



Ordre des géologues
du Québec

Le guide du portfolio

Outil de développement personnel et professionnel



Janvier 2016



Version 2 du Guide

Cette version du Guide est une révision en profondeur du guide original et a été produite par le personnel de l'Ordre après une année d'utilisation de la version initiale. Les modifications effectuées à la version originale visent à le simplifier en allégeant le texte et en réorganisant sa structure ainsi que celle des documents associés.

Version originale

Équipe de production

Micheline Joanne Durand; professeure, directrice du Laboratoire de recherche en évaluation des apprentissages et des compétences, Université de Montréal

Nicole Teta Nokam; étudiante au doctorat, Maison des technologies de formation et d'apprentissage Roland-Giguère (MATI Montréal), École Polytechnique

Pierre Beaudry; conseiller et chargé de projet

Remerciements

Les géologues suivants ont contribué à la préparation des documents du Portfolio

Michel Boily, géo.

Marie-France Bugnon, géo.

Françoise Goutier, géo.

Raynald Jean, géo.

Paul Laroche, géo. et ing.

Brian Osborne, géo.

Robert Oswald, géo.

Serge Perreault, géo.

Éric Ramsay, géo.

Marc Ruel, géo.

Lan Vu, géo.

Note sur les mises à jour

Ce guide, comme tous les guides de l'Ordre, est un document « vivant ». Des mises à jour sont donc faites sous la responsabilité du Secrétaire de l'Ordre en fonction aux commentaires colligés et suite à l'expérience acquise dans la mise en application des recommandations et procédures décrites dans ce guide.

Avis de droit d'auteur

© Ordre des géologues du Québec.

Tous droits réservés. Ce document peut être distribué en entier dans sa version intégrale. On ne peut reproduire, enregistrer ni diffuser une partie du présent ouvrage, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit, électronique, mécanique, photographique ou autre, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de l'éditeur.

Éditeur : Secrétaire de l'Ordre des géologues



Préambule	1
1. Introduction	2
1.1 Le portfolio	2
2. Les composantes du Référentiel évaluées au portfolio	3
2.1 Les compétences contextuelles : objectifs de développement	4
2.1.1 Les champs d'exercice	4
2.1.2 Définition des compétences contextuelles	4
2.1.3 Instrumentation des compétences contextuelles	6
2.2 Les compétences professionnelles : objectifs de développement	7
2.3 Les qualités personnelles : objectifs d'affirmation	8
3. La progression et l'évaluation des compétences et qualités	9
3.1 Le processus	9
3.2 Instrumentation	9
3.2.1 Planification	10
3.2.2 Évaluation	10
3.2.3 Rapport	10
3.3 La planification du développement professionnel	10
3.4 Évaluation des compétences contextuelles	11
3.4.1 Les critères d'évaluation	12
3.4.2 Les indicateurs	12
3.4.3 Liste d'actions et exemples de documents	12
3.5 Évaluation des compétences professionnelles et des qualités personnelles	13
3.5.1 Évaluation des compétences professionnelles	13
3.5.2 Affirmation et évaluation des qualités personnelles	14
4. Gestion du portfolio	15
4.1 Format et organisation du portfolio	15
4.2 Documents portés au portfolio	15
4.3 Annotations, conservation et confidentialité du portfolio	16
4.3.1 Annotations	16
4.3.2 Conservation	16
4.3.3 Confidentialité	16
5. Rôle du maître de stage	17
5.1 Accompagnement	17
5.2 Rétroaction et annotation des documents	17
5.3 Évaluation des compétences et des qualités personnelles	17
Lexique	18



Note liminaire :

Le présent guide précise les objectifs du portfolio ainsi que la démarche générale de mise en œuvre et d'évaluation de ce dernier. Les formulaires, grilles d'évaluation et fiches de bilan citées auxquels ce guide fait référence sont joints à des modules distincts.

À MOINS DE MENTION CONTRAIRE, L'EMPLOI DU MASCULIN DÉSIGNE LES PERSONNES DES DEUX SEXES.



Préambule

Le portfolio comme stratégie de développement et d'évaluation des compétences et des qualités des géologues stagiaires

L'Ordre des géologues du Québec (l'Ordre) a décidé de développer des outils permettant de mieux jauger l'adéquation de la formation initiale et des acquis expérientiels des futurs géologues pour l'admission à l'Ordre. À cette fin, l'Ordre a procédé à un examen exhaustif de la profession, telle que pratiquée au Québec, ce qui a permis d'élaborer le « *Référentiel des compétences initiales des géologues du Québec* ».

Le *Référentiel* décrit la pratique générale de la profession et sert de cadre pour la pratique professionnelle du géologue débutant¹. Il ressort de cet exercice qu'une part importante de la compétence éventuelle du géologue provient de l'expérience acquise durant les premières années de travail après les études ; soit durant le **stage**² et les **périodes de stage**³ du géologue stagiaire⁴ (le **stagiaire**).

De ce fait, certaines compétences s'évaluent mieux en milieu de travail, ce qui exige une instrumentation appropriée. À ce titre, l'Ordre a choisi d'évaluer les acquis expérientiels du stagiaire via son **portfolio**. Le portfolio est un moyen reconnu pour développer une expertise professionnelle puisqu'il favorise la pratique réflexive et l'autorégulation dans un dispositif d'évaluation continue.

La **pratique réflexive** implique un processus de questionnement personnel lors d'un cheminement professionnel. Elle signifie qu'une réflexion critique, menant à des jugements ou des constats sur des écarts entre la pratique actuelle (compétences et qualités acquises) et la pratique visée (compétences et qualités souhaitées), est menée de façon continue.

La pratique réflexive favorise une prise de conscience qui aide le stagiaire à s'ajuster pour s'améliorer et se perfectionner. La pratique réflexive nécessite un plan d'action personnel qui comprend les dispositifs nécessaires à l'**autorégulation** explicite et à la gestion du portfolio, soit :

- 1) la formulation d'objectifs à atteindre en début de processus,
- 2) l'ajustement à la suite des rétroactions (feedback) du **maître de stage**, et
- 3) le constat, lors de bilans périodiques, des compétences acquises et de celles à améliorer.

Le portfolio est un recueil continu et systématique d'une variété de données qui témoignent du cheminement d'une personne par rapport à la maîtrise d'une compétence jugée à partir d'un profil attendu.

Le stagiaire est le premier responsable de son apprentissage et de son portfolio. Il fixe ses objectifs, collige ses documents, réfléchit à sa pratique et à ses attitudes professionnelles et fournit des rapports relatant une expérience de travail spécifique à son milieu de stage.

¹Géologue avec peu d'expérience (généralement moins de 3 ans) depuis l'obtention du permis de géologue

² Défini au Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des géologues du Québec.

³ Emploi permanent ou temporaire qui correspond à une activité de formation en milieu de travail; toute expérience pertinente en milieu de travail cumulée de façon continue et distincte durant le stage.

⁴ Personne inscrite comme tel auprès de l'Ordre qui est en processus d'acquisition d'une expérience pertinente en milieu de travail en vue de l'obtention d'un permis de géologue.



1. Introduction

1.1 Le portfolio

Le portfolio est un outil de développement personnel et professionnel servant à

- 1) favoriser l'introspection et la réflexion,
- 2) démontrer plusieurs habiletés et connaissances, et
- 3) témoigner d'attitudes propres à une maîtrise des compétences.

Le stagiaire qui complète avec rigueur son portfolio confirme sa maturité et son engagement dans un processus de développement professionnel de carrière.

L'évaluation des compétences se caractérise par les attributs suivants : elle est authentique (contextualisée), qualitative, évolutive, dynamique et critériée.

- **L'évaluation des compétences est authentique** : Une compétence étant un savoir-agir, son évaluation doit donc se dérouler en situation authentique. Ainsi, le stagiaire est évalué par le biais d'observations en milieu de travail, c'est à dire en situations réelles durant son apprentissage des compétences contextuelles qu'il a choisies de développer.
- **L'évaluation des compétences est qualitative** : Il est reconnu que la maîtrise d'une compétence ne peut se mesurer en pourcentage ou dans une dichotomie succès/échec. En conséquence, les observations débouchent plutôt sur un jugement explicite situant le stagiaire dans son cheminement ou sur son niveau de maîtrise de la compétence. Ce jugement est descriptif et permet de cerner ce que le stagiaire réalise effectivement.
- **L'évaluation des compétences est évolutive** : Les observations sont fréquentes et régulières, de façon à ce qu'elles illustrent l'évolution constante des apprentissages. Lorsque le moment est venu de rendre compte du cheminement du stagiaire, le maître de stage trace ou commente le portrait de la situation actuelle et de ce que le stagiaire est maintenant capable de réussir. Le stagiaire a toute la durée de son stage pour démontrer sa maîtrise des différentes compétences. De ce fait, il n'est pas tenu de compléter le développement d'une compétence durant une période donnée de stage, mais il a avantage à profiter de toutes les situations lui permettant d'améliorer chacune des compétences visées.
- **L'évaluation des compétences est dynamique** : La démarche du stagiaire est aussi importante que le produit. Ainsi, le jugement est porté à la suite de plusieurs observations, de préférence faites dans des contextes variés.
- **L'évaluation des compétences est critériée** : Au cours de son apprentissage, le stagiaire est évalué en fonction de critères dérivés des actions clés décrites dans le *Référentiel*. Chaque critère est accompagné d'indicateurs ou d'énoncés qui sont autant d'habiletés ou de comportements observables définis. Dans le cas des compétences contextuelles, il y a deux listes distinctes d'indicateurs, soit une liste pour chacun des niveaux de compétence et chaque indicateur est complété par une série d'actions et d'exemples de documents à consigner au portfolio.

Le maître de stage et l'employeur ont un rôle à jouer et une responsabilité à assumer en regard de la pratique réflexive du stagiaire. L'employeur et le maître de stage placent le stagiaire dans différentes situations lui permettant d'acquérir une expérience pertinente et variée. Le maître de stage suit de près le travail et l'évolution du stagiaire, l'évalue périodiquement et fait des commentaires constructifs sur sa progression et sur le développement de ses compétences.

L'évaluation du stagiaire se fait en milieu de travail. Elle est rapportée sur diverses grilles prédéfinies comprenant des éléments d'autoévaluation (stagiaire) et d'évaluation (maître de stage). Les grilles d'évaluation ainsi que des documents représentatifs du travail du stagiaire sont portés au portfolio. L'Ordre s'assure que le processus est bien suivi et met en place des dispositifs afin de guider le stagiaire et son maître de stage et de régler d'éventuels désaccords entre ces derniers.

2. Les composantes du Référentiel évaluées au portfolio

Le *Référentiel* détermine un ensemble de compétences, partagées en trois catégories liées et interdépendantes, mettant en valeur les composantes importantes mobilisées lors de l'exercice professionnel :

- **compétences fonctionnelles** : soit les champs de savoirs communs aux géologues. Les compétences fonctionnelles ne sont pas ciblées par le portfolio car il est présumé qu'elles ont pour la plupart été développées et évaluées lors de la formation initiale. Elles sont par contre mobilisées dans le développement et l'exercice des autres compétences et, de ce fait, il est attendu qu'elles seront considérées lors de l'évaluation des autres compétences ;
- **compétences professionnelles** : soit les charges et responsabilités professionnelles communes aux géologues ;
- **compétences contextuelles** : soit les dimensions professionnelles spécifiques à chacun des champs d'exercice des géologues.
- **qualités personnelles** : certains traits de personnalité ont été jugés essentiels à l'exercice de la profession lors de l'élaboration du *Référentiel*.

Durant son stage, le stagiaire doit donc, en plus des compétences contextuelles, développer et démontrer les compétences professionnelles et les qualités personnelles requises dans l'exercice de la profession.

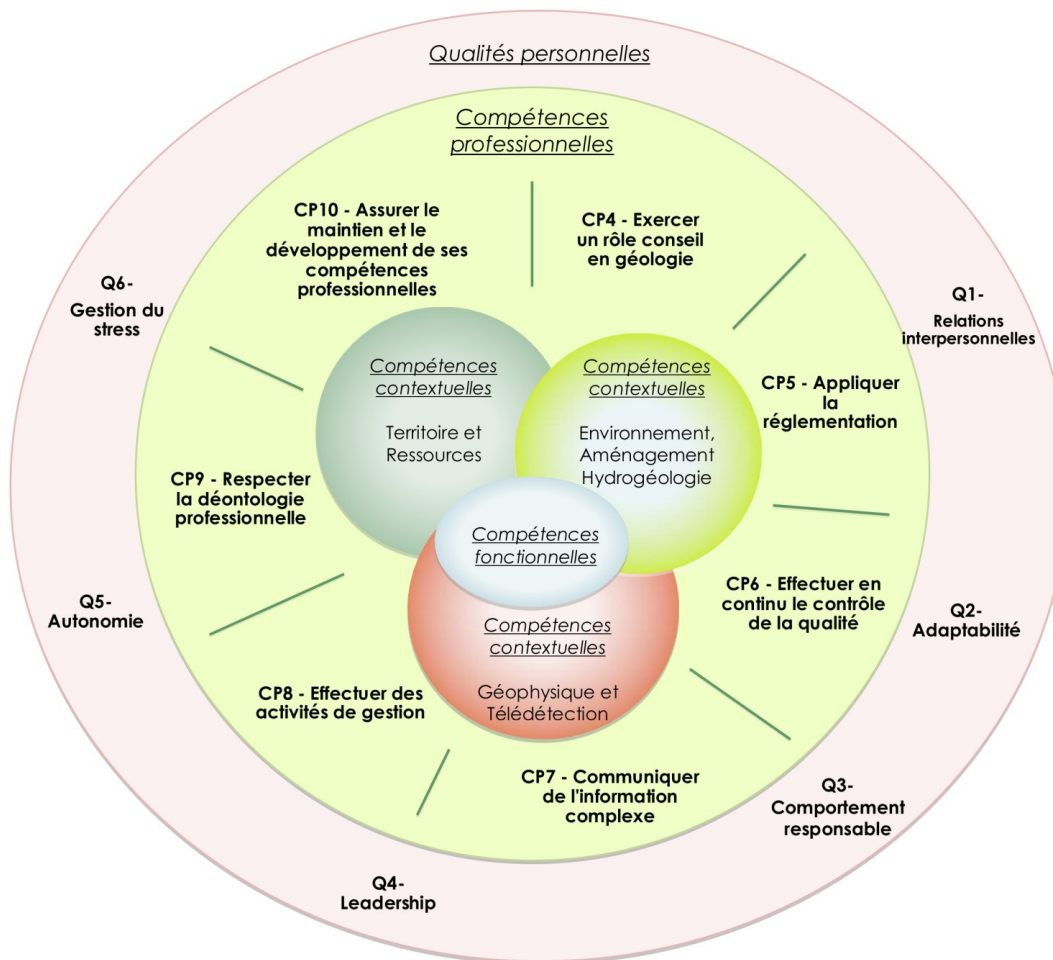


Figure 1 : Schéma des composantes du *Référentiel* ciblées au portfolio

2.1 Les compétences contextuelles : objectifs de développement

2.1.1 Les champs d'exercice

Au début du stage, le stagiaire cible le champ d'exercice, tel que défini au *Référentiel* (voir Fig. 2) et décrit ci-dessous, dans lequel il souhaite développer son expertise et exercer sa profession.

Chacun des champs d'exercice a ses spécificités qui déterminent ainsi les activités ou tâches effectuées par le stagiaire durant son stage :

1- Géologie des ressources

Le stagiaire participe à l'amélioration et à la gestion de la connaissance du patrimoine géologique, à l'exploration, à la mise en valeur et à l'exploitation des ressources minérales, pétrolières et gazières.

2- Géologie de l'environnement, de l'aménagement et hydrogéologie

En environnement, le stagiaire participe à l'élaboration, à la réalisation, au contrôle et au suivi d'activités et de travaux relatifs aux sols, au roc et aux eaux souterraines visant à les caractériser, à en assurer la protection, à les rendre sécuritaires ou à les réhabiliter dans le but de protéger la vie, les biens et les écosystèmes.

En aménagement, le stagiaire participe à l'élaboration, à la réalisation, au contrôle et au suivi d'activités et de travaux relatifs aux propriétés du sous-sol et des géomatériaux, visant à les caractériser ou les rectifier dans le but de construire ou d'assurer la durabilité d'aménagements et de protéger la vie et les biens.

En hydrogéologie, le stagiaire participe à l'évaluation des conditions géologiques et hydrauliques qui régissent l'origine, l'écoulement, la qualité et les propriétés des eaux souterraines dans le cadre d'actions visant leur prospection, leur captage et leur protection.

Le stagiaire peut également participer à la caractérisation et exploitation des matériaux de construction, des ressources géothermiques ou à l'identification et à la prévention des risques naturels à caractère géologique.

3-Géophysique et télédétection

Le stagiaire participe à l'auscultation des terrains à l'aide d'instruments ou d'images afin d'en évaluer les propriétés physiques, géométriques ou d'y retrouver des objets. Il peut être appelé à contribuer à des activités tels que l'exploration minérale, pétrolière et gazière, l'aménagement, l'environnement, l'hydrogéologie, la géothermie, l'archéologie et la recherche d'objets.

2.1.2 Définition des compétences contextuelles

Le développement des compétences contextuelles vise la maîtrise des activités ou tâches qui sont propres à un champ d'exercice donné.

Les compétences contextuelles sont définies en fonction d'un champ d'exercice circonscrit. Elles prennent en considération les contextes, les pratiques, les principes et les savoirs particuliers qui régissent l'exercice professionnel dans un champ spécifique et font ressortir la multiplicité des dimensions à couvrir.

Chaque compétence contextuelle comprend 4 à 5 éléments (voir Fig. 3). Ces éléments correspondent aux diverses étapes de la démarche généralement mise en œuvre pour réaliser un projet ou un mandat. L'ordre dans lequel ils sont présentés est logique mais non contraignant. Malgré la similarité apparente des éléments d'une compétence à l'autre, les détails des activités liées diffèrent.

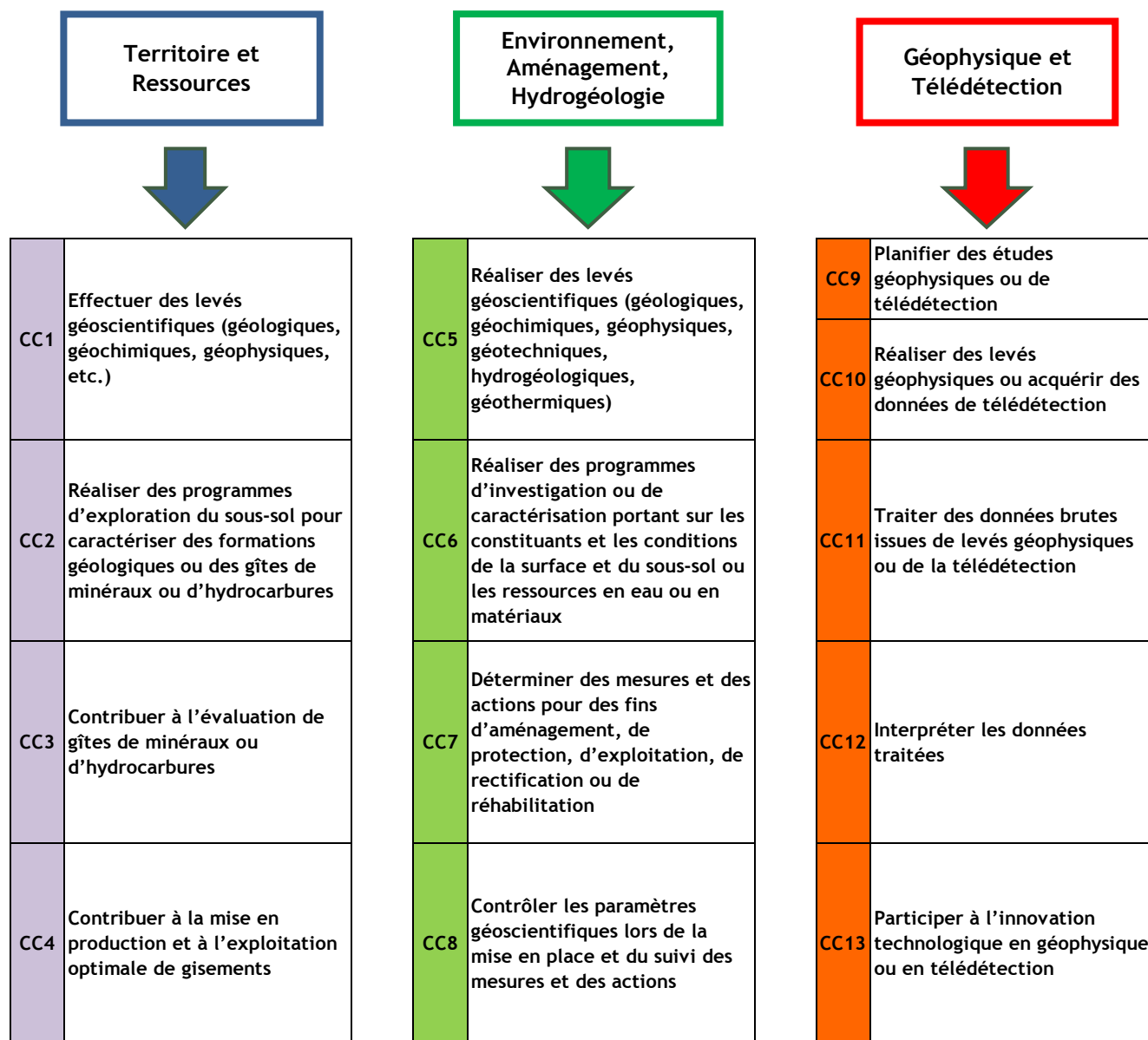


Figure 2 : Les compétences contextuelles des trois champs d'exercice du géologue

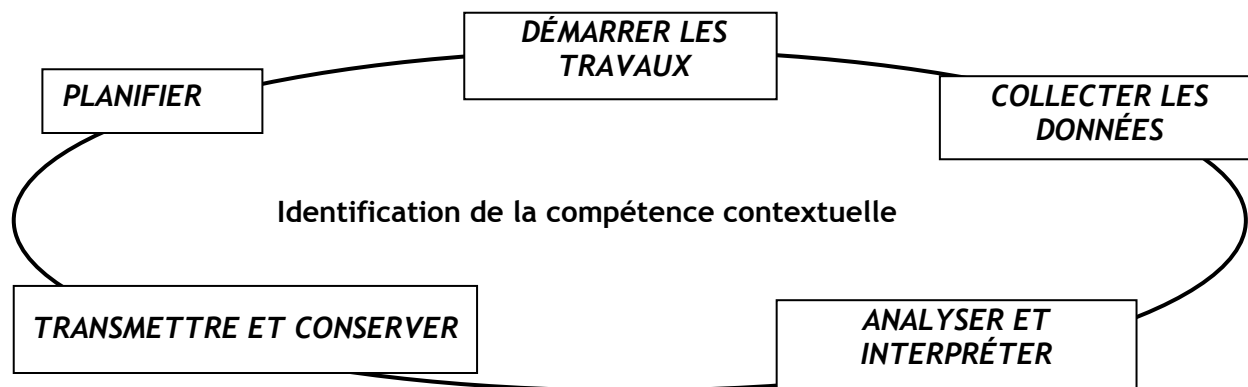


Figure 3 : Les éléments de la compétence contextuelle

Le développement complet d'une compétence contextuelle implique nécessairement un apprentissage de chacun de ses éléments.



2.1.3 Instrumentation des compétences contextuelles

Le développement des compétences contextuelles est encadré par une instrumentation (voir la section 3) qui considère : le sens de la compétence, le contexte de réalisation et les niveaux de compétence.

Le sens de la compétence : soit une courte description qui permet de cerner en quoi consiste l'actualisation de cette compétence sur le terrain et ce qui la distingue des autres compétences contextuelles⁵.

Le contexte de réalisation : soit des indications sur les conditions dans lesquelles le stagiaire développe la compétence contextuelle ciblée et le type d'organisations hôtes au sein desquelles se réalise généralement une compétence contextuelle donnée. La plupart des contextes ainsi décrits indiquent que le stagiaire : sera appelé à effectuer des activités à caractère technique et scientifique avec de nombreux intervenants ; sera amené à travailler dans une grande diversité de milieux et de contextes et à utiliser divers moyens de transports ainsi qu'une panoplie de technologies et outils.

Les niveaux de compétence : soit les profils qui précisent le cheminement du stagiaire tout au long de son stage. Ils indiquent, pour chaque compétence contextuelle, ce qui est attendu du stagiaire à un niveau donné en se référant à des critères d'évaluation qui prennent en compte le produit (ce que le stagiaire est capable de faire) et le processus (sa façon de faire).

Les compétences contextuelles sont développées sur deux niveaux, c'est à dire :

1. au Niveau 1, le stagiaire s'initie à une compétence en participant et collaborant aux différents éléments et tâches associées. Il doit entre-autres démontrer sa compréhension du mandat ainsi que rigueur et précision dans la collecte des données (terrain et documentaire), leur traitement et leur rendu factuel.
2. au Niveau 2, le stagiaire devient autonome dans la réalisation de la plupart des éléments de la compétence avec la maîtrise attendue d'un géologue débutant. Il doit entre-autres démontrer des capacités de planification, de logistique, d'interprétation et de communication (incluant la rédaction).

À l'issue de son stage, le stagiaire devra avoir développé et porté à son portfolio (au moins) une compétence contextuelle au niveau 2 et ce dans chacun de ses éléments.

⁵ On notera aussi parfois si une compétence contextuelle peut être développée préalablement ou de façon concomitante à une autre compétence contextuelle.

2.2 Les compétences professionnelles : objectifs de développement

Durant son stage, le stagiaire met à contribution plusieurs compétences professionnelles dont il acquiert la maîtrise. Sept des dix compétences professionnelles définies au *Référentiel* sont à documenter par le stagiaire dans son *Portfolio*. Le tableau 1 présente ces compétences qui sont aussi illustrées à la figure 1.

Les compétences professionnelles concernent le pouvoir de concevoir et d'agir avec efficience, de manière opportune et éthique dans le but de répondre à des situations professionnelles complexes en mobilisant ses propres ressources et celles de son environnement.

Le développement des compétences professionnelles est encadré par une instrumentation ciblant des critères spécifiques. À l'issue de son stage et quel que soit son champ d'exercice, le stagiaire devra avoir développé et rapporté à son portfolio tous les critères associés à chacune des sept compétences professionnelles retenues.

Tableau 1 : Compétences professionnelles attendues du stagiaire		
Code	Énoncé	Description
CP4	Exercer un rôle conseil en géologie	Le stagiaire saisit les attentes des requérants et les intègre dans toute sa démarche. Son avis professionnel comporte des constats et des recommandations pertinents, articulés et documentés.
CP5	Appliquer la réglementation	Le stagiaire respecte la loi et la réglementation applicable dans son travail ainsi que les normes et procédures liées à la santé et à la sécurité au travail.
CP6	Effectuer en continu le contrôle de la qualité	Le stagiaire vérifie ses procédures de travail et utilise les outils et instruments techniques de manière judicieuse afin de fournir des données valides et un contrôle de qualité conforme.
CP7	Communiquer de l'information complexe	Le stagiaire communique de manière claire, il sait partager son expertise et vulgariser l'information avec un public varié.
CP8	Effectuer des activités de gestion	Le stagiaire gère de manière rigoureuse et documentée le temps et les ressources qui lui sont alloués ; il démontre un bon sens de la planification et de l'anticipation, logistiques et budgétaires, dans les différentes phases du mandat.
CP9	Respecter la déontologie professionnelle	Le stagiaire est intègre. Il sait reconnaître ses limites et fait preuve d'éthique et de jugement.
CP10	Assurer le maintien et le développement de ses compétences professionnelles	Le stagiaire est soucieux de son développement professionnel, il participe à la formation continue dans la profession.

2.3 Les qualités personnelles : objectifs d'affirmation

Durant son stage, le stagiaire doit aussi cultiver diverses qualités personnelles jugées essentielles, tant pour la réalisation des tâches qui lui sont confiées durant son stage que pour l'exercice de la profession. L'analyse des actions clés inscrites au *Référentiel* a permis de reconnaître six qualités personnelles importantes quel que soit le champ d'exercice. Elles sont présentées et décrites, sans ordre d'importance, au tableau 2. L'affirmation des qualités personnelles est encadrée par une instrumentation qui cible des comportements spécifiques. À l'issue de son stage, le stagiaire devra avoir affirmé et rapporté à son portfolio au moins un des comportements associés à chacune des six qualités personnelles.

Tableau 2 : Qualités personnelles attendues du stagiaire		
Code	Énoncé	Description
QP1	Relations interpersonnelles	Le stagiaire collabore avec diverses personnes. Le respect des autres, l'esprit d'équipe, l'écoute, le partage des informations et de bonnes interactions avec les collaborateurs et les tiers rendent le travail plus efficace et agréable et minimisent les risques de conflit. Cela lui permet aussi une intégration et une progression plus aisées dans le milieu de travail.
QP2	Adaptabilité	Le stagiaire peut être appelé à travailler dans une variété d'environnements et de situations. De plus, la progression professionnelle nécessite des changements d'affectations. Il est aussi rare aujourd'hui de faire toute sa carrière dans la même entreprise. Enfin, les technologies évoluent, les besoins et les lois changent, l'économie impose ses cycles. Il faut donc savoir se montrer flexible et être capable de sortir de sa zone de confort et de sa spécialité.
QP3	Comportement responsable	Le stagiaire est conscient de la portée de ses actions sur les objectifs et la rentabilité du projet, sur les parties prenantes (clients, collaborateurs, communautés, public, etc.) et sur l'environnement. Ainsi, il respecte les consignes et engagements, et il effectue son travail de façon assidue, consciencieuse et avec éthique. Aussi, il accepte volontairement et assume pleinement des responsabilités.
QP4	Leadership	Le stagiaire est engagé et persévérant dans l'entreprise et dans ses projets. Il est confiant, maître de soi et sait prendre des décisions. Lorsqu'il supervise du personnel, il le fait avec habileté et il est respecté. Lorsqu'il contribue au sein d'une équipe, il affiche une attitude volontaire, il partage son enthousiasme et il n'hésite pas à aider un collègue. Il cherche à avoir une conduite exemplaire et montre une certaine humilité.
QP5	Autonomie	Le stagiaire accomplit son travail avec un minimum de supervision. Il sait contrôler adéquatement le moment ou la séquence de réalisation de ses tâches. Il est créatif, débrouillard, proactif, et sait donc mettre en œuvre ou proposer des solutions au moment opportun.
QP6	Gestion du stress	Le stagiaire peut être appelé à travailler sur plusieurs dossiers à la fois, sous la pression des clients ou des supérieurs, en situation de conflit de personnalité, etc. Il est aussi susceptible de travailler dans des environnements difficiles, dans des conditions d'éloignement prolongé ou de promiscuité sur des camps, et d'avoir à faire face à des situations de crise. Il apprend à reconnaître les facteurs de stress et à les gérer.

3. La progression et l'évaluation des compétences et qualités

3.1 Le processus

Le développement des compétences et qualités requises pour l'exercice de la géologie relève d'un processus itératif d'amélioration continue. Il s'agit donc d'une démarche planifiée en fonction des objectifs à atteindre et des réalisations constatées. Au début d'une période de stage, le stagiaire identifie, avec son maître de stage, les compétences et les qualités personnelles dont il souhaite amorcer ou poursuivre le développement durant la prochaine période de stage.

Durant la période de stage, le maître de stage surveille le travail du stagiaire, observe sa progression, note ses observations en vue de l'évaluation périodique et donne au stagiaire des rétroactions sur sa progression. Pour sa part, le stagiaire ajuste son action et collige à son portfolio les documents pertinents.

Périodiquement, le maître de stage complète et documente son évaluation. Le stagiaire porte les documents d'évaluation à son portfolio et il les transmet à l'Ordre au moment opportun (annuellement, ou à la fin de chaque période de stage si moins d'un an).

Annuellement ou au début de chaque période de stage, le stagiaire cible, avec son maître de stage, les compétences et les qualités qu'il souhaite développer.

Durant le stage, le maître de stage accompagne le stagiaire dans son cheminement :

- en le plaçant dans des contextes où il sera confronté à des situations qui lui permettront de progresser ;
- en surveillant son travail ;
- en lui fournissant des rétroactions ponctuelles.

Durant le stage, le stagiaire contrôle son progrès :

- en mettant en application la pratique réflexive et l'autorégulation ;
- en mettant à jour son portfolio.

Périodiquement, le stagiaire et son maître de stage complètent et documentent l'évaluation. Le stagiaire porte les documents d'évaluation à son portfolio.

Annuellement ou à la fin de chaque période de stage, le stagiaire transmet à l'Ordre un rapport de stage.

3.2 Instrumentation

L'instrumentation du portfolio a été constituée de manière à guider et appuyer le stagiaire dans le développement de ses compétences et qualités personnelles ainsi qu'à permettre le contrôle de son cheminement. Elle comporte plusieurs éléments, dont certains sont spécifiques à un champ d'exercice et d'autres sont communs. Ces éléments sont consignés dans des documents distincts.

Les outils de planification, d'évaluation et de rapport doivent être consultés avant d'amorcer le développement des compétences et qualités associées. Au moment opportun, ils doivent être complétés et portés au portfolio et être soumis à l'Ordre lors des rapports périodiques.

Les documents descriptifs des compétences permettent de situer chacune des compétences contextuelles par rapport aux autres d'un champ d'exercice donné et doivent être consultés avant d'amorcer le développement des compétences contextuelles.

L'instrumentation du stage comprend d'une part des documents de référence permettant de bien saisir les enjeux du stage et d'autre part des outils pour documenter la planification, l'évaluation et les rapports de progrès pour le stage.



3.2.1 Planification

Objectifs de développement (Formulaire J10) :

Au début de chaque période de stage, le stagiaire planifie les compétences et qualités à développer avec son maître de stage. Après l'identification du champ d'exercice visé, cette planification se traduit par la définition des activités à entreprendre en lien avec les compétences contextuelles à développer ainsi que la définition des compétences professionnelles et des qualités personnelles à développer.

3.2.2 Évaluation

Évaluation des compétences professionnelles et des qualités personnelles (Formulaire J12) :

Ce document comprend deux grilles pour l'évaluation respectivement des compétences professionnelles et des qualités personnelle et est à compléter conjointement par le stagiaire avec le maître de stage à la fin de chaque période de stage.

Évaluation des compétences contextuelles (Formulaires J13-CC1 à J13-CC12) :

Le maître de stage évalue les compétences contextuelles en choisissant parmi les 12 formulaires proposés en fonction du champ d'exercice effectif (*Géologie du territoire et des ressources* : J13-CC1 à CC4; *Géologie de l'environnement, de l'aménagement et hydrogéologie* : J13-CC5 à CC8; *Géophysique et télédétection* : J13-CC9 à CC12 À VENIR). Il remet l'évaluation au stagiaire et lui faisant une rétroaction afin d'orienter son développement.

3.2.3 Rapport

Rapport de stage (Formulaire J11) :

La production du rapport de stage permet au stagiaire et à son maître de stage de faire le bilan des progrès dans l'acquisition des compétences et des qualités requises pour l'exercice de la profession de géologue. Un rapport de stage est produit une fois par année ou lors de la fin d'un emploi le cas échéant.

Le rapport de stage doit être transmis à l'Ordre par le stagiaire lors du renouvellement de son inscription au stage ; toutefois, pour tout nouvel emploi ou changement de poste ou de maître de stage dans une même organisation, un rapport est requis pour la période de stage qui se termine lors du changement en question.

Un rapport de stage doit être constitué d'un ensemble de documents NUMÉRIQUES devant être transmis PAR LE STAGIAIRE à l'Ordre des géologues (soit sur support numérique ou par courriel à info@ogq.qc.ca) . Les documents à transmettre dans un tel rapport sont : le formulaire J11, le formulaire J12 et au moins un formulaire de la série J13-CC, selon le champ d'exercice spécifique.⁶

3.3 La planification du développement professionnel

Un formulaire (J10) intitulé *Objectifs de développement des compétences et qualités personnelles* est proposé au stagiaire pour planifier ses activités au début d'une période de stage. Le stagiaire complète ce formulaire avec l'apport du maître de stage. L'objectif ultime du stage est d'acquérir et de démontrer l'ensemble des les compétences et les qualités personnelles attendues d'un professionnel. Face à cet objectif, le stagiaire a tout intérêt à planifier son apprentissage par étapes.

Première période de stage

Au début du stage (soit la première période de stage après l'obtention du diplôme), le stagiaire a une expérience limitée de la profession et ses compétences n'ont pas fait l'objet d'une évaluation en situation

⁶ Le Portfolio (incluant le formulaire J10) n'est présenté que sur demande de l'Ordre.



d'exercice. Il est aussi présumé que le récent diplômé se fera confier des tâches ou responsabilités moins avancées.

En conséquence, la définition des objectifs de développement au début de stage se limitera à identifier et décrire les tâches qui seront confiées au stagiaire durant la période. Les qualités personnelles et les compétences professionnelles à développer sont prédéfinies⁷ et visent les éléments qui doivent être démontrés rapidement en début de carrière.

Périodes de stage subséquentes :

En cours de stage, le stagiaire fait périodiquement et régulièrement le point avec son maître de stage et, à la fin d'une période de stage (au minimum annuellement) il dresse un bilan de ses progrès avec son maître de stage et prépare un rapport de stage qui sera transmis à l'Ordre.

Les évaluations produites avec le rapport de stage permettent de constater les progrès du stagiaire et, en contrepartie, de revoir ses objectifs en fonction des qualités et des compétences qui doivent être développées.

Ainsi, au début d'une période de stage (autre que la première période) les objectifs de développement pourront être établis en fonction des activités prévues dans le cadre du travail et des compétences et qualités dont le développement est à compléter.

Ces informations sont portées au formulaire J-10 : *Objectifs de développement des compétences et qualités personnelles*.

Notes additionnelles

1. Cette démarche étant itérative, après quelques périodes de stage, les objectifs ainsi établis seront dictés par les compétences ou qualités dont le développement demeure à démontrer.
2. La planification prévoyant rarement toutes les situations, le stagiaire cherchera à tirer avantage de toute situation ou circonstance permettant de développer ses compétences professionnelles.
3. On n'a pas à débiter au premier échelon : le stagiaire peut rapidement démontrer des aptitudes ou des comportements qui vont au-delà du premier échelon pour certaines compétences. L'objectif est l'atteinte du niveau requis à la fin du stage.

3.4 Évaluation des compétences contextuelles

À l'issue du stage, le stagiaire devra avoir développé et rapporté à son portfolio au moins une compétence contextuelle au niveau 2.

L'évaluation des compétences contextuelles se fait en regard de chaque élément de la compétence et est fondée sur les composants suivants portés au formulaire J13 approprié, soit: des CRITÈRES associés à des INDICATEURS (de niveau 1 ou 2); des listes d' ACTIONS; ainsi que des énumérations de DOCUMENTS à produire et consigner au Portfolio. Un stagiaire peut progresser plus rapidement pour certains éléments d'une compétence contextuelle.

Le développement d'une compétence contextuelle doit couvrir l'ensemble des 4 ou 5 éléments de la compétence, c'est-à-dire de la planification des travaux à la transmission et la conservation des résultats. Ainsi, la participation à la collecte de données sans avoir touché aux aspects de planification, d'analyse et d'interprétation, et de préparation de rapports ne permet pas de développer entièrement une compétence contextuelle.

⁷ Les instructions incorporées au formulaire identifient les objectifs de qualités personnelles et de compétences professionnelles à développer en début de stage.

3.4.1 Les critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont des repères observables et mesurables qui précisent le sens de chaque élément de la compétence et en favorisent une compréhension univoque. Ils encadrent le jugement porté sur le degré de développement de chaque compétence. Chaque compétence contextuelle comporte 4 ou 5 éléments de compétence (voir chap. 2.1). À chaque élément de la compétence est associé un critère d'évaluation sur quoi le maître de stage va porter son observation. Les critères d'évaluation (voir tableau 3) sont les mêmes pour les niveaux 1 et 2 d'une même compétence et relativement similaires d'une compétence à l'autre.

Tableau 3 : Exemple de critères d'évaluation des compétences contextuelles	
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation
Planifier	Justesse de la planification
Démarrer les travaux	Efficacité du démarrage des travaux
Collecter les données	Qualité de réalisation des travaux de terrain
Analyser et interpréter	Pertinence de l'analyse et de l'interprétation
Transmettre et conserver	Qualité de la transmission et de la conservation de l'information

3.4.2 Les indicateurs

Chaque critère d'évaluation est ventilé en indicateurs observables ; ces indicateurs diffèrent et permettent de distinguer chacun des deux niveaux de compétence. Ainsi, dans l'acquisition d'une compétence contextuelle, le stagiaire visera en premier lieu la maîtrise des indicateurs du niveau 1 puis poursuivra avec ceux du niveau 2 (voir exemple au tableau 4).

Il importe de comprendre que les descriptifs des indicateurs de Niveau 2 incluent implicitement sans les répéter les actions décrites par les indicateurs de niveau 1.

Tableau 4 : Exemple d'indicateurs des niveaux 1 et 2		
Critère	Indicateurs - Niveau 1	Indicateurs - Niveau 2
Justesse de la planification	Le contexte est décrit avec exactitude.	Formulation claire et concise des objectifs.
		Planification complète de tous les éléments d'un mandat.
	Tous les éléments d'un programme de travail, la réglementation et les normes applicables sont identifiés correctement.	Élaboration d'un programme de travail qui respecte la réglementation et les normes applicables.

3.4.3 Liste d'actions et exemples de documents

Pour illustrer chacun des indicateurs, une liste d'actions à accomplir et des exemples de documents sont fournis afin de baliser la démarche du stagiaire et de l'informer sur les types de documents qu'il doit colliger à son portfolio. Le tableau 5 donne des exemples.

Tableau 5 : Exemple d'actions et de documents à produire : niveau 1		
Indicateurs - Niveau 1	Liste des actions	Exemples de documents à produire
Le contexte est décrit avec exactitude	• Décrire le contexte, les objectifs, le mandat	• Texte/notes résumant le contexte, les objectifs, le mandat • √Δ
	• Préparer une courte description de la physiographie et du contexte géologique	• Texte/notes résumant la physiographie et le contexte géologique • √Δ
Tous les éléments d'un programme de travail, la réglementation et les normes applicables sont identifiés correctement	• Assimiler le programme de travail et les tâches désignées	• Texte/notes décrivant le programme de travail et la méthodologie retenue • Liste de vérification des tâches et éléments à accomplir • Preuves de participation à la planification
	• Décrire la réglementation et les normes applicables	• Texte/notes résumant la réglementation ou les normes applicables • √Δ

Note : Les pictogrammes √Δ indiquent que des preuves de la vérification par le maître de stage (commentaires, annotations, corrections, validation, etc.) doivent être documentées au portfolio.

3.5 Évaluation des compétences professionnelles et des qualités personnelles

3.5.1 Évaluation des compétences professionnelles

Dans un contexte d'évaluation continue, une compétence professionnelle s'acquiert dans la durée et ses manifestations sont observées à plusieurs occasions et dans différents contextes. L'emphase est donc mise sur la progression du stagiaire et sur son cheminement. L'appréciation de l'acquisition des compétences professionnelles se fait conjointement. Ainsi, lors de rencontres périodiques, le stagiaire et le maître de stage échangent, comparent et concilient leurs points de vue respectifs (l'autoévaluation du stagiaire -vs- l'évaluation du maître de stage).

Dans l'autoévaluation, le stagiaire forme son jugement sur la qualité de son cheminement, sur son travail ou sur ses acquis, au regard d'objectifs prédéfinis et de critères précis d'appréciation. La qualité de son autoévaluation dépend de sa capacité à avoir un regard objectif sur lui-même. L'autoévaluation est une des raisons d'être du portfolio : la capacité de s'autoréguler en dépend. C'est donc une habileté à développer en parallèle avec ses compétences et qualités personnelles.

L'appréciation des compétences professionnelles se fait à partir d'une grille descriptive qui se compose, pour chacune des compétences professionnelles, de critères assortis d'échelons attendus sous forme de continuum (voir exemple au tableau 6). La notation qualitative fournit des renseignements descriptifs sur la performance observée par rapport à une performance attendue durant le stage. Elle aide donc le stagiaire à constater sa progression et lui fournit des indices de ce qui est attendu au terme de cet apprentissage. Ainsi, l'échelle descriptive permet au stagiaire de faire une introspection continue, pertinente et de qualité, et de faire état du progrès vers la maîtrise de la compétence.

Durant le stage, le stagiaire documente à son portfolio les situations et circonstances qui lui ont permis de progresser vis-à-vis une compétence professionnelle.

Périodiquement, le stagiaire met à jour son autoévaluation et la soumet à son maître de stage qui apporte la rétroaction nécessaire pour l'amener au prochain échelon et, au besoin, modifier le jugement que le stagiaire porte sur lui-même.

Le stagiaire consigne à son portfolio le Formulaire J12 *Évaluation des compétences professionnelles* complété et le transmet à l'Ordre tel que requis.

Tableau 6 : Exemple du déploiement d'une compétence professionnelle				
Échelons	A	B	C	D
Critères	Niveau généralement atteint par un géologue mature	Niveau attendu à l'issue du stage	Minimum attendu d'un stagiaire	Insuffisant
CP4 - Exercer un rôle conseil en géologie				
Compréhension des besoins du requérant	Porte un regard critique sur les demandes du requérant, identifie ses besoins réels et lui conseille des alternatives le cas échéant	Saisit les demandes du requérant et adapte son plan de travail pour en tenir compte tout au long de sa démarche	Saisit les demandes du requérant	
Justesse de l'avis professionnel	Émet les constats complets, les éléments diagnostiques et les recommandations appropriés, de façon articulée et bien documentée.	Formule clairement et de façon structurée des constats et des éléments diagnostiques. Émet des idées pertinentes concernant les recommandations.	Fait des constats justes. Émet des idées intéressantes concernant les éléments diagnostiques	

3.5.2 Affirmation et évaluation des qualités personnelles

Tout comme pour les compétences professionnelles, l'appréciation du développement des qualités personnelles se fait conjointement. Le stagiaire exprime son point de vue par rapport à ses qualités personnelles et son maître de stage donne sa rétroaction pour l'orienter vers des pistes d'amélioration ou de défis à relever.

L'évaluation des qualités personnelles utilise une grille composée (voir exemple au tableau 7), pour chacune des qualités personnelles, de comportements observables assortis de trois échelons sous forme de continuum :

A : Ce comportement est observé en toutes circonstances

B : Ce comportement est fréquemment observé, le développement de la qualité progresse

C : Ce comportement se manifeste rarement, la qualité associée est peu développée

Tableau 7 : Exemple du déploiement d'une qualité personnelle		
Énoncés	Stagiaire	Maître de stage
QP1-Relations interpersonnelles		
<u>QP1.C1</u> Je respecte les personnes et j'établis des relations cordiales avec les membres de mon équipe (supérieurs, pairs, personnel de soutien, etc.)		
Je justifie :		
<u>QP1.C2</u> Je travaille et j'interagis correctement avec différents types d'intervenants et de personnalités (clients, professionnels, corps de métiers, fournisseurs, public, etc.)		
Je justifie :		

4. Gestion du portfolio

Le stagiaire est responsable de son portfolio et à ce titre, il est tenu d'y colliger tous les documents nécessaires à l'évaluation des compétences et qualités ciblées ainsi que ceux qui en sont issus. Cette responsabilité implique une communication soutenue avec son maître de stage afin que ce dernier suive effectivement son cheminement et pour qu'il complète les diverses évaluations avec la documentation afférente.

Le stagiaire est aussi responsable de la sauvegarde, de la sécurité et de la confidentialité de tous les éléments de son portfolio. Le portfolio doit être maintenu à jour et en tout temps disponible pour vérification par l'Ordre.

4.1 Format et organisation du portfolio

Le portfolio est constitué de documents électroniques. Pour faciliter la conservation et la convivialité logicielle, tous les documents (documents manuscrits, annotés ou complétés à la main ainsi que les figures, photos et autres images) doivent être transformés en format PDF. Puisque tous les éléments du portfolio soumis à l'Ordre, que ce soit dans le cadre de rapport de stage ou suite à une demande particulière de l'Ordre, doivent être transmis en format électronique, le stagiaire devrait chercher à numériser et archiver les pièces devant être portées au portfolio au fur et à mesure de leur production.

Il est recommandé de créer sur support numérique un dossier « **Portfolio professionnel** » avec divers sous-dossiers « Compétences contextuelles », « Compétences professionnelles », « Qualités personnelles » etc. Il est recommandé de compléter l'organisation des dossiers en fonction des objets, des niveaux et du temps.

Il est relativement aisé de compléter le portfolio :

- Au début d'une période de stage (au minimum chaque année), le stagiaire fixe, avec son maître de stage, ses objectifs pour la période de stage. Ces objectifs sont inscrits sur les formulaires appropriés et portés au portfolio.
- Durant le stage, le stagiaire contribue à la réalisation de projets et, ce faisant, il participe aux divers éléments de la séquence de réalisation et effectue les actions associées aux indicateurs des compétences contextuelles; il peut donc colliger à son portfolio les documents exigés au fur et à mesure. De même, selon les circonstances, il collige à son portfolio les justifications démontrant la progression de ses compétences professionnelles et l'affirmation des qualités personnelles recherchées. Périodiquement, il complète avec son maître de stage les diverses évaluations selon les modalités prescrites.
- À la fin d'une période de stage (au minimum chaque année), le stagiaire complète un rapport de stage, le fait attester et commenter par son maître de stage et le transmet à l'Ordre

4.2 Documents portés au portfolio

Durant l'acquisition des compétences contextuelles, différentes preuves du travail du stagiaire doivent être portées au portfolio. Nous retenons trois types de documents, soit :

- Type 1 : documents produits par d'autres que le stagiaire doit consulter/étudier/assimiler dans le cadre de son travail ;
- Type 2 : documents produits par le stagiaire dans le cadre de son travail ou à titre de preuve et qui n'ont pas à être vérifiés par son maître de stage, et;
- Type 3 : documents produits par le stagiaire dans le cadre de son travail et qui nécessitent une révision du maître de stage (marqués du pictogramme ∇).

Les documents de Type 3 doivent être des originaux avec les corrections, commentaires et annotations du maître de stage. Ce ne sont pas des extraits du livrable ou du produit final, mais plutôt la production originale du stagiaire avec les marques de rétroaction du maître de stage et d'ajustements subséquents du stagiaire.



Justifications

L'évaluation des compétences professionnelles et des qualités personnelles est tributaire d'observations répétitives dans différents contextes. Le stagiaire a donc avantage à porter à son portfolio toute manifestation de progrès ou comportement qu'il juge pertinent au regard du développement d'une compétence professionnelle ou de l'affirmation d'une qualité personnelle. Une justification peut, par exemple, prendre la forme d'un court texte résumant une situation ou une circonstance face à laquelle il juge avoir démontré la maîtrise d'un critère de compétence professionnelle ou avoir manifesté un comportement attendu vis-à-vis une qualité personnelle. Il pourra inscrire ses justifications sur les fiches d'évaluation et les faire valoir au maître de stage lors des rencontres périodiques.

Bilan des compétences et qualités

Périodiquement, le stagiaire met à jour un bilan de ses compétences. Le bilan doit être soumis à l'Ordre dans le rapport de stage :

- à la fin de chaque période de stage, ou
- au moins une fois l'an avec son dossier de renouvellement, soit deux mois avant la date anniversaire de son inscription.

4.3 Annotations, conservation et confidentialité du portfolio

4.3.1 Annotations

Un document est signifiant s'il est justifié et annoté par le maître de stage. Plus qu'un album de photos, le portfolio doit être compréhensible par lui-même. Les processus et les produits sont donc annotés dès que possible par le maître de stage, permettant ainsi au stagiaire d'ajuster sa démarche au fur et à mesure de son cheminement plutôt que d'attendre à la fin d'une longue période pour recevoir de la rétroaction.

4.3.2 Conservation

Le stagiaire conserve son portfolio pour la durée de son stage, c'est-à-dire jusqu'à l'obtention du permis de géologue. Il pourra ainsi fournir sur demande à l'Ordre des pièces pour vérification.

Sauf si on lui demande, le stagiaire n'a pas à transmettre son Portfolio à l'Ordre. Il doit le constituer, le mettre à jour, le sauvegarder durant tout le stage et être prêt à le soumettre à l'Ordre sur demande. Seul le rapport de stage doit être déposé périodiquement à l'Ordre.

4.3.3 Confidentialité

Le stagiaire est le gardien de son portfolio et de la confidentialité de son contenu. Tous les documents sélectionnés par le stagiaire inclus à son portfolio doivent avoir été autorisés par le maître de stage. Si certaines informations doivent être cachées, il est possible, avec la permission du maître de stage, de supprimer ou masquer certaines informations (noms, lieux, etc.) avant de sauvegarder les documents au portfolio.

La sauvegarde sécuritaire du Portfolio est aussi importante que celle des données et informations relatives à un mandat professionnel. La perte éventuelle du Portfolio ou d'une de ses parties est considérée comme une erreur professionnelle et, à moins que le stagiaire ne soit en mesure de reconstituer de façon authentique ce qui a été perdu ou corrompu, il peut alors devoir reprendre le processus à partir de la dernière sauvegarde valide et disponible.

5. Rôle du maître de stage

Le rôle et les responsabilités du maître de stage sont énoncés au Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des géologues du Québec, Section II Stage, alinéa 5.

5.1 Accompagnement

Le maître de stage est un professionnel légalement habilité qui s'engage dans la formation et l'accompagnement d'un stagiaire. Il travaille directement avec le stagiaire ou, s'il le fait par personne interposée, il est en mesure de suivre de près son évolution. Il offre un milieu de travail favorable au développement de chaque élément de compétence. Il l'initie à l'exercice de la profession de géologue et évalue régulièrement ses progrès et le développement de ses compétences.

5.2 Rétroaction et annotation des documents

Pendant le stage, le maître de stage fait des annotations sont avant tout explicatives et descriptives en favorisant les progrès du stagiaire dans son apprentissage. Une annotation écrite doit donc être compréhensible et comprise par le stagiaire à qui elle s'adresse et être liée aux objectifs qu'il poursuit.

Dans le cadre d'une rétroaction efficace, une annotation doit cibler clairement l'erreur à corriger, en préciser la nature et orienter l'amélioration en proposant des conseils ou des méthodes appropriées. De cette manière, le stagiaire connaîtra ce sur quoi il lui faudra intervenir pour améliorer son travail.

Une rétroaction efficace est caractérisée par :

- 1) la qualité des annotations
- 2) la régularité des interventions et
- 3) la précision des ajustements à apporter.

Tout au long du stage, le maître de stage communique verbalement ou par écrit avec le stagiaire pour que ce dernier apporte les ajustements nécessaires à son exercice professionnel, pour que l'évaluation soit bien documentée et pour assurer un apprentissage complet en fin de parcours.

Pour orienter les interventions du maître de stage, les tableaux fournis pour la documentation et l'évaluation d'une compétence contextuelle incluent à divers endroits les pictogrammes $\sqrt{\Delta}$ afin d'indiquer qu'un commentaire, une correction ou une vérification de la part du maître de stage doit obligatoirement être documenté au portfolio.

5.3 Évaluation des compétences et des qualités personnelles

Le maître de stage évalue périodiquement la performance et les réalisations du stagiaire par rapport aux objectifs de développement définis dans l'instrumentation des compétences contextuelles. Pour chacune des actions énumérées, le maître de stage indique son appréciation de la performance et, le cas échéant, ajoute des commentaires sur les améliorations recommandées ou requises.

Le maître de stage évalue le jugement que le stagiaire porte sur le développement de ses compétences professionnelles et sur l'affirmation de ses qualités personnelles et commente et apprécie la pertinence des compétences et qualités développées. Lorsque le stagiaire doit nettement améliorer son comportement ou son attitude, le maître de stage lui propose des avenues. Au besoin, le maître de stage illustre ses commentaires en relatant des observations issues de situations réelles.

À la fin d'une période de stage, une appréciation des compétences ciblées doit être incorporée au rapport de stage. Il est conseillé de faire cette appréciation périodiquement tout au long de la période de stage.

Finalement, le maître de stage s'assure de l'exactitude des informations jointes au bilan que le stagiaire se prépare à transmettre à l'Ordre, rédige une recommandation globale sur la fiche de rapport et appose sa signature aux endroits pertinents.



Lexique

Autorégulation : Capacité d'effectuer les ajustements nécessaires en cours de route, basée sur l'analyse d'une situation, l'autocritique et les rétroactions de tiers.

Coévaluation : Processus d'échanges et de conciliation entre l'autoévaluation du stagiaire et l'évaluation de son maître de stage.

Compétence fonctionnelles : Les champs de savoirs communs aux géologues. Elles constituent des indications élémentaires et néanmoins jugées essentielles pour informer les organismes et les organisations qui offrent de la formation en géologie ou pour les géologues. Bien qu'elles soient un premier jalon d'information relatif aux savoirs requis, les compétences fonctionnelles apportent un éclairage quant à la nécessité de voir la géologie de façon globale. Ces compétences sont à la base des compétences professionnelles et contextuelles.

Compétence professionnelles : Les charges et responsabilités professionnelles communes aux géologues. Elles expriment la capacité de concevoir et d'agir avec efficacité, de manière opportune et éthique dans le but de répondre à des situations professionnelles complexes en mobilisant ses propres ressources et celles de son environnement.

Compétences contextuelles : Les dimensions spécifiques à chacun des trois champs d'activités. Elles prennent en considération les contextes, les pratiques, les principes et les savoirs particuliers qui régissent l'exercice professionnel dans un champ d'exercice spécifique. Les compétences contextuelles précisent et délimitent la portée de l'agir professionnel dans un champ d'exercice donné. Elles s'ajoutent et s'imbriquent aux compétences professionnelles.

Géologue débutant : Géologue avec peu d'expérience, généralement moins de trois ans d'expérience de travail depuis l'obtention de son permis de géologue.

Stagiaire : Personne inscrite comme tel auprès de l'Ordre qui est en processus d'acquisition d'une expérience pertinente en milieu de travail en vue de l'obtention d'un permis de géologue.

Maître de stage : Professionnel légalement habilité (géologue, ingénieur) qui accepte de s'engager dans la formation et l'accompagnement des stagiaires. Il travaille directement avec le stagiaire ou, s'il le fait par une personne interposée, il est en mesure de suivre de près son évolution. Il offre un milieu de travail favorable au développement de chaque élément de compétence. Il l'initie à l'exercice de la profession de géologue et évalue régulièrement la progression de ses compétences.

Période de stage : Emploi (permanent ou temporaire), activité de formation en milieu de travail et toute autre expérience pertinente en milieu de travail cumulée de façon continue et distincte durant le stage.

Portfolio : Recueil continu et systématique d'une variété de données qui témoignent du cheminement d'une personne par rapport à la maîtrise d'une compétence jugée à partir d'un profil attendu

Pratique réflexive : Réflexion critique menant à des jugements ou des constats sur des écarts entre la pratique actuelle (compétences et qualités acquises) et la pratique visée (compétences et qualités souhaitées). Elle est menée de façon continue à mesure que l'on chemine.

Qualités personnelles : Traits de personnalité jugés essentiels à l'exercice de la profession.

Stage : Définit en vertu du Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des géologues du Québec.