



Quelques conseils pour mettre en place des conditions facilitant la supervision

Nous vous conseillons d'aborder ces sujets, si vous en sentez le besoin, lors de la rédaction de l'entente d'accompagnement pédagogique.

1) Établir les paramètres de la relation

Actions proposées :

- aborder le rapport de pouvoir inégal avec votre stagiaire afin de diminuer les effets négatifs;
- souligner le droit à l'erreur en situation d'apprentissage;
- démontrer de l'ouverture et de l'empathie;
- s'entendre sur le déroulement du stage;
- aborder les rôles et responsabilités et l'importance de la confiance dans la relation de supervision;
- souligner que vous accompagnez et soutenez votre stagiaire dans ses apprentissages, mais qu'il est de sa responsabilité d'effectuer les apprentissages nécessaires à l'atteinte des objectifs de stage.
- Établir les limites et frontières de la relation de supervision;
- ajuster votre comportement et vos approches en fonction des caractéristiques de votre stagiaire;
- souligner l'importance de développer une approche collaborative au quotidien.

2) Être clair et transparent

Actions proposées :

- définir les rôles de chacun;
- communiquer de façon claire pour favoriser un climat de stage positif;
- énoncer clairement ses fonctions administratives et cliniques ainsi que ses attentes;
- demander à votre stagiaire d'énoncer clairement ses attentes envers vous et le stage;
- expliquer le processus d'évaluation en présentant les étapes et les critères d'évaluation;
- préciser les moments de rétroaction formelle

3) Prévenir l'anxiété

Actions proposées :

- aborder le sentiment de vulnérabilité du stagiaire;
- favoriser une relation de confiance;
- suggérer des moyens pour combattre l'anxiété en fonction des besoins de votre stagiaire;
- aborder l'anxiété générée par l'évaluation et la rétroaction et présenter les visées de l'évaluation;
- discuter de la façon constructive de recevoir de la rétroaction.

4) Aborder le sujet de la différence

Actions proposées :

- aborder avec ouverture et flexibilité le sujet de la différence;
- reconnaître et mettre en lumière les différences pouvant avoir un impact sur le bon déroulement et l'atteinte des objectifs de stage (cognitives, physiques, générationnelles, sociales ou culturelles);
- discuter de l'importance de se comprendre et s'entendre sur le fonctionnement du stage;
- développer des habiletés de communication interculturelle.



5) Favoriser la relation de confiance

Actions proposées :

- maintenir une saine relation professionnelle avec votre stagiaire;
- communiquer de façon claire, transparente et dans le respect en favorisant une relation de supervision constructive, basée sur la confiance;
- respecter les limites et frontières professionnelles liées à la supervision.
- démontrer de l'ouverture et de la réceptivité face aux questions du stagiaire;
- transmettre de la rétroaction constructive et objective;
- déterminer avec votre stagiaire, ses besoins de supervision;
- créer un climat de confiance.

6) Apprécier les retombées positives

Actions proposées :

- Identifier les éléments positifs de son expérience afin d'en éprouver du plaisir et de la satisfaction;
- être ouvert et d'apprendre aussi du stagiaire et sur les nouveautés liées à sa formation récente;
- profiter de l'occasion d'apprentissage pour transmettre l'étincelle de sa profession/métier.;
- prendre le temps d'écouter et de discuter avec le stagiaire sur les différences entre votre pratique et la théorie qui est encore fraîche à sa mémoire;
- réfléchir sur sa supervision et ses retombées positives.

7) Évaluer en continu, un processus dynamique

Actions proposées

- Informer votre stagiaire que le processus d'évaluation est un processus dynamique et en continu visant sa formation et sa préparation aux évaluations formelles;
- Impliquer activement votre stagiaire dans ses apprentissages ainsi que dans son évaluation formative par de l'autoévaluation et de la réflexion, mais aussi dans les plans d'action permettant d'atteindre les objectifs du stage (au début et durant le stage);
- Offrir de la rétroaction et animer des discussions bidirectionnelles et constructives.

8) Être soutenu dans l'évaluation

Actions proposées :

- Offrir à votre stagiaire une évaluation juste, en fonction des objectifs de stage et des règles établies;
- Informer votre stagiaire sur les processus mis en place par l'établissement d'enseignement qui le protégeront, s'il considère que l'évaluation est injuste ou incomplète;
- Informer votre stagiaire des différents moyens de se reprendre s'il/elle est en situation d'échec;
- diriger votre stagiaire vers la personne représentant de son établissement d'enseignement pour l'informer des processus d'aide et de soutien mis en place par l'établissement d'enseignement.



9) Choisir le bon moment pour évaluer

Actions proposées :

- planifier des séances de rétroaction formelles;
- valider que votre stagiaire est disponible cognitivement, suite à des situations chargées en émotions, avant de lui procurer de la rétroaction;
- offrir suffisamment d'évaluations formatives et de rétroaction pour permettre à votre stagiaire de comprendre les attentes de l'évaluation sommative.
- laisser à votre stagiaire, le temps nécessaire à l'intégration des informations et des notions importantes avant de procéder à une évaluation sommative;
- éviter l'évaluation sommative trop rapide ou sans préparation (une évaluation sommative ne devrait jamais être une surprise).

10) Montrer l'importance de toujours apprendre

Actions proposées :

- démontrer de l'intérêt à apprendre. Votre stagiaire gagne à savoir que vous êtes intéressé.e à apprendre et à vous perfectionner pour votre propre développement professionnel. Votre effort pour vous perfectionner peut inspirer votre stagiaire;
- demander de la rétroaction à votre stagiaire sur la supervision reçue afin de vous aider dans votre processus d'amélioration continue. Certains auteurs vont même jusqu'à suggérer aux superviseur-e-s de demander aux stagiaires de les évaluer, puis d'utiliser ces informations pour favoriser la relation de supervision et amenuiser l'asymétrie de pouvoir.

Référence : Bernard, J. M. et Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6th ed., p.223). The Merrill Counseling Series.