

Les avantages et les défis des modèles non traditionnels

Adopter un modèle non traditionnel : c'est avantageux

Il s'avère que la mise en œuvre de divers modèles de supervision non traditionnels peut aussi offrir, selon le modèle adopté, différents avantages spécifiques dont plusieurs sont communs entre eux (Barrett *et al.*, 2021; Graves et Hanson, Hanson et Deluliis et Overton *et al.*, cités dans Forfa *et al.*, 2022). En voici quelques-uns :

- **Rendre accessibles des stages efficaces et efficaces**

Certains modèles sont utilisés pour leur efficacité et pour réduire les coûts de la formation clinique (Riva *et al.*, cités dans Eubanks *et al.*, 2021). Ces derniers peuvent parfois même augmenter la sécurité des soins par la présence d'étudiants en temps de pénurie et en diminuant le stress chez les professionnels et les stagiaires par le soutien collaboratif (Kjallquist-Petrisi et Hommel, 2021; Saab *et al.*, 2020).

- **Former la relève de superviseurs et varier l'expérience du superviseur**

Le superviseur a l'occasion d'enrichir ses expériences de supervision et de développer de nouvelles compétences et habiletés (Grossman et Crowther, 2015).

- **Rendre possible la supervision de stagiaires**

Certains milieux n'ont pas les ressources nécessaires pour superviser des stagiaires ou même un stagiaire de façon individuelle. **Les modèles non traditionnels permettent d'améliorer l'accès aux stages** (Bhagwat *et al.*, 2018; Kjallquist-Petrisi et Hommel, 2021; Forfa *et al.*, 2022; Alpine *et al.*, Gallagher et Cahill, Lynam *et al.*, O'Connor *et al.*, cités dans Barrett *et al.*, 2021). Par exemple, les modèles non traditionnels permettent d'adopter un modèle de supervision qui convient à la réalité des milieux, en offrant des stages de qualité même en région éloignée (Dionne et Petit, 2020).

- **Enrichir l'expérience d'apprentissage du stagiaire**

Les modèles non traditionnels permettent d'enrichir et même d'accélérer le processus d'apprentissage du stagiaire en l'exposant à une plus grande variété de pratiques (Barrett *et al.*, 2021; Forfa *et al.*, 2022), en augmentant son sentiment de sécurité, sa confiance et en réduisant son anxiété surtout chez le stagiaire novice (Eubanks, Warren, Muran *et al.*, 2021; Grossman et Crowther, 2015; Markowski *et al.*, 2021; Vuckovic *et al.*, cités dans Kjallquist-Petrisi et Hommel, 2021; Saab *et al.*, 2020; Alpine *et al.*, 2019; Austria *et al.*, Dorner *et al.*, Holst et Horberg, Ott et Succheralli, Ruth-Sahd, Trueman *et al.*, cités dans Tousignant *et al.*, 2021).

- **Développer les habiletés liées au travail en collaboration**

Le superviseur comme le stagiaire peuvent tirer profit de cet avantage. En cosupervision, le superviseur, de pair avec un collègue, dirige les apprentissages du stagiaire, tandis qu'en supervision de groupe, le stagiaire est amené à travailler en étroite collaboration avec ses collègues d'études. Les compétences en communication et en collaboration se développent davantage pour les deux parties (Barrett *et al.*, 2021; Forfa *et al.*, 2022; Duval *et al.*, 2019).

- **Accroître le nombre de places de stages**

Le développement d'autres modèles de supervision permet d'augmenter le nombre de places de stage et par la même occasion, de répondre à un besoin criant en milieu clinique pour diminuer la pression ressentie par le manque de superviseurs (Cleak et Zuchowski, 2019).

- **Répondre à la pénurie des professionnels**

Certains modèles répondent à la pénurie de superviseurs ressentie dans les milieux éloignés ou ruraux ainsi que dans les métropoles. Ils préconisent surtout le partenariat entre plusieurs superviseurs et la collaboration des stagiaires entre eux, réduisant ainsi le nombre de superviseurs nécessaires à la réussite d'un stage ou leur charge de travail (Coiley et Henninger, 2020; Forfa *et al.*, 2022).

- **Diminuer l'anxiété chez les superviseurs**

Certains modèles contribuent à diminuer le stress ressenti par les superviseurs qui encadrent les stagiaires dans un modèle traditionnel (Caldwell et Dodd, 2008), réduisant ainsi les risques d'épuisement professionnel. Par exemple en cosupervision, les superviseurs se partagent les responsabilités du stage, tandis qu'en supervision de groupe, le superviseur est appuyé par tous les stagiaires du groupe dans le processus de rétroaction.

Il faut retenir que la réussite des modèles non traditionnels ne repose pas entièrement sur les superviseurs et les stagiaires, l'établissement postsecondaire ayant lui aussi une part de responsabilité. En effet, ce dernier devrait idéalement tenter de réaliser un jumelage adéquat entre les superviseurs et les stagiaires. Pour ce faire, il doit prendre en considération les occasions d'apprentissage qu'offrent les milieux de stage en plus des champs d'intérêt, des traits de personnalité et des styles d'apprentissage des stagiaires ainsi que des superviseurs.

Des défis perçus et vécus

Maintenant que vous avez vu les nombreux avantages d'adopter de nouveaux modèles de supervision, il importe de prendre conscience des défis qui peuvent se présenter de sorte à bien comprendre que les stratégies organisationnelles, qui seront décrites dans les autres unités pour chacun des modèles, pourront aider à pallier les défis évoqués dans les écrits.

L'adoption d'un modèle non traditionnel peut être un défi en raison :

- Du **plus grand nombre de personnes engagées** dans la dynamique relationnelle et de la complexité du fonctionnement quotidien du modèle (Hanlen, cité dans Cleak et Zuchowski, 2018)
- Des contraintes **de temps** pour l'implanter (Kjallquist-Petrisi et Hommel, 2021; Forfa *et al.*, 2022)
- Des **nombreux échanges** nécessaires entre des gens de personnalités différentes ayant des divergences d'opinion (Barrett *et al.*, 2021; Kjallquist-Petrisi et Hommel, 2021)
- Des **superviseurs qui sont peu familiers** avec les modèles non traditionnels (Forfa *et al.*, 2022)
- Du **manque de formation** des étudiants et des superviseurs sur les nouveaux modèles; ces derniers se sentent inexpérimentés (Forfa *et al.*, 2022; Parker, cité dans Cleak et Zuchowski, 2018)
- Des **conflits** plus probables (Barrett *et al.*, 2021)
- Du **manque de confiance** à utiliser un nouveau modèle non traditionnel (Forfa *et al.*, 2022)