

# Superviseur de stagiaires IPS

Auto-évaluation des compétences de superviseur

Cahier du superviseur :

Reconnaissance des acquis et des compétences

NOM : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

DATE :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Disponibilité pour une rencontre avec un coordonnateur de programme IPS au besoin

🗓\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

🗓\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

🗓\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



La supervision fait référence au processus par lequel un stagiaire et un professionnel d’expérience s’engagent dans une relation, dont le but ultime est d’améliorer la compétence de l’étudiant. La supervision des stagiaires consiste :

* À guider le stagiaire pendant ses apprentissages;
* À des interventions appropriées à offrir de façon sécuritaire, tant pour le stagiaire que pour le patient.

Pour accomplir ces fonctions de façon constructive, la personne responsable de superviser des stagiaires doit posséder diverses habiletés en enseignement et en mentorat; l’expérience professionnelle à elle seule ne suffit pas pour exercer des fonctions de supervision. Pourtant, aussi peu que 20 % des personnes qui supervisent des stagiaires dans le domaine de la santé ont reçu une formation formelle à cet effet. (Cardinal, Couturier, Savard et al., 2014).

Nous tenons à vous rassurer! Vous n’êtes pas seul à avoir des inquiétudes en lien avec ce rôle de superviseur et à vous demander si vous avez les aptitudes pour faire adéquatement cette fonction. Pour les superviseurs qui en seraient à leur première expérience, vous pouvez avoir le sentiment d’être dépassé, ressentir un manque d’assurance ou de l’insécurité, mais avec la formation et l’expérience de superviseur vous vous sentirez plus confortable, plus confiant et compétent dans ce rôle. Pour les superviseurs « seniors », il peut être possible de cibler des compétences de superviseur à reconnaître ou à améliorer.

Ces aptitudes s’acquièrent et l’équipe de direction de 2e cycle de l’UQO vous supporte tout au long de votre parcours de superviseur, qui parfois révèle des défis et difficultés, mais qui bien souvent est stimulant et enrichissant, car nous réalisons l’influence et l’impact positif que nous offrons à nos stagiaires.

Donc, vous avez compris que cette auto-évaluation ne porte aucunement sur vos compétences cliniques et professionnelles, mais bien sur les compétences de superviseur.

L’auto-évaluation des compétences des superviseurs permet une prise de conscience sur les compétences visées par tout superviseur d’un stagiaire IPS, vos habiletés et aptitudes de superviseur et votre besoin de précision ou d’encadrement. Un soutien supplémentaire par le personnel de l’UQO peut vous être offert de deux façons :

* Individuellement, sur demande. Il vous suffit de nous transmettre votre auto-évaluation ainsi que des dates de disponibilités.
* En groupe, lors d’une séance de formation sur les compétences de superviseurs.

Le présent document est structuré pour répondre à différentes fonctions. Il est un guide pour l’auto-évaluation de vos compétences de superviseur : vous aurez donc à compléter les tableaux et à y ajouter vos commentaires ou exemples.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Compétence 1 du savoir |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

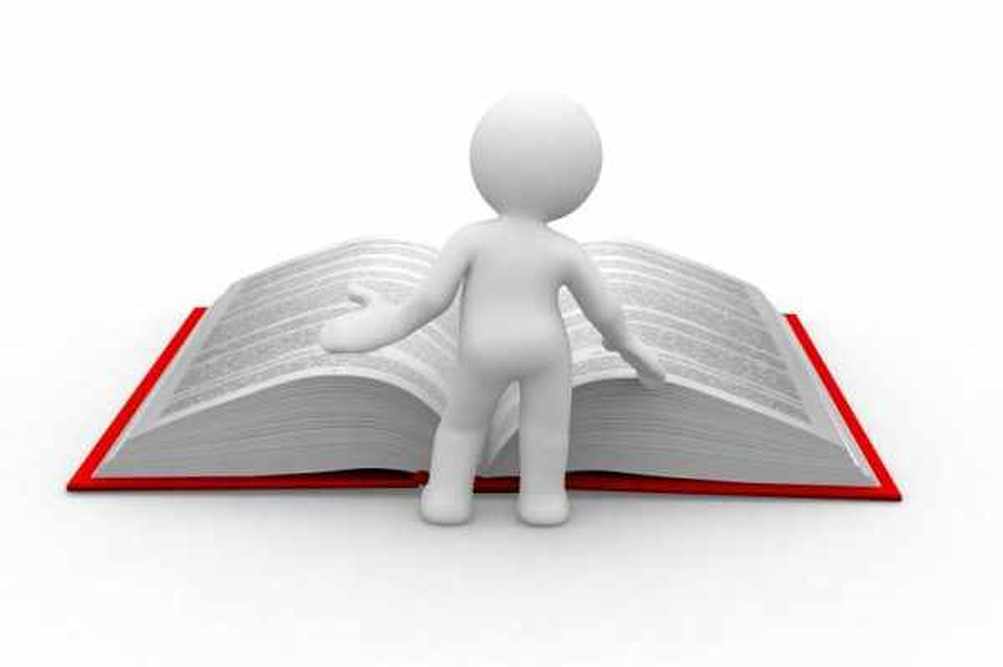
Le document est également un résumé des différentes compétences de superviseurs et il vous transmet de l’information : à vous de les lire et vous y référer au besoin.

|  |  |
| --- | --- |
| ❗️ | Cette section vous transmet les informations reliées à la compétence ciblée |



Dans le cadre de cette évaluation, nous nous référerons aux champs de compétences du superviseur par le cumul des trois types de savoirs : savoir, savoir-faire & savoir-être.

1. Le savoir (les connaissances)



Le savoir constitue toutes les connaissances qu’une personne a acquises, soit par une démarche personnelle ou professionnelle. Les connaissances sont cumulées à partir d’expériences professionnelles, de lectures, d’échanges, de la formation reçue, etc. Ainsi, plus une personne possède des connaissances sur un sujet, plus elle se sent à l’aise de le traiter.

***Compétence 1.1. Le contexte légal de pratique de l’IPS***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je connais la réglementation et les lignes directrices guidant la pratique IPS |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️Vous pouvez consulter les documents suivants pour accéder à l’information :

* La gazette officielle du Québec (2018). Lois et règlements
* Les lignes directrices IPS en 1re ligne, en pédiatrie ou en santé mentale.

Consulter le site internet :

<https://www.oiiq.org/en/pratique-professionnelle/exercice-infirmier/ips/lignes-directrices>

***Compétence 1.2. L’encadrement des actes du stagiaire IPS (lecture des notes au dossier, contre-signature, encadrement direct et indirect)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je connais les directives des ordres professionnels et de l’UQO en lien avec l’encadrement du stagiaire |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️La lecture des notes au dossier et la contre-signature des prescriptions

« Tenir un dossier selon les règles fait partie d’une bonne pratique. Que le dossier soit informatisé ou non, une tenue de dossiers s’appuie sur les mêmes principes et doit tenir compte de deux aspects : l’organisation et le contenu. Une organisation structurée permet de retrouver facilement les éléments importants; un contenu de qualité donne les informations les plus pertinentes permettant à soi-même et à un autre intervenant de comprendre l’état clinique du patient. Les étudiants doivent ainsi acquérir une capacité à traduire leur pensée dans différents types de notes au dossier. Ils ont besoin pour ce faire d’un modèle de rôle capable de leur montrer comment rédiger une note qui reprend clairement les étapes de la démarche clinique et qui justifie les principales hypothèses retenues et les interventions proposées. Le superviseur doit en outre exercer un regard critique sur la note de l’apprenant et apporter le cas échéant les correctifs nécessaires. » (CMQ, 2017)

Selon l’OIIQ (lignes directrices IPS 2018), la supervision requiert l’obligation pour le superviseur de contresigner l’ordonnance rédigée par l’étudiante, mais non ses notes, et ce, à des fins de traçabilité.

Le CEMSI (comité d’experts ministériel en soins infirmiers) pour sa part, a confirmé la bonne pratique de contre-signature : pas dans une optique d’engager la responsabilité de la superviseure pour les actes de l’étudiant, mais pour l’assurance de l’encadrement du superviseur.

L’UQO a donc statué d’une pratique adéquate, sécuritaire et basée sur le principe d’apprentissage de l’étudiant quant à la contre-signature des notes au dossier des étudiants IPS. Ainsi, le superviseur peut apposer sa signature en spécifiant : tel que rapporté par l’étudiant ou dossier lu et révisé.

❗️L’encadrement direct et indirect

Il est fortement recommandé d’assurer une surveillance directe pour les premiers jours de stage. Cela permet d’encadrer le questionnaire, l’examen physique et de bien percevoir les forces et difficultés du stagiaire en début de supervision. Par la suite, l’encadrement indirect est adéquat, du moment qu’un temps de discussion est déterminé entre le stagiaire et le superviseur, permettant ainsi de faire un retour sur l’évaluation et d’identifier les hypothèses diagnostiques et le plan de traitement. À tout moment en cours de stage, le superviseur peut décider de faire ponctuellement des supervisions directes, supervision auquel le stagiaire ne peut se soustraire.

***Compétence 1.3. Les principes de base de la supervision***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je connais les fonctions et les rôles d’un superviseur |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️La supervision implique pour le superviseur différentes fonctions et rôles. (Selon le Consortium National de Formation en Santé, 2017)

Les fonctions

* Administration

Le superviseur met en place une structure qui permettra au stagiaire d’apprendre efficacement. Il est responsable de voir à l’efficacité du processus de supervision et il accomplit diverses tâches administratives (la planification du déroulement du stage avec l’horaire, l’espace de travail, la clientèle à assigner et la communication). Il encourage le stagiaire à respecter les normes de la profession et à travailler selon les règles de l’éthique professionnelle.

* Éducation

Cette composante englobe l’aide que le superviseur apporte au stagiaire afin que celui-ci intègre les connaissances et développe ses compétences professionnelles. Le superviseur a pour rôle de faciliter l’apprentissage du stagiaire, de l’aider à cerner ses ressources et ses stratégies d’apprentissage, de l’intégrer à l’équipe d’intervenants et de stimuler sa capacité d’apprentissage. Pour ce faire, le superviseur doit adopter une structure organisée qui encourage la pensée réflexive chez le stagiaire.

* Soutien

Créer une atmosphère où le stagiaire se sent à l’aise de discuter de ses préoccupations et libre d’expérimenter et de faire des erreurs, sans toutefois compromettre la sécurité de la clientèle. Ainsi, le superviseur augmente la capacité du stagiaire à organiser et à accomplir son travail et à gérer le stress lié à l’apprentissage et à la nouveauté du milieu. Le soutien émotionnel ne doit pas être de nature personnelle, mais le superviseur est chargé de soutenir le stagiaire dans les périodes où le stress se manifeste de façon plus intense.

Les rôles

Le superviseur est un modèle pour le stagiaire, en plus d’être une ressource et un consultant. La supervision de stagiaires exige que le superviseur adopte plusieurs rôles pour optimiser l’apprentissage de son stagiaire.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rôle | Quand le stagiaire… | Le superviseur doit : |
| Parrainer | | |
| Contribuer au développement de sa responsabilité professionnelle et à la mise en valeur de ses habiletés | ➡️ Démontre une pensée professionnelle mature  ➡️ Démontre une capacité à trouver de l’aide  ➡️ Fait face à des situations complexes (adversité)  ➡️ Fournit une contribution spéciale | 💡Développer les habiletés du stagiaire  💡Permettre au stagiaire de travailler de façon autonome  💡Offrir des expériences uniques  💡Mettre l’accent sur la contribution et le développement du stagiaire, à long terme |
| Éducateur | | |
| Éduque le stagiaire à faire des liens entre les situations pratiques et les concepts théoriques | ➡️ À une base théorique ou une expérience limitée ou inexistante  ➡️ A déjà acquis des habiletés de base, mais le milieu est nouveau  ➡️ À un niveau de confiance faible | 💡Mettre l’accent sur l’apprentissage et stimuler le stagiaire à utiliser de nouvelles connaissances spécifiques;  💡Dire et démontrer comment faire ou offrir un modèle;  💡 Offrir des occasions de pratiquer sous supervision directe;  💡 Donner des instructions spécifiques plutôt que générales sur les habiletés;  💡 Suggérer des lectures supplémentaires et des ressources;  💡 Donner de la rétroaction fréquente, concrète et directe |
| Entraineur | | |
| Entraine le stagiaire de sorte qu’il développe son autonomie et améliore sa capacité à résoudre lui-même des problèmes. | ➡️ Doit perfectionner ses habiletés de base  ➡️ Est en mesure de cerner des problèmes, mais il a besoin d’aide  ➡️ À une cadence (momentum) en déclin  ➡️ Le demande puisqu’il est conscient de ses difficultés | 💡Guider doucement en proposant des solutions  💡Augmenter les défis par des situations de plus en plus complexes  💡Demander au stagiaire de fixer des buts cliniques  💡Faciliter l’auto-analyse en posant des questions  💡Collaborer pour la résolution de problèmes |
| Conseiller | | |
| Pour favoriser un engagement accru qui peut mener au redressement de la situation | ➡️ Les rôles d’éducateur et d’entraineur ont échoué  ➡️ Les problèmes du stagiaire nuisent au rendement  ➡️ Un redressement de la situation est requis  ➡️ Le stagiaire en fait la demande puisqu’il est conscient des difficultés à corriger | 💡 Mettre l’accent sur le problème et non la personne  💡Être positif en encourageant et en offrant du soutien  💡Être structuré dans son approche  💡Avoir des discussions où le stagiaire peut s’exprimer |
| Agent de confrontation | | |
| Confronte le stagiaire pour qu’il prenne conscience de la situation délicate dans laquelle il se trouve et qu’il s’engage pleinement dans la recherche de solutions visant le redressement de la situation | ➡️ Les problèmes de rendement persistent  ➡️ Le stagiaire semble incapable de satisfaire aux attentes  ➡️ Le stagiaire est en position d’échec dans son rôle actuel | 💡Mettre de l’avant les contradictions  💡Maintenir une attitude positive, aidante et ferme  💡Demeurer calme |



***Compétence 1.4. Taxonomie des difficultés du raisonnement clinique***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je connais les différentes méthodes pour développer le raisonnement clinique du stagiaire |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

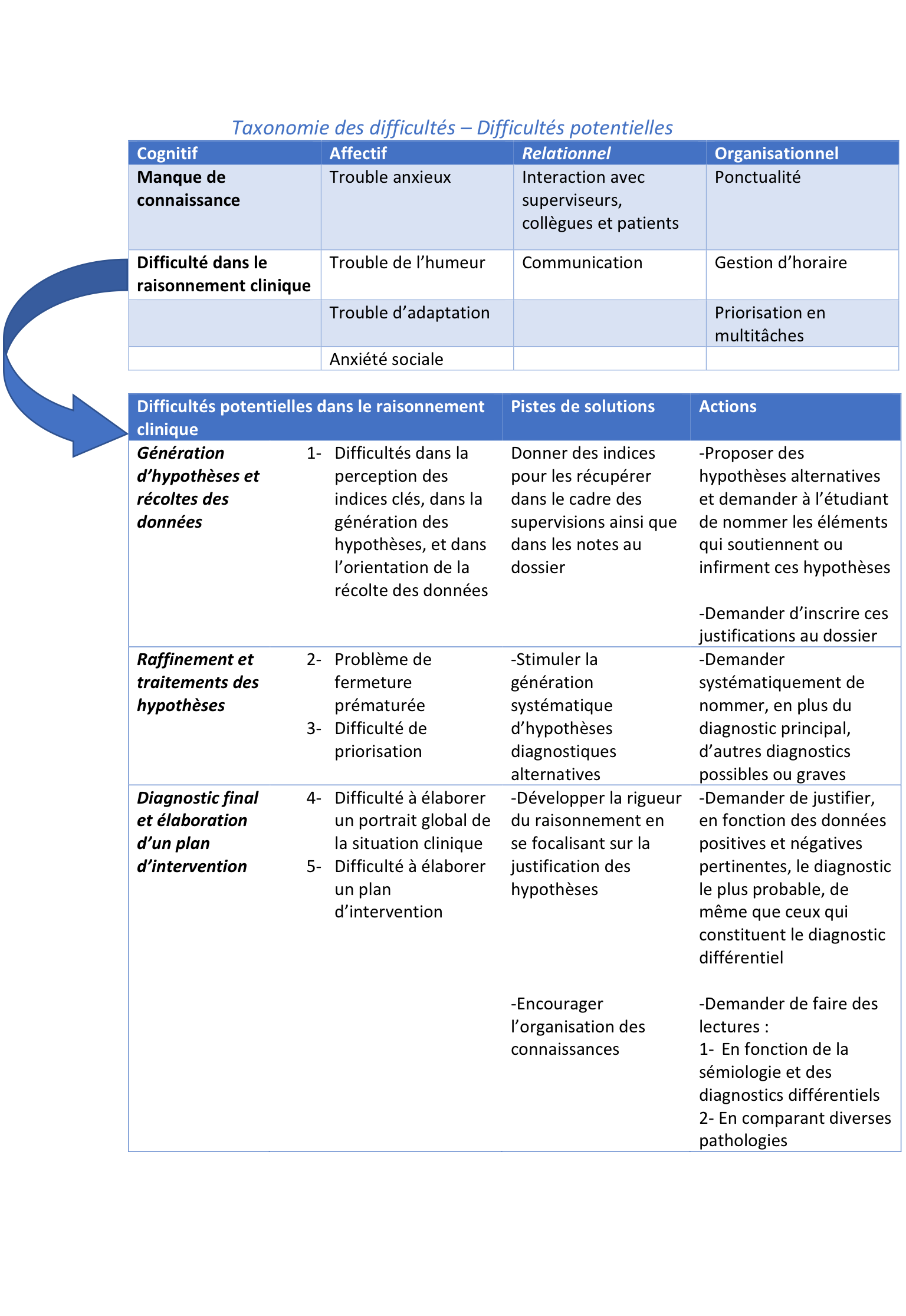
❗️Le savoir du stagiaire comprend ses connaissances et l’application du raisonnement clinique. L’une des tâches du superviseur est de soutenir le stagiaire dans son processus de raisonnement clinique.

Le raisonnement clinique est un processus de pensée essentiel qui explique les interventions du clinicien et la façon de les faire en plus de fournir les raisons justifiant ses actions (Consortium national de formation en santé, 2017).

Sans raisonnement clinique, le stagiaire est une personne qui :

* Applique des recettes : fait toujours la même chose, sans nécessairement réfléchir à la pertinence;
* Est dépendant des autres : car il ne pourra résoudre seul des situations plus complexes;
* N’a pas une approche globale dans ses interventions. Par exemple, il ne fait pas de liens entre une blessure et l’impact fonctionnel au travail;
* Applique toujours les mêmes traitements ou applique des traitements différents, sans explications qui sous-tendent son choix;
* Pose très peu de questions ou pose des questions sans arrêt, car il n’en connaît pas assez pour pouvoir agir;
* Fait des erreurs, car il ne tient pas compte de tous les éléments.

Le processus du raisonnement clinique est automatique chez les professionnels, mais il doit se développer chez les stagiaires.

****

Sanche, 2016

***Compétence 1.5. Les outils guidant le processus du raisonnement clinique***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je sais comment stimuler la réflexion du stagiaire dans son processus de raisonnement clinique |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️Voici deux outils qui peuvent guider le superviseur et le stagiaire dans la stimulation de la réflexion.

Le SNAPPS

* S Sommaire des données cliniques
* N Ne présenter que 2-3 hypothèses diagnostiques plausibles
* A Analyser le diagnostic différentiel en comparant et contrastant
* P Poser des questions. Ainsi, le stagiaire clarifie ses incertitudes et

difficultés

* P Proposer une conduite à tenir
* S Sujets et lectures à explorer par le stagiaire pour améliorer ses

Connaissances en lien avec la situation clinique

Le « think aloud »

💡Consiste à demander au stagiaire de penser à voix haute pendant qu’il résout les problèmes. Vous évaluez ainsi le raisonnement clinique à partir de ce que le stagiaire énonce.

* « Explique-moi pour quelles raisons tu choisis telle hypothèse diagnostique ou intervention ». Le stagiaire doit répondre à voix haute.
* Immédiatement après, fournissez une rétroaction constructive (identifier les points positifs et négatifs) en analysant la pertinence et la qualité de la prise de décision
* Terminez l’intervention par une question comme : « que ou comment penses-tu faire la prochaine fois? »



1. Le savoir-faire (les habiletés)

Le savoir-faire se concrétise et se mesure dans l’action; il fait appel aux habiletés. On dira qu’une personne est habile à réaliser une tâche si le résultat obtenu correspond aux attentes. Le savoir-faire est influencé par les connaissances et la somme des expériences vécues. L’habileté peut se mesurer par l’aisance dans l’application d’une activité ou d’une tâche, la capacité d’agir selon les règles de l’art, la rapidité d’exécution, la précision, la créativité démontrée, l’innovation, etc.

***Compétence 2.1. L’évaluation du rendement de la stagiaire***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| J’évalue le rendement du stagiaire de façon constructive, juste et honnête |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️L’évaluation du rendement fait partie du quotidien de tout superviseur clinique. Elle est essentielle au processus d’apprentissage. Cependant, elle est perçue comme l’activité la plus stressante et comme celle qui provoque la plus grande insatisfaction dans le processus de supervision.

L’évaluation consiste à mesurer des acquis du stagiaire en matière de connaissances, d’habileté et d’attitudes, ainsi qu’à porter un jugement sur l’écart entre les résultats observés et les objectifs visés. L’évaluation du rendement doit s’appuyer sur des principes solides pour atteindre ses buts et pour situer le stagiaire dans son apprentissage. Le superviseur et le stagiaire se partagent la responsabilité de l’évaluation des apprentissages. Les deux parties doivent s’investir de façon honnête et constructive pour identifier les forces et les difficultés du stagiaire et lui permettre de progresser.

 Dans le cadre de ce processus d’évaluation, l’UQO a mit a votre disposition des documents d’encadrement, des guides d’utilisation des outils d’évaluation ainsi que la présence d’un membre du personnel de l’UQO lors des évaluations formelles (évaluations globales de 2, 4 et 6 mois). De plus, lors de difficultés vécues par le stagiaire, le plan d’intervention pour la mise en place de mesures d’encadrement est fait par le personnel de l’UQO, en collaboration avec le stagiaire et les superviseurs au besoin.

❗️Les éléments clés d’une évaluation efficace

* S’appuyer sur des faits;
* Saisir le moment propice;
* Trouver les mots pour le dire;
* Faire attention aux pièges;
* Agir avec éthique

Les pièges : les erreurs les plus courantes en évaluation du rendement

Même quand on a les meilleures intentions du monde, l’évaluation du rendement revêt une part de subjectivité et elle peut contenir des erreurs qui peuvent la fausser. Le fait d’en prendre conscience contribue sans doute à éviter ces erreurs.

|  |  |
| --- | --- |
| **L’effet du halo** | ❌ Est sans doute l’erreur la plus commune lorsque l’évaluation porte sur plusieurs dimensions  🔴 L’évaluateur aura tendance à porter un jugement global sur le rendement à partir d’une ou deux situations ou dimension qu’il juge plus significatives. Il les étend ensuite à l’ensemble de l’évaluation.  🔴 Le stagiaire est sous-évalué ou surévalué sur un seul aspect de son rendement |
| **L’erreur d’indulgence (complaisance)** | ❌ Est la 2e erreur la plus fréquente et elle est souvent commise de façon intentionnelle.  🔴 Se manifeste par une trop grande clémence de la part du superviseur. Ce dernier omet de prendre en considération des éléments importants et surestime le rendement du stagiaire afin d’éviter des conflits potentiels. |
| **L’erreur de sévérité** | ❌ Consiste à attribuer systématiquement une évaluation défavorable, peu importe le rendement observé (l’inverse de l’indulgence)  🔴 Le superviseur est trop sévère  🔴 Cette erreur se produit généralement chez les évaluateurs inexpérimentés, les individus qui ont une faible estime d’eux-mêmes, les superviseurs qui tentent d’impressionner par leur rigueur ou chez les personnes qui se servent de l’évaluation pour « régler des comptes ». |
| **L’erreur de la tendance centrale** | ❌ Chez les évaluateurs qui veulent éviter le risque et maintenir leurs évaluations dans la moyenne  🔴 Ce genre d’erreur peut se produire lorsqu’un superviseur n’est pas en mesure d’observer directement ou régulièrement le comportement du stagiaire et qu’il le cote dans la moyenne. |
| **L’effet de la première ou de la dernière impression** | ❌ L’évaluateur ne se souvient pas de tout ce qui s’est passé au cours du stage  🔴 Il utilise l’information initiale dont il dispose pour catégoriser un stagiaire comme bon ou mauvais et il cherche l’information susceptible de confirmer son jugement initial et ignore les renseignements qui entrent en contradiction  🔴 À l’inverse, l’évaluateur peut utiliser l’information la plus récente dont il dispose pour faire son évaluation. |
| **L’effet de contraste** | ❌ Le superviseur évalue le stagiaire en le comparant à ses normes personnelles de rendement  🔴 Il juge le rendement en fonction de l’écart entre ce que le stagiaire a produit et ce qu’il aurait fait lui-même.  🔴 S’observe aussi lorsque l’évaluation accordée à la personne précédente influence le jugement du superviseur. Ainsi, la comparaison d’un stagiaire à un autre stagiaire dont le rendement a été jugé faible peut donner l’impression qu’un stagiaire moyen est excellent et vice-versa. |
| **L’effet de débordement** | ❌ Provient de l’influence injustifiée qu’on accorde aux évaluations passées (bonne ou mauvaise)  🔴 Ce genre d’erreur peut survenir chez un nouveau superviseur qui a entendu parler des stagiaires par l’ancien superviseur |
| **L’erreur de similitude avec l’évaluateur** | ❌ est la tendance de certains évaluateurs à surestimer le rendement des individus avec lesquels ils partagent certaines affinités |
| **Les stéréotypes** | ❌ Sont des attitudes négatives ou positives ou des idées préconçues de la part de l’évaluateur envers une personne ou un groupe de personne (sexisme, racisme, âgisme, etc.) |



***Compétence 2.2. Communiquer efficacement la rétroaction***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je maitrise les méthodes de communication appropriées permettant de transmettre la rétroaction |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️La rétroaction : trouver les mots pour le dire

La rétroaction se fait tout au cours du stage après chaque activité ou un ensemble d’activités. Elle se fait de façon plus formelle lors des évaluations formatives (les évaluations globales de 2,4 et 6 mois). Lors de ces évaluations, le superviseur compare les comportements du stagiaire aux normes attendues et il donne la rétroaction au stagiaire (ceci est fait en collaboration avec le personnel de l’UQO).

➡️ La rétroaction positive : elle encourage le stagiaire à performer et elle représente une marque de reconnaissance.

❌ Si le superviseur attend toujours pour donner une rétroaction uniquement lorsque des changements sont souhaités, le stagiaire sera anxieux lors de toute rencontre en étant convaincu qu’il a quelque chose à corriger.

➡️ La rétroaction négative : la méthode « sandwich » peut être utilisée pour structurer la discussion.

🥪 Ouvrir la discussion avec des éléments positifs

* « Selon toi, quelles sont tes forces? ... je suis d’accord avec ces points et je rajouterais ceux-ci… »

🥪 Poursuivre avec des éléments négatifs

* « Et maintenant, qu’est-ce qui a été le plus difficile? »

🥪 Conclure sur une note positive

* « Tu vois, tout n’est pas négatif, il y a des aspects auxquels tu penses maintenant, tu dois rajouter ces points et tu arriveras à avoir une évaluation juste de la condition clinique du patient ».

➡️ Les règles d’une bonne rétroaction

|  |  |
| --- | --- |
| Elle est descriptive | Doit porter sur un comportement, un résultat, une performance et non sur la personne (ses motivations, ses valeurs ou ses traits de caractère)  💡Mettre en évidence ce qui est réussi  💡Éviter les conjonctions : mais, sauf… en raison de leur connotation restrictive. Ces mots ont pour effets d’annuler ou de détruire le commentaire qui vient d’être fait. Dire plutôt : maintenant j’aimerais que… |

|  |  |
| --- | --- |
| Elle est spécifique | Référer à des exemples, des faits. La rétroaction vague engendre la confusion et provoque des malentendus  💡Dire au stagiaire que ses notes ne sont pas bien rédigées ne l’aide pas beaucoup à s’améliorer, il faut prendre le temps de dire les aspects a corriger ou à améliorer |

|  |  |
| --- | --- |
| Elle porte sur un comportement modifiable | Une rétroaction donnée sur des comportements difficiles ou impossibles à changer peut frustrer plus qu’aider la stagiaire (ex. : la voix du stagiaire est trop aiguë) |

|  |  |
| --- | --- |
| Elle doit être vérifiée pour s’assurer qu’elle a été bien comprise | 💡Par exemple, encourager le stagiaire à s’autoévaluer, à proposer des pistes de solutions.  💡Confirmer que le message ait bien passé en posant des questions : « as-tu compris? » ou « est-ce que ça va? » ou « explique-moi ce que tu as compris ». |

|  |  |
| --- | --- |
| Elle doit associer le stagiaire dans la recherche de solutions et l’aider à se motiver pour le changement | Si le superviseur est seul à s’exprimer, ce n’est pas plus efficace.  Les stagiaires sont conscients de ce qui peut être amélioré et lorsqu’ils l’expriment eux-mêmes, ils se sentent moins menacés. Ils sont alors souvent prêts à examiner d’autres alternatives, à rechercher des solutions.  💡S’il s’agit d’une rétroaction plus difficile à émettre et recevoir, pourquoi ne pas impliquer le stagiaire en lui demandant quelles solutions il entrevoit pour corriger ce qui lui a été transmis? Cela facilite le dialogue.  💡Expliquer pourquoi! Mettre en évidence les avantages à solutionner le problème. Par exemple :   * Poser les bonnes questions par rapport à la sécurité du patient (savoir) * Pratiquer la technique avec encadrement afin d’être plus à l’aise (savoir-faire) * Agir de la manière discutée avec le superviseur incitera le patient à être plus confiant ou réceptif envers le stagiaire (savoir-être) |



|  |  |
| --- | --- |
| Elle est donnée avec courtoisie | Doit tenir compte de la sensibilité de la stagiaire : l’objectif de la rétroaction critique n’est pas de punir, mais de l’aider à modifier un comportement.  Il est important de demeurer courtois et persistant, même si l’autre n’accepte pas la rétroaction |



1. Le savoir-être (les attitudes)

Le savoir-être réfère aux attitudes. Par exemple, l’écoute, le leadership, l’authenticité, l’empathie sont des attitudes qui pourront être développées à la suite d’une prise de conscience dans un contexte de formation.

***Compétence 3.1. Les attitudes recherchées chez le superviseur***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je connais les attitudes recherchées par les stagiaires chez un superviseur |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

❗️Le superviseur de stagiaire est responsable de réfléchir à ses qualités personnelles et à leurs incidences sur la relation de confiance avec le stagiaire. Chaque superviseur a évidemment des qualités qui lui sont propres, mais certaines d’entre elles sont plus particulièrement recherchées par les stagiaires. Les études révèlent que les principales caractéristiques recherchées par les stagiaires chez un superviseur incluent, en ordre d’importance :

* L’ouverture aux discussions
* La disponibilité
* La capacité d’offrir un soutien
* La compréhension
* La capacité de donner de la rétroaction significative
* L’expertise
* La souplesse
* L’empathie
* Une pratique éthique



Les dix « défauts » qui nuisent, selon les stagiaires, à la qualité de la supervision (en ordre d’importance) :

* Le manque d’intérêt
* Le manque de disponibilité
* Une approche rigide
* Le manque de connaissance et d’expérience
* Le manque de fiabilité
* Une rétroaction irrégulière
* Une approche trop critique
* Le manque d’empathie
* L’incapacité à bien s’organiser (pas de structure)
* Un manque d’éthique professionnelle

***Compétence 3.1. Les jeux de pouvoir***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Description de la compétence | Je maitrise la compétence | Je ne maitrise pas la compétence | J’ai besoin de précisions |
| Je suis conscient des jeux de pouvoir qui peuvent s’installer entre un superviseur et un stagiaire |  |  |  |
| Commentaires et exemples : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |

Les jeux de pouvoir semblent omniprésents dans notre vie. C’est d’ailleurs la

raison pour laquelle il est si difficile d’y échapper (CNFS, 2017).

❗️Un jeu de pouvoir est un comportement dans lequel on fait faire à quelqu’un ce qu’on veut qu’il fasse. Il s’agit d’une pression psychologique exercée par une personne sur une autre, mais de façon inconsciente. La pression se traduit par le sentiment de malaise chez celui qui « subit » le pouvoir. Par exemple, le superviseur ne se sent plus libre d’exprimer des directives ou des insatisfactions au stagiaire.

Les jeux de pouvoir nécessitent un minimum de participation des deux parties pour être maintenus.

La répétition (ou l’exagération) du comportement est un indice fiable indiquant la présente d’un jeu de pouvoir.

❗️Pourquoi le jeu de pouvoir se manifeste-t-il en supervision? Le superviseur et le stagiaire peuvent recourir à un jeu de pouvoir pour des raisons semblables.

|  |  |
| --- | --- |
| **Ont besoin d’approbation** | Le superviseur  Manque de confiance en lui et cherche l’approbation du stagiaire |
| Le stagiaire  À besoin de se faire rassurer, de se faire dire qu’il est compétent |
| **Ont un grand besoin d’être aimé** | Le superviseur  Ne veut pas donner de rétroaction négative au stagiaire de peur que celui-ci « ne l’aime plus ».  Peut être tenté de renoncer à son pouvoir et d’être comme un ami, un collègue. |
| Le stagiaire  Veut se faire dire qu’il est apprécié. Il tente de redéfinir le but de la supervision en modifiant la relation de supervision. Il essaie, consciemment ou non, de rendre cette relation amicale ou essaie de « mener » la relation. |
| **Se sentent menacés** | Le superviseur  Peut se sentir menacé par un stagiaire qui présente de grandes compétences.  Peut aussi sentir que le stagiaire le pousse à changer ses « anciennes » façons de faire. |
| Le stagiaire  N’aime pas être dans une position d’infériorité. Il se sent menacé dans son autonomie. Il essaie donc de démontrer sa « supériorité ».  Se réfère à des théories récentes, fait sentir que c’est lui qui contrôle la situation. |
| **N’aime pas utiliser son autorité** | Le superviseur  N’est pas habitué à exercer un rôle d’autorité et peut se sentir mal à l’aise dans ce rôle. |
| **Réduire ses pertes au minimum** | Le stagiaire  En détournant l’attention, le superviseur se montre moins exigeant. Le stagiaire tente de contrôler la situation pour réussir son stage en :   * Posant toutes les questions au superviseur * Reconnaissant toutes ses erreurs * Demandant toujours : « que feriez-vous à ma place? » |



Comment y mettre fin?

|  |
| --- |
| Tout d’abord, il est essentiel de faire une prise de conscience : analyser ses propres comportements en tant que superviseur. Ensuite, il s’agit de prendre le temps d’observer et d’analyser attentivement les comportements du stagiaire. Est-ce bien un jeu de pouvoir? |

|  |
| --- |
| Tenter de comprendre ce qui nous pousse en tant que superviseur à participer aux jeux (manque de confiance en soi? Peur du jugement? Peur de décevoir?)  S’interroger sur ce qui incite le stagiaire à agir ainsi. Tenter d’identifier ses motivations profondes. |

|  |
| --- |
| Ne pas se laisser manipuler : le plus important est d’arrêter de contribuer au jeu. Le jeu de pouvoir ne s’arrêtera que si le superviseur « refuse de jouer ». |

Voici qui met fin à votre auto-évaluation de superviseur. En espérant que cela vous soit utile et n’oubliez pas que le personnel de l’UQO est disponible au besoin pour vous supporter dans votre fonction de superviseur. Nous profitons de l’occasion pour vous remercier de votre implication… sans vous la compétence des étudiants de l’UQO serait incomplète, car, comme le dit la pensée suivante :

« Vouloir acquérir de l’expérience uniquement avec la théorie, c’est comme vouloir se débarrasser de la faim en lisant le menu. »

L’équipe de direction de 2e cycle de l’UQO

*Responsable des programmes de deuxième cycle en sciences infirmières*

**Lucie Lemelin**



Professeure

Département des sciences infirmières

Université du Québec en Outaouais

Bureau : J-3222, Pavillon Campus de Saint-Jérôme

Téléphone : 450-530-7616 poste 4006

Courriel : [Lucie.lemelin@uqo.ca](mailto:Lucie.lemelin@uqo.ca)

*Coordonnateurs d’étude de programme de deuxième cycle IPS*

**Gilles Coulombe**

Département des sciences infirmières

Université du Québec en Outaouais

Bureau : C-1801, Pavillon Campus

Alexandre-Tâché (Gatineau)

Téléphone : 819-595-3900 poste 1562

Courriel : [Gilles.colombe@uqo.ca](mailto:Gilles.colombe@uqo.ca)

*Coordonnatrice d’étude de programme de deuxième cycle IPS*

**Mélisa Lallier**

Infirmière praticienne 1re ligne

Département des sciences infirmières

Université du Québec en Outaouais

Bureau : J-2105, Pavillon Campus de Saint-Jérôme

Téléphone : 450-530-7616 poste 4127

Courriel : [Mélisa.lallier@uqo.ca](mailto:Mélisa.lallier@uqo.ca)

Références :

Cardinal, D., Couturier, L., Savard, J., Tremblay, M., Desmarais, M. (2014). La supervision de stagiaires : un art qui s’apprend. Reflets : revus d’intervention sociale et communautaire, vol.20, #1, pp.42-75

Collège des médecins du Québec (2016). Rôle et responsabilités de l’apprenant et du superviseur

Collège des médecins du Québec (2017). Apprendre à bien tenir un dossier clinique : une responsabilité des superviseurs et des apprenants.

Consortium National de Formation en Santé (2017). Bâtir un climat de confiance. Volet Université d’Ottawa

Consortium National de Formation en Santé (2017). L’art de superviser des stagiaires : évaluer le rendement. Volet Université d’Ottawa

Consortium Natinal de Formation en Santé (2017). Comprendre les principes de base de la supervision. Volet Université d’Ottawa

Consortium National de Formation en Santé (2017). L’art de superviser des stagiaires : Façonner le raisonnement clinique

Faculté des sciences infirmières de l’Université Laval (2018). Guide de stage en sciences infirmières. Consultation le 29 avril 2018 au guidestage.fsi.ulaval.ca

Gazette officielle du Québec (2018). Lois et règlements, Éditeurs officiels du Québec, partie 2, #8

OIIQ & CMQ (2018). Lignes directrices. Pratique clinique de l’infirmière praticienne spécialisée en soins de 1re ligne

OIIQ & CMQ (2018). Lignes directrices. Pratique clinique de l’infirmière praticienne spécialisée en soins pédiatriques

OIIQ & CMQ (2018). Lignes directrices. Pratique clinique de l’infirmière praticienne spécialisée en santé mentale

Sanche, G. (2016). Poser un diagnostic pédagogique. Faculté de Médecine, Université de Montréal.