

## GRILLE D'ANALYSE DES MESURES DÉJÀ EN PLACE

Cette grille permet de faire l'inventaire des mesures en place dans un établissement donné et de les évaluer en fonction des stratégies proposées dans le guide *Favoriser la supervision de stages dans les établissements de santé et de services sociaux*. Elle est divisée selon les dimensions et les éléments qui jouent un rôle dans la décision d'un intervenant de superviser ou non.

### Dimension 1 SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITÉ

Éléments influençant la décision de superviser	Stratégies favorisant la supervision de stages	Mesures en place dans l'établissement	Perception des intervenants [résultats du questionnaire, si disponibles]	Points faibles	Points forts
<b>Perception de ses propres habiletés</b>	Définir, clarifier et communiquer les compétences valorisées pour assumer la fonction de superviseur				
	Soutenir le développement des compétences en supervision				
	Valoriser les bonnes pratiques en supervision				
<b>Perception des mesures de soutien à la supervision offertes dans l'établissement</b>	Assurer le soutien matériel et informationnel nécessaire à l'accueil de stagiaires et la supervision				
	Offrir du soutien pédagogique aux superviseurs, notamment aux superviseurs novices				
	Nommer une personne responsable des activités d'enseignement				
<b>Perception de son milieu de travail et de sa pratique</b>	Adapter les modalités de supervision aux caractéristiques des milieux de travail et des tâches cliniques				
	Promouvoir l'intérêt pédagogique des milieux de travail				

## Dimension 2

### INFLUENCE ET OPINION DE L'ENTOURAGE

Éléments influençant la décision de superviser	Stratégies favorisant la supervision de stages	Mesures en place dans l'établissement	Perception des intervenants [résultats du questionnaire, si disponibles]	Points faibles	Points forts
<b>Influence intraorganisationnelle</b>	Faire connaître la vision et les attentes de la direction de l'établissement quant à la supervision de stages				
	Faire connaître les retombées positives de la supervision de stages				
	Valoriser la fonction de superviseur et les « bons coups » relatifs à la supervision de stages				
	Reconnaître la contribution des superviseurs de stages				
<b>Influence extraorganisationnelle</b>	Faire connaître les retombées positives de la supervision de stages				
	Promouvoir les avantages de la supervision de stages				

## Dimension 3

### BÉNÉFICES ET INCONVÉNIENTS PERÇUS

Éléments influençant la décision de superviser	Stratégies favorisant la supervision de stages	Mesures en place dans l'établissement	Perception des intervenants [résultats du questionnaire, si disponibles]	Points faibles	Points forts
<b>Effets perçus sur sa pratique professionnelle</b>	Faire connaître les retombées positives de la supervision de stages pour la qualité des pratiques professionnelles				
	Considérer et présenter la supervision de stages comme une activité de développement professionnel				
<b>Effets perçus sur sa prestation de travail</b>	Offrir des conditions d'exercice favorables à la fonction de superviseur de stages				
	Considérer l'impact de la supervision de stages sur le rendement des employés				
<b>Effets perçus pour son établissement ou le réseau</b>	Faire connaître la contribution des superviseurs à la préparation de la future main-d'œuvre				
<b>Effets perçus pour sa profession</b>	Faire connaître les retombées de la supervision de stages pour la qualité des pratiques professionnelles				

#### Questions :

Quels sont les dimensions, les stratégies ou les éléments les plus développés dans l'établissement et ceux qui sont laissés pour compte?  
 Quelles stratégies ne faisant pas l'objet de mesure dans l'établissement privilégie-t-on?  
 Quelles mesures déjà en place nécessitent des améliorations?