

Avantages et défis de la cosupervision

	Stagiaire	Cosuperviseurs
A V A N T A G E S	<p>L'apprentissage du stagiaire est accru. Grâce au format de la cosupervision, le stagiaire a accès à deux superviseurs, dont l'expertise, le point de vue et l'approche diffèrent. En situation clinique, le stagiaire apprend diverses techniques d'interventions pratiques à partir desquelles il peut faire un choix éclairé quant à celles qui lui conviennent le mieux. Il reçoit, également, de multiples formes de rétroaction ce qui peut mieux répondre à ses besoins d'apprentissage.</p> <p>Ce modèle de supervision assure une plus grande objectivité lors de l'évaluation du rendement du stagiaire. La collaboration des cosuperviseurs le risque que des préjugés influencent les évaluations de stage d'un stagiaire. Les cosuperviseurs discutent de leurs observations et en comparent les interprétations afin de clarifier les ambiguïtés et d'évaluer le stagiaire équitablement.</p> <p>Le stagiaire perçoit un modèle de collégialité et développe un plus grand sentiment d'appartenance à sa profession lorsqu'il est supervisé par un groupe de superviseurs. Par conséquent, le stagiaire acquiert une plus grande confiance en lui.</p> <p>Le stagiaire possède un réseau de soutien élargi. Le modèle de cosupervision permet au stagiaire d'avoir accès, en tout temps, à au moins un superviseur qui connaît ses habiletés et ses objectifs à atteindre. Cette collaboration permet aussi de pallier les difficultés associées à l'absence temporaire ou prolongée d'un superviseur.</p>	<p>Les professionnels à temps partiel peuvent participer au processus de stage grâce aux atouts de la collaboration en cosupervision. Par conséquent, en ayant ainsi recours à ces professionnels, ce modèle génère une plus grande quantité de stages essentiels à la préparation de la relève.</p> <p>Les cosuperviseurs se partagent les responsabilités liées au stage. Ils planifient et en organisent les tâches de supervision conjointement. De plus, le soutien de leur collègue rassure les superviseurs dans leurs décisions, en plus d'alléger la pression associée à l'évaluation, en particulier dans le cas d'un stagiaire au parcours problématique.</p> <p>Les cosuperviseurs peuvent apprendre l'un de l'autre en partageant leurs expertises, leurs expériences pratiques, leurs stratégies de supervision et leurs points de vue. Ils profitent ainsi des forces de l'autre et ont l'occasion de recevoir de la rétroaction de leur collègue. De plus, cette collaboration favorise la formation continue de nouveaux superviseurs qui apprennent les rouages de la supervision de stage de leurs collègues plus expérimentés et la modernisation des façons de penser de ces derniers par les novices.</p> <p>Le bien-être des cosuperviseurs est amélioré grâce au travail d'équipe, au partage des tâches, au soutien d'un collègue et à l'engagement des professionnels à temps partiel. Ces particularités de la cosupervision réduisent l'isolement et l'anxiété des cosuperviseurs et diminuent conséquemment le taux d'épuisement professionnel, en plus d'augmenter la satisfaction des cosuperviseurs au travail.</p>
D É F I S	<p>Le manque de constance dans les attentes des cosuperviseurs envers le stagiaire peut poser problème. En effet, chaque superviseur a ses propres critères de réussite. Certains superviseurs sont plus pointilleux sur la minutie avec laquelle une tâche est effectuée, d'autres évaluent l'accomplissement de tâches dans leur globalité. Les cosuperviseurs doivent alors concilier leurs attentes respectives envers le stagiaire afin de mieux le guider.</p> <p>Le stagiaire peut recevoir des conseils contradictoires de ses cosuperviseurs. L'une des forces du modèle de cosupervision réside dans la variété d'approches et des techniques d'interventions qu'adoptent les cosuperviseurs. Par contre, le stagiaire peut se trouver dans une situation stressante et inconfortable si chaque cosuperviseur ne jure que par son approche et que celles-ci sont inconciliables.</p>	<p>Le travail d'équipe entre cosuperviseurs peut s'avérer plus difficile lorsque leurs personnalités sont incompatibles. La cosupervision demande de l'ouverture d'esprit et un engagement soutenu de la part des cosuperviseurs. Ils doivent résoudre les conflits qui surviennent entre eux de façon professionnelle pour éviter de troubler l'apprentissage du stagiaire.</p> <p>La gestion d'un stage cosupervisé demande un effort conscient et constant d'organisation et de communication. La négligence du maintien de ces deux principes tout au long du stage augmente les risques de fragmentation de la supervision et d'ambiguïtés quant aux responsabilités de chaque cosuperviseur. Ces problèmes peuvent mener à la perte de l'aperçu global des progrès du stagiaire, au chevauchement des tâches des cosuperviseurs et à des tensions entre collègues; tous des facteurs qui nuisent à l'apprentissage du stagiaire.</p>

<p>Le stagiaire peut ressentir de la pression à l'idée d'avoir deux superviseurs. Il peut se sentir constamment observé ce qui augmente la pression qu'il ressent de se surpasser pour plaire à ses deux superviseurs. Il peut également avoir le sentiment que ses cosuperviseurs se liguent contre lui, surtout lors des rencontres de supervision et des évaluations. En conséquence, le stagiaire peut éprouver plus de difficulté à verbaliser ses idées, ses questions et ses sentiments. C'est donc la responsabilité du stagiaire d'informer au moins un de ses cosuperviseurs du stress que lui occasionne le modèle afin d'y trouver une solution.</p>	<p>La relation professionnelle à trois peut engendrer certains défis surtout lorsqu'il y a un manque de communication entre les cosuperviseurs. En effet, il y a toujours un risque que le stagiaire compare ses cosuperviseurs et favorise exclusivement les conseils d'un seul cosuperviseur, soit parce qu'il a développé plus d'affinités avec ce dernier ou parce qu'il ne s'entend pas bien avec l'autre. Il peut aussi chercher à monter ses cosuperviseurs l'un contre l'autre comme moyen d'extérioriser sa frustration.</p>
---	--

(Caldwell et Dodd, 2008; Callaghan *et al.*, 2009; Cleak et Smith, 2012; Coulton et Krimmer, 2005; Lahenius et Ikävalko, 2012; Lakeman et Glasgow, 2009; McMaster University, 2012; Newberry, n.d.; Oxford Learning Institute, n.d.; Phillips et Pugh, 2005, cités par Lahenius et Ikävalko, 2012; School of Medical Rehabilitation, University of Manitoba, 2004; Spooner-Lane *et al.*, 2007)