

Tableau synthèse

Distinctions entre le mentorat, le tutorat et la supervision (Sano-Gélinas, A. et Lafranchise, N. 2016)

	Mentorat	Tutorat	Supervision
Visées	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la transformation et la consolidation de l'identité professionnelle • Se préoccuper du développement global de l'individu accompagné • Faciliter le développement de la carrière et la résolution d'enjeux quotidiens • Propulser le mentoré dans sa vie professionnelle et l'aider à développer une vision de son « devenir » professionnel • Révéler l'autre à lui-même 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le rendement et les compétences d'un individu • Intégrer des apprentissages spécifiques, très concrets et techniques • Transmettre des compétences normées et prescrites • Aider à la professionnalisation d'un individu 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseigner des compétences professionnelles spécifiques • Développer des compétences, en contexte réel et professionnel • Évaluer pour améliorer les compétences professionnelles.

Établissement des objectifs de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> Par la personne qui désire être accompagnée (le mentoré) 	<ul style="list-style-type: none"> Par l'institution qui demande l'accompagnement (ex : le Collège des médecins du Québec ou le supérieur) 	<ul style="list-style-type: none"> Par l'institution d'enseignement
La personne qui accompagne	<ul style="list-style-type: none"> Une personne d'expérience qui agit à titre de facilitateur-catalyseur de développement 	<ul style="list-style-type: none"> un expert ou maître d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> un médecin-superviseur qui est un excellent clinicien
Rôles et caractéristiques de la personne qui accompagne	<ul style="list-style-type: none"> Un guide, un phare Un conseiller Une personne significative Une personne inspirante (un modèle pour le mentoré) 	<ul style="list-style-type: none"> Un enseignant Un évaluateur 	<ul style="list-style-type: none"> Un enseignant Un évaluateur Un modèle à suivre pour tous
Niveau d'autorité	<ul style="list-style-type: none"> Aucune autorité 	<ul style="list-style-type: none"> En position d'autorité 	<ul style="list-style-type: none"> En position d'autorité

<p>Fonctions de la personne qui accompagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Écouter, accueillir • Offrir du soutien, sécuriser, confirmer, valider • Aide à développer une pensée critique sur sa pratique • Recadrer certaines situations • Questionner • Faire des rétroactions constructives • Partager son expérience • Suggérer des pistes d'actions utiles • Confronter de manière bienveillante dans le but de susciter de nouveaux apprentissages • Proposer des défis • Aider à développer une vision professionnelle et favoriser l'avancement de carrière du mentoré 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir le tutoré dans l'atteinte de ses objectifs d'apprentissage • Discuter de cas cliniques • Évaluer les nouveaux apprentissages et rendre compte de la réussite ou non des objectifs d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer • Observer • Donner des rétroactions et évaluer la pratique
---	---	--	---

<p>Attributs de la relation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relation d'apprentissage bidirectionnel (des apprentissages chez le mentor et le mentoré) • Relation mutuellement nourrissante et enrichissante • Relation qui se développe dans le temps et dont le niveau de profondeur s'accroît avec le temps • Relation affective importante • Lien de confiance important et fondamental, ouverture et non-jugement • Confidentialité • Affinité partagées entre le mentor et le mentoré • Convivialité • Réciprocité, engagement et investissement mutuel dans la relation • Engagement libre et volontaire volontariat • Gratuité (acte bénévole basée sur le principe des bénéfices de la générativité) • Rencontres mensuelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation pédagogique individuelle et personnalisée • Relation axée sur le contenu (la tâche, les compétences à acquérir) plutôt que sur la relation elle-même • Relation d'apprentissage unidirectionnelle (apprentissage chez le mentoré) • Engagement prescrit et obligatoire (relation non libre et volontaire) • Rémunération des services du tuteur • Rencontres hebdomadaires ou mensuelles (au besoin) 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation pédagogique individuelle et personnalisée • Relation d'accompagnement obligatoire et pour tous • Relation d'apprentissage unidirectionnelle (apprentissage chez le mentoré) • Relation professionnelle et formelle où le lien de confiance est souhaité, mais non fondamental à ce type de relation • Rémunération des services du superviseur • Rencontres quotidiennes
--	---	--	--