**Ramani S., Gruppen L., Krajic Kachur E. Twelve tips for developing effective mentors. Medical Teacher, Vol.28, Nº.5, 2006, pp. 404-408**

**12 conseils pour le développement de tuteurs efficaces (résumé des discussions de la conférence d’Ottawa, 2004)**

La relation tutorale est souvent décrite comme une étape essentielle. Beaucoup de personnes rapportent l’importance du tuteur dans le déroulement de leur carrière. L’importance du tutorat a été mise en lien avec plus de confiance en soi (« *to be confident »),* et plus de satisfaction dans sa carrière.

Pour les apprenants : aide à la socialisation dans sa profession ; aide dans ses choix de carrière avec plus d’implications et plus de relations proches.

Développement de la nouvelle génération

Construire un réseau de collaborateurs

Etre capable de diffuser leur expertise et leurs compétences

Chew et al, 2003, a noté dans son étude les difficultés relationnelles des tuteurs cliniciens avec les apprenants (à voir).

Le terme tuteur doit être entendu comme un conseiller sage et loyal.

Définition : un tuteur est quelqu’un qui est un conseiller, un professeur et un instructeur qui prévient et assiste un jeune stagiaire ou un collègue pour atteindre le succès

**1er conseil : les tuteurs ont besoin de clarifier les attentes concernant leurs rôles et d’accroître leurs compétences d’écoute et de feedback**

Il doit être bien informé, bien renseigné et bien respecté dans leur terrain ; être attentif et disponible à leurs stagiaires, en ayant de l’intérêt pour la relation de tutorat, être documenté sur les capacités et le potentiel des stagiaires. Le potentiel d’écoute et de feedback doit être mesuré (p 405). Ils ont besoin d’une formation :

Développement institutionnel. Qui peut éclairer les points clés du tutorat, les compétences requises pour une relation effective de tutorat et des stratégies pour reconnaître des problèmes dans une relation.

Les séminaires de formation sont plus efficaces s’ils comportent des exercices pratiques (vidéo, jeux de rôles, Connor et al, 2000). Une université utilise des ateliers de simulation avec des discussions approfondies et du feedback.

Les résultats de ces formations : satisfaction des stagiaires, observation ou vidéo enregistrement de sessions de mentoring avec un feedback.

**2ième conseil : Les tuteurs ont besoin d’être conscients des conséquences des différences de culture et de sexe de leurs stagiaires**

Les tuteurs doivent être conscients de l’impact de leurs préjugés selon le milieu dans lequel ils sont.

L’institution doit trouver des tuteurs qui peuvent être capable de les mettre à l’aise et mieux atteindre les besoins des stagiaires.

**3ième conseil : Les tuteurs ont besoin de supporter leurs stagiaires, mais aussi de leur lancer des défis (besoin d’équilibre)**

**Soutien – Défi – Vision ouverte = équilibre = bon tuteur**

Le défi doit permettre la croissance, s’il est trop fort il peut provoquer une régression

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Défi** | **Absence de soutien** | **Soutien** |
| Régression | Croissance |
| Stagnation | Confirmation |
| **Absence de défi** |

*D’après Daloz (1986) et Ramani (2008)*

**4ième conseil : Les tuteurs ont besoin d’exprimer leurs incertitudes et leurs problèmes**

Beaucoup de tuteurs expriment qu’ils ont besoin d’avoir un mécanisme par lequel ils puissent discuter de leurs relations de tutorat et recevoir des avis. Etant donné que souvent les tuteurs ont plus d’un stagiaire et que chaque relation peut-être différente ; des compétences pour l’un peut être efficace et pour l’autre non.

S’ils peuvent échanger avec des collègues tuteurs, ils peuvent découvrir des solutions à leurs problèmes (Freeman, 1997).

Les institutions devraient fournir une rencontre possible avec un consultant externe qui soit bien documenté sur les méthodes de médiation dans les relations de tutorat.

Forum : succès et difficultés et recevoir des feedback de leurs pairs et des experts. Ces discussions doivent contenir exclusivement les détails essentiels, les noms des stagiaires et les détails doivent rester confidentiels.

**5ième conseil : Les tuteurs ont besoin d’être informés sur les limites du professionnel.**

Plusieurs limites sont à considérer. Des problèmes et des questions (issue) peuvent être discutés par un stagiaire, mais certains peuvent exposer des émotions internes inappropriées. Certains stagiaires peuvent devenir excessivement dépendants de leur tuteur. Il faut faire attention à l’épuisement et à la préservation de l’énergie du tuteur. La fonction des tuteurs doit inclure les connaissances de ses limites professionnelles, et la reconnaissance de problèmes psycho-sociaux, il peut avoir besoin de s’en référer à des professionnels.

**6ième conseil. Les tuteurs ont aussi besoin de soutien.**

Quelques tuteurs expérimentés ont exprimés leurs sentiments d’abandon par le système, une fois qu’ils ont assurés leur travail de tutorat. Cette fonction doit être parallèle à la croissance et au développement professionnel.

**7ième conseil : Les tuteurs ont besoin de reconnaissance.**

Augmenter la valeur du tutorat. Beaucoup de tuteurs pensent que leur rôle est gratifiant par rapport à leur profession, mais quelquefois leurs supérieurs ne sont pas avertis de la charge qu’ils portent en étant tuteur, sans louer leurs efforts. Leurs efforts et leur engagement doivent être publiquement reconnus et leur travail apprécié. Ils devraient être nommés dans l’institution et invités dans les évènements majeurs de l’université et ouvertement appréciés.

**8ième conseil : Les tuteurs ont besoin d’être récompensés dans différentes directions**

Lieux de repos, diners, périodiques, échanges avec leurs collègues, partager leurs expériences et leurs techniques, qu’elles soient efficaces ou non. Une autre méthode peut-être de leur donner une consolidation, conférence. Ces récompenses peuvent aisément être données par des institutions.

Le tutorat peut devenir un critère de promotion. (Benson et al, 2002).

**9Ième conseil : Les tuteurs ont besoin de temps**

Le tutorat ne peut être réalisé *« on the fly »* : besoin d’un temps protégé, c’est le secret pour éviter les relations pauvres du tutorat.

**10ième conseil : Les tuteurs ont besoin de support**

Les tuteurs n’ont pas à aborder les problèmes personnels et psychologiques. Certains problèmes des stagiaires peuvent outrepasser les liens habituels et les discussions entre tuteurs et stagiaires. Les stagiaires peuvent être déprimés, se droguer, boire ou avoir des problèmes académiques. Les tuteurs doivent reconnaître quand ils ne sont pas capables de résoudre de tels problèmes. Les tuteurs n’ont pas à assumer des rôles pour lesquels ils ne sont pas formés. Encore une fois les limites apparaissent.

**11ième conseil : Encourager le tutorat par les pairs**

Un modèle pyramidal de tutorat. Les éducateurs médicaux qui ont essayé les groupes de pairs rapportent que c’est faisable et une alternative aux traditionnelles approches par rapport à la dyade.

Leurs références sont non hiérarchiques (Pololi et al, 2002), créer une pyramide de prévention des menaces ; avantages: plus de disponibilités, plus grande compréhension par rapport aux problèmes au jour le jour, au stress, à la charge de travail ou des conflits, à la reconnaissance d’abus ou de problèmes émotionnels.

Les tuteurs sont plus à même de partager avec leurs pairs leurs problèmes qu’avec la faculté:

**12ième conseil : Continuellement évaluer le succès des programmes de tutorat**

Processus : objectifs clairs et rencontres régulières

Contenu : Feedback, les stagiaires doivent être valorisés par l’issue du tutorat

Résultats : Progrès et développement de carrière ; travail en réseau

**Tous les tuteurs et stagiaires devraient pouvoir interroger et évaluer leurs relations de tutorat 3 à 4 fois par an.** Quelques items dans les rôles des tuteurs :

* Adopte une congruence dans leurs objectifs professionnels
* Se rendent disponibles
* Donnent des responsabilités et des opportunités aux stagiaires
* Impliquent les stagiaires dans les staffs et les commissions
* Ont des facilités de travail en réseau avec l’école ou la faculté
* Aident les stagiaires à intégrer travail et vie personnelle
* Respectent les stagiaires comme des personnes
* Il y a des bénéfices à exercer le tutorat
* Les leaders institutionnels doivent aussi consulter des experts extérieurs, particulièrement à des rencontres internationales et internationales, où ils peuvent discuter des challenges du tutorat.
* Création d’une commission dans laquelle ils peuvent recevoir du feedback de leurs mentors et stagiaires pour modifier leur système de tutorat.

Le tutorat est un rouage vital de l’éducation médicale. Le monde universitaire se sert fréquemment de tuteurs non entraînés à des compétences effectives ou sans programme de tutorat.