



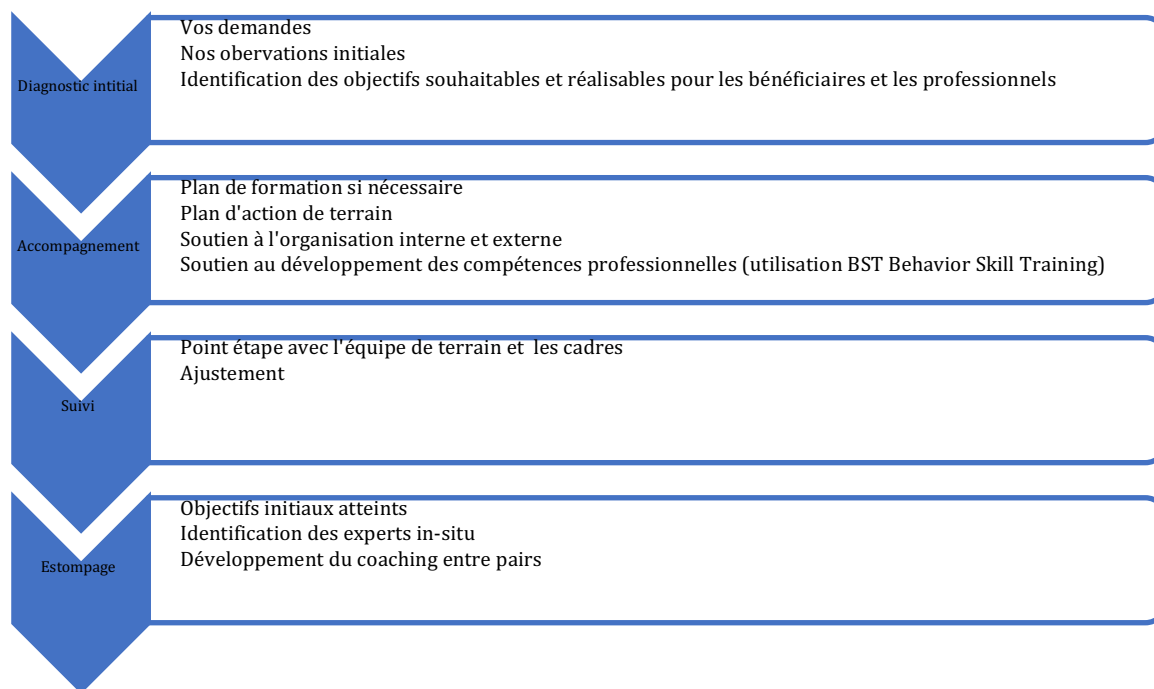
PRESTATION DE SUPERVISION

L'essence de la supervision est :

- d'accompagner les professionnels dans la mise en œuvre pratique des connaissances et compétences théoriques acquises par ailleurs ;
- de compléter et consolider ces connaissances et compétences, en réponse directe aux besoins rencontrés sur le terrain auprès des bénéficiaires ;
- de mettre en place des actions concrètes pour améliorer les performances des équipes ;
- d'agir pour soutenir et maintenir sur le long terme la qualité des performances de l'équipe et leur bien-être.

Pour garantir une réussite à long terme, la supervision doit être réalisée d'une façon bienveillante pour l'équipe, valoriser le développement du sentiment d'auto-efficacité des professionnels et promouvoir le bien-être au travail.

Les étapes de la supervision :





Diagnostic initial

Par la mise en place d'observations de terrain et d'échanges, la supervision permet de faire un point sur les forces et faiblesses de l'équipe sur le terrain et de lister les besoins de soutien pour faire face aux défis quotidiens.

La supervision permet de faire un point sur la mise en œuvre et le développement des compétences des professionnels de l'établissement (identification des motivations, des moyens, des savoir-faire) en particulier au niveau de :

- l'évaluation fonctionnelle et développementale des bénéficiaires
- la sélection d'objectifs socialement significatifs traduits en terme concret
- la rédaction et la mise en place de plan d'intervention individualisé et personnalisé pour chaque bénéficiaire
- la mise en place de procédures pédagogiques et éducatives fondées sur la preuve
- le développement d'outil de mesure et d'analyse des actions en cours
- l'évaluation, le traitement et la gestion des comportements problèmes
- le suivi des parcours des jeunes et la gestion des transitions
- le travail en partenariat avec les familles et la mise en place de guidance parentale
- la participation à des moments de vie inclusifs

La supervision permet aussi de valider l'organisation spatiale, temporelle et humaine en réponse aux besoins des bénéficiaires accueillis et des objectifs de qualité visés

- fonctionnement global des groupes (temps en individuel, temps en autonomie, temps en groupe, temps en inclusion)
- aménagement des locaux
- répartition des missions de chaque professionnel dans le cadre d'un travail en partenariat entre les professionnels
- partenariat avec l'Education Nationale et la cité

Le superviseur émet des préconisations personnalisées et individualisées pour chaque bénéficiaire et aide les professionnels à s'organiser et à acquérir les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Accompagnement

Si nécessaire, le superviseur propose un plan de formation afin de faciliter le développement des compétences de professionnel.

Puis en accompagnant les équipes sur le terrain, le superviseur contextualise en fonction du diagnostic initial les techniques et procédures présentées en formation et les démontre devant les professionnels.

En observant le superviseur, les professionnels peuvent s'approprier plus facilement les savoir-faire.

Ensuite, le superviseur observe les membres de l'équipe mettre en œuvre les techniques ou procédures et leur apporte un feed-back immédiat en identifiant les réussites afin de développer leur sentiment d'auto-efficacité et en identifiant de façon concrète les erreurs et approximations afin de leur permettre de progresser rapidement.



A l'issue de l'entraînement, les professionnels sont capables de mettre en œuvre les techniques et procédures répétées.

Suivi

A l'issue de la session de supervision, une courte réunion de concertation est prévue pour que le superviseur fasse les retours sur ce qui a été mis en place et précise les prochains objectifs. Quelques jours après, il transmet en complément une synthèse écrite à l'équipe.

En tant que ressource experte, le superviseur peut aussi participer à des réunions d'analyse de cas (réactualisation de Projets Personnalisés, réflexion sur des situations complexes).

Estompage

Une fois les objectifs atteints et le transfert de compétences réalisés, la superviseur soutient l'équipe des cadres dans l'identification des experts internes et les prestations de supervision s'estompent.

Les étapes clés

Suivant les besoins, le superviseur suit les étapes suivantes :

- amélioration de la structuration des espaces, du temps et des activités
- mise en place d'activité en autonomie en fonction des forces des jeunes
- mise en place de moyens de communication alternatif
- gestion et traitement des comportements problèmes restants présents après les premières étapes
- mise en place d'évaluation menant à des objectifs concrets observables et mesurables du point de vue développemental, fonctionnel et académique
- développement des partenariats avec la cité et les établissements scolaires
- développement de la guidance parentale
- mise en place de plan d'action personnalisé avec utilisation de procédures basées sur la preuve et prise de données
- accompagnement aux transitions et parcours de formation

Les prestations de supervision sont proposées :

- Aux établissements et services enfants : IME, SESSAD, PCPE, Unités Mobiles.
- Crèches, centres de loisirs.
- Aux classes d'UEMA, d'UEEA, d'UE externalisées.
- Aux établissements et services adultes : FAM, MAS, Foyers de vie, SAMSAH, SAVS.
- Aux espaces d'emploi : ESAT, Travail en milieu ordinaire.



Références bibliographiques

Fetherston, A., Sturmey, P. (2014). The effects of behavioral skills training on instructor and learner behavior across responses and skill sets. *Research in Developmental Disabilities*, 35, 541-562.

Hine, K. M. (2014). Effects of behavioral skills training with directed data collection on the acquisition of behavioral practices by workers in a private, not-for-profit child care center. *Journal of Organizational Behavior Management*, 34, 223-232. doi:10.1080/01608061.2014.944744

Lavie, T., & Sturmey, P. (2002). Training staff to conduct a paired-stimulus preference assessment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 35, 253-257. doi:10.1901/jaba.2002.35-209

Nigro-Bruzzi, D., Sturmey, P. (2010). The effects of behavioral skills training on mand training by staff and unprompted vocal mands by children. *Journal of Applied Analysis*, 43, 757-761. doi:10.1901/jaba.2010.43-757

Parsons, M. B., Rollyson, J. H., & Reid, D. H. (2012). Evidence-based staff training: A guide for practitioners. *Behavior Analysis in Practice*, 5(2), 2-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3592486/>

Reid, D. H., Parsons, M. B., & Green C. W. (2012). *The supervisor's guidebook: Evidence-based strategies for promoting work quality and enjoyment among human service staff*. Morganton, NC: Habilitative Management Consultants, Incorporated.

Rosales, R., Stone, K., & Rehfeldt, R. A. (2009). The effects of behavioral skills training on implementation of the picture exchange communication system. *Journal of Applied Analysis*, 42, 541-549. doi:10.1901/jaba.2009.42-541

Sarokoff, R., & Sturmey, P. (2004). The effects of behavioral skills training on staff implementation of discrete-trial teaching. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 37, 535-538. doi:10.1901/jaba.2004.37-535

Bethune, K. S. (2017). Effects of coaching on teachers' implementation of Tier I school-wide positive behavioral interventions and support strategies. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 19(3), 131-142. <https://doi.org/10.1177/1098300716680095>

Bethune, K. S., & Wood, C. L. (2013). Effects of coaching on teachers' use of function-based interventions for students with severe disabilities. *Teacher Education and Special Education*, 36(2), 97-114. <https://doi.org/10.1177/0888406413478637>

Casey, K. (2011). Modeling Lessons. *Educational Leadership*, 69(2). 24-29.



Haberlin, A.T. Beauchamp, K., Agnew, J. & O'Brien, F. (2012) A Comparison of Pyramidal Staff Training and Direct Staff Training in Community-Based Day Programs, *Journal of Organizational Behavior Management*, 32(1), 65-74.

Kucharczyk, S., Shaw, E., Myles, B.S., Sullivan, L., Szidon, K., Tuchman-Ginsberg, L. (2012). *Guidance and coaching on evidence-based practices for learners with autism spectrum disorders*. Chapel Hill: The University of North Carolina.

Petscher, E. S., & Bailey, J. S. (2006). Effects of training, prompting, and self-monitoring on staff behavior in a classroom for students with disabilities. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 39, 215-226. doi:10.1901/jaba.2006.02-05

Rakap, S. (2017). Impact of coaching on preservice teachers' use of embedded instruction in inclusive preschool classrooms. *Journal of Teacher Education*, 68, 125-139.
<https://doi.org/10.1177/0022487116685753>