurs de mesure, échéanciers).

F – Habiletés transversales à l'intervention

- 4.12 S'habiliter à proposer un contrat (une entente globale et des ententes ponctuelles) qui mobilise la personne dans la mise en œuvre du plan d'intervention.
4.13 Percevoir, décoder et vérifier le sens des messages exprimés dans la communication verbale et non verbale.
4.14 Respecter le rythme de la cliente ou du client.
4.15 Faire preuve de souplesse lors du processus d'intervention en tenant compte des variables susceptibles d'en influencer le déroulement.
4.16 Identifier les techniques d'entrevues utilisées et analyser leur pertinence en fonction du moment de leur utilisation et des réactions qu'elles ont suscitées.
4.17 Identifier les stratégies mises en œuvre pour soutenir les clientes et les clients dans leur démarche de solution de problème (soutien psychologique, alliance, confrontation, introspection, responsabilisation, mobilisation des ressources du réseau, etc.).
4.18 Démontrer sa capacité à tenir des dossiers (dossier clinique, cahier de bord, notes évolutives, etc.) selon les normes déontologiques de la profession et les procédures du lieu de stage.

G – Évaluation de l'intervention

- 4.19 Démontrer dans quelle mesure les objectifs prévus au plan d'intervention ont été atteints ou non et repérer les facteurs qui rendent compte de ces résultats.
4.20 Dans les situations où les objectifs n'ont pas été atteints, identifier d'autres stratégies d'intervention.

H – Fin de l'intervention

- 4.21 Planifier la fin du travail d'intervention avec les clientes et les clients, identifier et gérer les sentiments éveillés (tant pour soi-même que pour la cliente ou le client).

OBJECTIF 5 DÉVELOPPER ET DÉMONTRER SA CAPACITÉ D'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE EN INTERVENTION DE GROUPE

A – Pertinence du groupe

- 5.1 Nommer et analyser les facteurs qui déterminent la pertinence de l'intervention de groupe (besoins des individus, facteurs professionnels et organisationnels).
5.2 Identifier les avantages et les limites de divers types de groupe comme réponse aux besoins (groupe de changement personnel, de soutien, d'action sociale).

B – Constitution du groupe

- 5.3 Colliger l'information sur les participantes et les participants potentiels (références, entrevues préliminaires, etc.).
- 5.4 Selon la nature du groupe, organiser les éléments de base de la constitution d'un groupe (durée, taille, fréquence des rencontres).
- 5.5 Faire la promotion de la mise en place d'un groupe et développer des stratégies de recrutement adéquates (publicités ciblées, contacts personnalisés, etc.).

C – Préparation de la rencontre initiale

- 5.6 Réaliser les étapes nécessaires à la préparation d'une rencontre de groupe (contenu et procédure).

D – Démarrage du groupe ou insertion dans un groupe déjà constitué

- 5.7 Démontrer des habiletés à établir une relation positive avec le groupe.
- 5.8 Démontrer sa capacité à saisir les besoins et les intérêts des membres du groupe.
- 5.9 Nommer et évaluer les problèmes identifiés par les membres du groupe en tenant compte des facteurs liés aux personnes et des facteurs liés aux conditions de vie et aux structures sociales.

E – Entente sur l'orientation du groupe

- 5.10 Définir le but du groupe avec les membres.
- 5.11 Définir les objectifs spécifiques du groupe avec les membres.
- 5.12 Démontrer des habiletés à élaborer et à proposer un plan d'intervention (plan d'action, contrat) qui répond aux besoins des membres.
- 5.13 Élaborer les éléments d'un outil d'évaluation.

F – Habiletés transversales à l'intervention de groupe

- 5.14 Démontrer des habiletés à accueillir les membres du groupe.
- 5.15 Identifier, prendre en compte et analyser les demandes faites par les membres.
- 5.16 Démontrer sa compréhension des besoins exprimés par les membres.
- 5.17 Démontrer sa capacité à intervenir et à animer un groupe (aux plans du contenu, de la procédure et du climat).
- 5.18 Nommer les différents phénomènes de groupe (leadership, alliances, opposition, bouc émissaire) et analyser leur influence sur l'interaction entre les membres.
- 5.19 Identifier les phases de l'évolution du groupe en référence aux tâches spécifiques d'animation à assumer à chaque phase.
- 5.20 Démontrer sa capacité à tenir des dossiers selon les normes déontologiques de la profession et les procédures du lieu de stage.

G – Résultats du groupe

- 5.21 Nommer et analyser les résultats obtenus (ponctuels ou finaux) en rapport avec la satisfaction des membres.
- 5.22 Nommer et analyser les résultats obtenus (ponctuels ou finaux) en fonction des objectifs visés.

H – Fin de l'intervention de groupe

- 5.23 Planifier la fin de son implication dans le groupe (demander et recevoir le feed-back du groupe sur son intervention comme stagiaire, prévoir le transfert des responsabilités, reconnaître et gérer les sentiments éveillés par la fin de son intervention, etc.).
- 5.24 Identifier et proposer des alternatives d'action ou de service pour le groupe.

OBJECTIF 6 DEVELOPPER ET DEMONTRER SA CAPACITE D'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE

A – Mise en relation avec la communauté

- 6.1 Faire connaître son rôle et son mandat auprès des personnes, des groupes ou des intervenantes et intervenants concernés.
- 6.2 Démontrer sa capacité d'être à l'écoute des besoins des groupes de la communauté et de la culture du milieu communautaire.
- 6.3 Développer une lecture personnelle d'une problématique et de la dynamique des acteurs sur un territoire donné en vue de renforcer la capacité d'action d'ensemble de cette communauté.

B – Étude du milieu (cueillette des données)

- 6.4 Identifier les problèmes et les besoins du milieu, du groupe ou de l'organisme (tenir compte des données sociodémographiques, des potentiels de mobilisation et de la dynamique locale).

- 6.5 Identifier et évaluer les différentes sources d'information et développer des stratégies pour y accéder.
- 6.6 Démontrer des habiletés à utiliser des moyens spécifiques de cueillette de données (entrevues, réunions, observations participatives, rapports divers, statistiques, etc.).
- 6.7 Identifier et analyser les différents facteurs qui agissent sur la situation en cause (acteurs, enjeux, intérêts, politiques sociales).

C – Organisation, analyse et évaluation des informations

- 6.8 Organiser les données recueillies en fonction de catégories significatives pour les acteurs concernés et pertinentes pour l'action.
- 6.9 Formuler des hypothèses quant aux causes (dynamiques, facteurs, etc.) des problèmes et formuler des solutions possibles à envisager.
- 6.10 Nommer et analyser les potentiels de mobilisation des acteurs concernés et des groupes affectés (niveau d'information, de participation, de solidarité, d'organisation).
- 6.11 Formuler (par écrit et au préalable) des pistes d'action pertinentes en tenant compte du mandat du lieu de stage, des ressources disponibles et des besoins de la communauté (à discuter en supervision avant de rencontrer les acteurs concernés).

D – Construction du plan d'action

- 6.12 Construire un plan d'action avec les groupes et les acteurs concernés.
- 6.13 Nommer les objectifs généraux et spécifiques en les distinguant des moyens et des activités pour les atteindre (dans le cadre d'un plan d'action structuré et facile à communiquer).
- 6.14 Démontrer sa capacité à structurer l'action dans le temps et dans le partage des tâches entre les acteurs concernés : qui, fait quoi, quand.

E – L'entente sur le plan d'action ou l'offre de services

- 6.15 Démontrer ses habiletés à proposer et à négocier un plan d'action (objectifs, stratégies, tactiques, échéancier, modalités d'évaluation).

F – Habiletés transversales à l'action

- 6.16 Démontrer sa capacité à actualiser le plan d'action et son suivi.
- 6.17 Identifier et analyser ses stratégies personnelles d'intervention dans la mise en action du plan (améliorer des rapports de travail, comment motiver le groupe, etc.).
- 6.18 Selon les cultures organisationnelles et les contextes spécifiques, démontrer sa capacité à utiliser les différents modèles en intervention communautaire (développement local, action sociale et planning social).
- 6.19 Utiliser avec pertinence les techniques et les méthodes d'intervention communautaire (animation, conduite de réunions, construction d'actions collectives, etc.).
- 6.20 Démontrer sa capacité à tenir des dossiers selon les normes déontologiques de la profession et les procédures du lieu de stage.

G – Évaluation de l'action

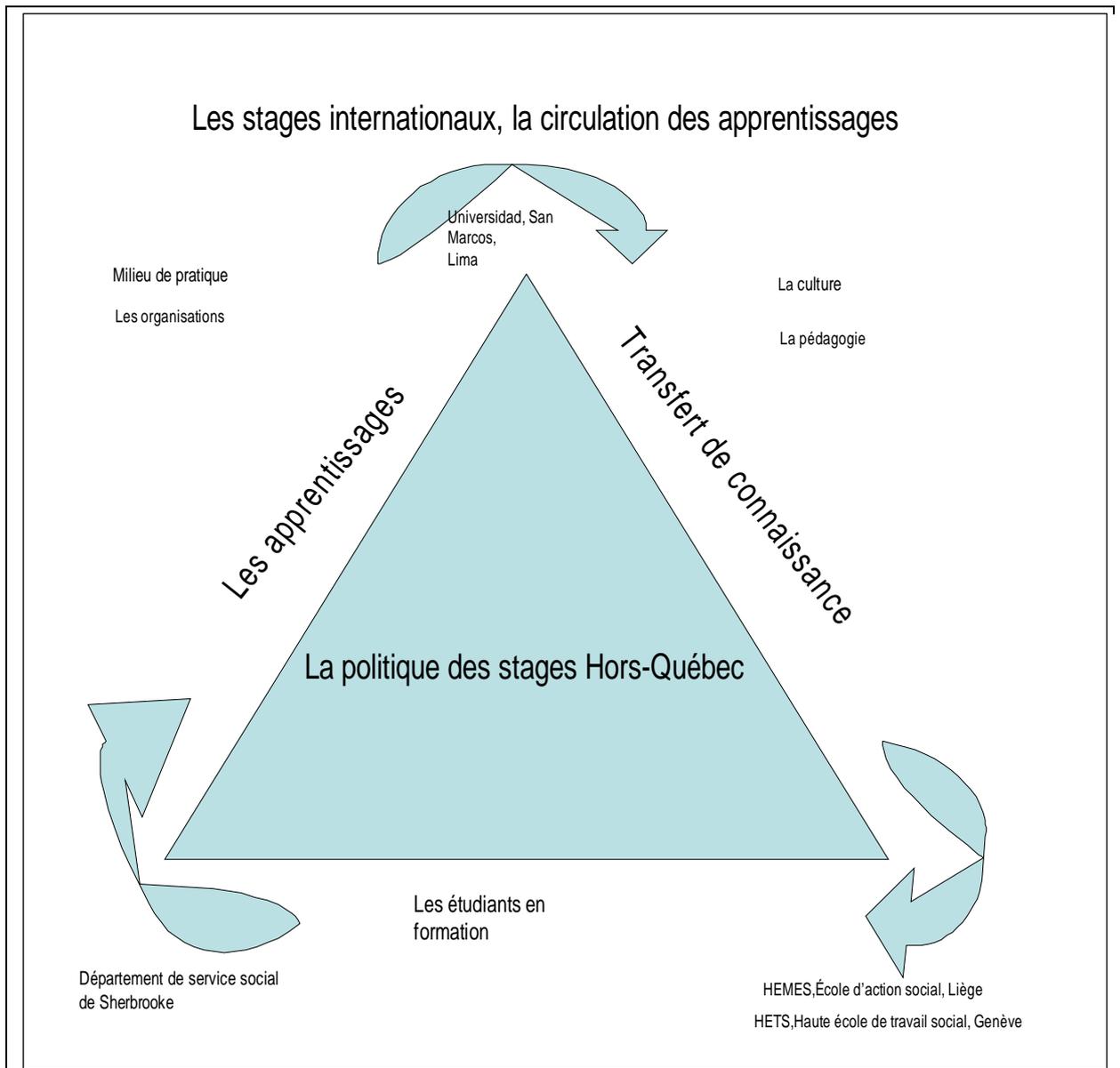
- 6.21 Actualiser des procédures et des instruments d'évaluation.
- 6.22 Démontrer sa capacité à nommer les changements produits par l'action réalisée ainsi que les éléments externes d'influence et la dynamique d'ensemble de cette action.
- 6.23 Impliquer dans le processus d'évaluation les acteurs de l'action et des membres de la population visée.
- 6.24 Formuler une appréciation critique de la portée et des limites de son intervention personnelle dans l'action collective développée.

H – Fin de l'action

- 6.25 Planifier la fin de son intervention (demander/recevoir le feed-back des acteurs sur son intervention comme stagiaire, prévoir les modalités de transfert des responsabilités, classer les documents, reconnaître et gérer les sentiments éveillés par la fin de son intervention, etc.).

Chaque grand objectif est divisé en sous objectifs et l'étudiant doit bien identifier des moyens pour atteindre ses objectifs et identifier ses forces et ses limites. C'est à partir de ces supervisions et de ses discussions avec les partenaires du milieu de pratique que l'étudiant réussit à acquérir ses connaissances de la pratique sociale. Une évaluation de chaque objectif est faite à la mi stage et à la fin stage en rapport aux forces et aux limites que chaque étudiant identifie en rapport à ses habiletés. Un rapport synthèse est demandé au superviseur de stage en relation avec les apprentissages de savoir, savoir-faire et savoir être.

4- LA CIRCULATION DES APPRENTISSAGES.



Nos étudiants en formation sont la raison d'être de nos écoles. Les connaissances théoriques, pratiques et culturelles que nous enseignons font partie des connaissances qu'ils intègrent au cours des années de formation. Les apprentissages qu'ils intègrent à l'étranger dans les différentes écoles, la pratique du travail social qu'ils intègrent dans les différents milieux de pratique de différents pays élargissent leur vision du travail social. Elle influencera inévitablement leur intervention en tant qu'agent de changement au sein de nos collectivités. Ce processus d'intégration des savoirs doit se faire en partenariat avec nos écoles, milieu de pratique, professeur et superviseur. Cette circulation des apprentissages entre pays collaborateur favorisera une ouverture d'esprit dans l'analyse des pratiques sociales et

permettra une meilleure réflexion sur la diversité. Du nord au sud, de l'est à l'ouest les changements sociaux se font à partir des acteurs impliqués dans ce processus et les travailleurs sociaux en sont une partie intégrante et indispensable. Nos étudiants, les superviseurs, les professeurs seront les porteurs de cette circulation des apprentissages au travers de nos différentes écoles, pays, culture et notre pratique sociale.

5- ANALYSE ET QUESTIONNEMENT.

Ce projet plutôt ambitieux ne peut se réaliser en vase clos. Chaque partenaire doit y croire et s'investir dans le développement d'un tel programme d'apprentissage pour nos étudiants. À l'heure de l'informatique où nous pouvons parcourir le monde en quelques clics, aurions-nous l'audace de croire que l'apprentissage de l'intervention sociale puisse se faire dans différentes parties du monde ayant simplement comme objectif une meilleure connaissance de ce qui nous entoure réellement dans notre quotidien. Nos étudiants sont nos ambassadeurs et nous devons demeurer ouvert à l'autre afin que cette circulation de l'information ne se fasse pas seulement pour l'étudiant lui-même mais aussi pour nos écoles et pourquoi pas venir contribuer à une meilleure connaissance des différentes actions à faire dans le processus de changement social de nos collectivités.

Des questions demeurent quant à l'intégration de cette pratique à l'intérieur de nos départements respectifs à long terme, comment instaurer un climat de convivialité entre nos partenaires dans un contexte de règles, de lois et de contentieux qui n'en finissent plus ? Comment développer une position égalitaire entre les pays du Nord et du Sud ? L'expérience de l'hiver 2007 pour le département de service social de l'Université de Sherbrooke met une base sur le développement de la circulation des apprentissages de la pratique sociale à un niveau individuel et collectif et nous souhaitons poursuivre en ce sens pour les années à venir. Pourrons-nous convaincre nos instances universitaires de cette valeur ajoutée ?