

INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS

PROJET PEDAGOGIQUE



**849, rue des Menneries BP 629
50406 Granville Cedex**

Rédigé de juin à septembre 2011 – dernière mise à jour décembre 2020

Soumis à l'approbation de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut de formation en soins infirmiers

SOMMAIRE

Introduction	Page 03
1 les principes pédagogiques	Page 05
2 L'approche pédagogique de la formation	
2-1 Les conditions à prendre en compte	Page 07
2-2 L'organisation de l'équipe de formateurs	Page 10
2-3 La posture pédagogique	Page 11
2-4 La mise en actions	Page 12
3 Les valeurs professionnelles et humaines	
3-1 Le respect	Page 17
3-2 La responsabilité	Page 17
3-3 La rigueur	Page 17
3-4 L'implication	Page 18
3-5 L'honnêteté	Page 18
3-6 L'équité	Page 18
4 Les Concepts	
4-1 Le concept de l'homme	Page 20
4-2 Le concept de l'homme en santé	Page 20
4-3 Le concept du soin infirmier	Page 20
5 Le cadre professionnel	
5-1 La définition de l'infirmière	Page 21
5-2 Les Missions de l'IFSI	Page 22
6 Les ressources	
6-1 Les ressources humaines, pédagogiques et logistiques	Page 23
6-2 Le centre de documentation	Page 23
6-3 Le secrétariat	Page 23
6-4 Les locaux et le matériel	Page 23
6-5 Les ressources financières	Page 24
7 le cadre législatif	
7-1 La formation	Page 25
7-2 Le fonctionnement des instituts de formation	Page 25
7-3 L'exercice de la profession	Page 25
Conclusion	Page 26

Introduction :

Le projet pédagogique¹ relatif à une formation définie, en l'occurrence la formation infirmière, constitue un axe du projet de l'institut de formation qui met en exergue les éléments sur lesquels l'équipe pédagogique prend appui pour mener ses missions professionnelles. Il est construit afin d'une part de faire écho aux exigences du référentiel de formation² et d'autre part, s'inscrire dans un contexte territorial³ de santé.

La formation menant au métier d'infirmier(ière) se veut être une formation inclusive et équitable et de ce fait, qu'ils soient issus de la formation initiale ou de la formation continue, les étudiants seront traités sans inégalités.

Le référentiel de formation a pour finalité, pour l'étudiant, de :

- individualiser et professionnaliser son parcours de formation,
- l'amener à devenir un praticien responsable, autonome et réflexif⁴,
- lui permettre de développer des ressources personnelles et collectives,
- lui apprendre à reconnaître et gérer ses émotions,
- développer ses valeurs et son éthique professionnelle.

Sont donc mis en évidence dans ce projet : les principes pédagogiques, l'approche pédagogique retenue par l'équipe, les valeurs professionnelles et humaines défendues.

Cet ensemble est rendu cohérent par une organisation harmonieuse des ressources humaines, pédagogiques, logistiques et financières ; le tout dans le respect du cadre professionnel et réglementaire imposé par les textes.

Pour l'équipe de l'IFSI d'Avranches Granville, le projet pédagogique constitue un guide, auquel formateurs, étudiants et intervenants extérieurs se réfèrent. Son appropriation par les différents acteurs lui donne tout son sens. Son rôle fédérateur permet de créer la cohésion entre l'équipe pédagogique et les apprenants. Il accompagne les étudiants en soins infirmiers tout au long de leur parcours contribuant ainsi à la construction de leur identité de futurs professionnels de santé.

Le projet pédagogique évolue dans l'espace et le temps en fonction des ressources et des contraintes de la formation. Il est évalué et réajusté chaque année selon l'évolution du contexte de formation, des textes en vigueur en lien avec l'universitarisation des formations.

1 Le projet pédagogique doit comporter, les orientations de la formation, la conception de la formation, les choix pédagogiques, les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation, l'individualisation des parcours, la planification de l'alternance, la liste des lieux de stage, les modalités d'encadrement et de tutorat ainsi que les indicateurs d'évaluation du projet.

2 Annexe III de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'état d'infirmier.

3 Territoire de santé, population âgée, contexte de ruralité, le projet médico soignant et le projet d'institut prennent ancrage sur le vieillissement, la précarité et le handicap.

4 Professionnel capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul ou en équipe pluri professionnelle.

L'environnement sanitaire, social et économique est actuellement en forte mutation, avec, le vieillissement de la population et les contraintes économiques fortes.

La mise en place du Groupe Hospitalier « Hôpitaux du Mont Saint Michel » constitué des hôpitaux d'Avranches Granville, de Mortain, de Saint-Hilaire, de Saint James, de Pontorson et de Villedieu intervenu en 2017, le virage de l'ambulatoire et la fusion régionale entre la Basse et la Haute-Normandie... constituent aussi des enjeux qui impactent eux aussi, le fonctionnement de l'institut.

La gestion des métiers et des compétences, l'adaptation des professionnels de santé aux évolutions à venir devient ainsi prépondérante. Il s'agit de travailler sur la coordination des parcours patients, la prise en charge du handicap, du grand âge et de lutter contre l'âgisme.

En outre, le projet gouvernemental sur l'évolution de notre système de santé, à l'horizon 2022, aura lui aussi un impact sur notre façon de former les futurs professionnels.

C'est pour toutes ces raisons que l'équipe pédagogique de l'Institut de Formation du GHMSM a pour ambition de former des infirmiers reconnus pour leurs compétences professionnelles et capables de s'adapter aux évolutions du contexte social et professionnel.

Le projet pédagogique s'efforce donc de mettre l'accent sur :

- le développement de l'autonomie professionnelle⁵ de l'étudiant,
- le développement de l'adaptation aux changements actuels et à venir,
- la responsabilisation au regard de l'apprentissage et de la construction du projet professionnel personnel,

qui restent des éléments essentiels dans ce monde en profonde mutation.

⁵ L'autonomie professionnelle étant le résultat de la mise en commun de la motivation de l'étudiant, de sa responsabilisation et des compétences qu'il acquiert dans le cadre de son parcours de formation.

1 les principes pédagogiques

Le référentiel de formation est articulé autour de l'acquisition des 10 compétences⁶ requises pour l'exercice de la profession d'infirmier(ère).

- *Compétence 1 : Evaluer une situation clinique et établir un diagnostic infirmier,*
- *Compétence 2 : Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers,*
- *Compétence 3 : Accompagner la personne dans la réalisation de ses soins quotidiens,*
- *Compétence 4 : Mettre en œuvre des actions à visée diagnostique et thérapeutique,*
- *Compétence 5 : Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs,*
- *Compétence 6 : Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins,*
- *Compétence 7 : Analyser la qualité et améliorer sa pratique professionnelle,*
- *Compétence 8 : Rechercher et traiter des données professionnelles scientifiques,*
- *Compétence 9 : Organiser et coordonner les interventions soignantes,*
- *Compétence 10 : Informer, former des professionnels et des personnes en formation.*

Chaque compétence s'acquière au fur et à mesure de l'intégration des savoirs et de la mise en action des actes et activités en lien avec le métier. Les compétences ne sont validées qu'en toute fin de formation au regard de l'ensemble du parcours de l'étudiant.

Le référentiel prévoit la mise en place d'une alternance⁷ entre l'acquisition des connaissances et du savoir-faire, « alternance cours-stages » basée sur les périodes de cours et les périodes consacrées à la mise en actions. La formation est aussi structurée autour de l'étude de situations pour travailler les trois paliers d'apprentissage :

- Comprendre : acquisition des savoirs et des savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations ;
- Agir : capacité de mettre les savoirs acquis en actions et de les évaluer,
- Transférer : conceptualisation et transposition des savoirs et des savoir-faire à des situations nouvelles.

Les situations prévalentes⁸ étudiées dans les unités d'intégration mobilisent l'ensemble des savoirs utiles à la poursuite de la formation.

6 Liste des 10 compétences, confère recueil des principaux textes relatif à la formation préparant au diplôme d'état et à l'exercice de la profession – Berger LEVRAULT – mise à jour en 2020

7 Alternance pédagogique théorie – stages remise aux étudiants en début de chaque année de formation

8 Situation de travail, de soins ou de réflexion que l'étudiant va étudier de manière théorique à l'IFSI puis rencontrer sur le terrain lors des stages.

En stage, la progression de l'acquisition des compétences est formalisée sur le carnet de suivi individuel de l'étudiant et sur le portfolio. Les situations prévalentes sont aussi retrouvées en stage en fonction des disciplines et des familles de stage.

La combinaison de ces différents axes d'approche permet à l'étudiant de construire son cheminement vers l'individualisation et la professionnalisation.

2 L'approche pédagogique⁹ de la formation

2-1 Conditions à prendre en compte

L'approche pédagogique est conditionnée par :

- Le référentiel de formation,
- Le cursus professionnel des formateurs et intervenants,
- L'engagement des apprenants,
- Le contexte, immobilier, environnemental et géographique,
- Le contexte numérique,
- Les conventionnements avec l'université, le Conseil Régional,
- L'orientation donnée aux unités d'enseignement optionnelles.

→ Le référentiel de formation mis en place depuis 2009 qui a nécessité à plusieurs reprises une remise en question de nos pratiques et postures pédagogiques. Approche par les processus, piliers de la formation, approche plus universitaires de l'évaluation, intégration de l'apprentissage par simulation et intégration des outils du numérique...

→ Le cursus professionnel des formateurs, le choix des intervenants, les modalités des interventions et l'offre en terrains de stage,

↓ Sur l'IFSI du Centre Hospitalier d'Avranches Granville (CHAG) les formateurs ont des parcours diversifiés et ont développé des expertises en soins généraux, en qualité et gestion des risques, en santé mentale; ont des Licences en sciences de l'éducation et en management et des Masters 1 et 2 en sciences de l'éducation et formation, des diplômes universitaires en simulation, permettant ainsi de mettre à disposition de la formation une palette de compétences riches et diversifiées.

↓ des médecins, psychologues, pharmaciens, intervenants divers, apportent leurs savoirs contributifs.

↓ en partenariat avec l'université, l'approche de la formation a été questionnée à partir de 2011 par l'implication des formateurs dans des groupes auteurs pour les 17 matières universitaires. Débutée en septembre 2012 la mise en place de la Formation Ouverte A Distance (FOAD) via la plateforme universitaire MOODLE permet aux étudiants des 16 instituts de formation de la région Normandie de bénéficier d'un enseignement universitaire égalitaire. A ce jour plus de 95% des enseignements universitaires sont dispensés via la plateforme MOODLE.

⁹ Moyens pour arriver à un but ou encore, méthodes, moyens et outils mis en place pendant la formation pour acquérir et développer des compétences professionnelles (les compétences étant définies dans le référentiel de formation).

- ↓ "Dans le cadre des unités d'enseignements et, en lien avec la santé publique et les soins éducatifs et préventifs, les orientations privilégiées portent sur des thématiques prioritaires de santé publique nationales telles que par exemple, les chutes chez les personnes âgées. Ainsi, à partir de données d'articles professionnels et de statistiques, les étudiants mènent une réflexion globale sur la prise en charge de la personne âgée et les « polyopathologies » associées. Il peut s'agir aussi des politiques régionales telles que la prévention des grossesses non désirées chez les mineures, les addictions, l'alimentation et l'activité sportive. Au cours de leurs études, les étudiants réalisent 6 semaines de service sanitaire en inter professionnalité (dans la mesure des possibilités). Le service sanitaire permet de faire les liens entre les unités d'enseignement de santé publique et de soins éducatifs et les actions promotion et de prévention mises en œuvre sur le territoire.
- ↓ en partenariat avec le Centre Hospitalier Avranches Granville, l'inscription de la formation dans la réalité professionnelle est renforcée par :
 - l'utilisation de l'outil informatique, notamment via la formation PHARMA, la formation DOPAMINE dispensées à tous les étudiants en semestre 2 (pharmacologie, circuit du médicament et transmissions) et ré exploitée en semestre 3 (éducation thérapeutique et unité d'intégration).
 - la mise en place progressive, à partir de 2016 d'un centre de simulation dédié. L'activité dispensée dans ce centre a pour objectif de favoriser les apprentissages et l'acquisition des compétences par la simulation, qu'elle soit procédurale ou situationnelle dans le cadre de la formation initiale. L'objectif prioritaire de ce programme consiste à s'assurer que chaque étudiant en soins infirmiers et élève aide-soignant puisse disposer d'une stratégie d'apprentissage visant l'acquisition, l'évaluation et l'amélioration de ses pratiques professionnelles. La simulation peut être à la fois un outil d'acquisition, d'évaluation des compétences, de revalidation des compétences, de bilan de savoir-faire, de remise à niveau d'une pratique, de transfert de compétences, de validation de compétences nouvelles.
- ↓ la contractualisation avec les terrains de stage est organisée afin que ces derniers soient qualifiants pour les étudiants. Cela se concrétise par :
 - * la signature entre l'IFSI et les établissements accueillant des étudiants de conventions et de la Charte d'encadrement¹⁰,

¹⁰ Charte d'encadrement signée avec chaque établissement accueillant des étudiants en stage – modèle disponible auprès du secrétariat

- * la mise en place des livrets d'accueil et d'encadrement réalisés par les terrains de stage,
- * la mise en évidence de situations « prévalentes¹¹ », facilitant l'intégration et la transférabilité.

→ L'engagement des apprenants dans leur formation : l'étudiant est accompagné par l'équipe de formateurs pour apprendre à se situer au cœur du cursus de formation. Le rôle de l'étudiant est de s'appuyer sur ses connaissances antérieures, d'en acquérir de nouvelles et d'apprendre à mobiliser l'ensemble afin de construire lui-même sa future identité professionnelle,

« Un apprenant acteur qui s'engage avec ses ressources personnelles dans un processus pour acquérir une nouvelle connaissance. Il est avant tout celui qui cherche à apprendre et à comprendre. Ce faisant, il attire vers lui l'objet de connaissance et se l'approprie (...) Tout apprentissage exige une ardeur soutenue et une application méthodique... »¹²

→ Le contexte immobilier, environnemental, et géographique :

- ↓ L'IFSI du Centre Hospitalier d'Avranches Granville ne bénéficie hélas pas de la proximité d'une antenne universitaire,
- ↓ L'organisation architecturale de l'IFSI limite son extension (initialement cet établissement avait été construit pour des promotions de vingt à trente étudiants/élèves),
- ↓ Pour autant, son dynamisme et sa situation géographique en bord de mer en font un établissement attractif pour les étudiants.

→ Les exigences régionales et/ou départementales,

- ↓ en matière de gestion harmonisée des 17 IFSI de la Région,
- ↓ en matière de gestion de la taxe d'apprentissage,
- ↓ pour la détermination des quotas,
- ↓ pour l'achat des matériels.

→ La mise en place en 2010, du groupement de coopération sanitaire IFSI pour la Région Basse Normandie et le travail mené avec l'université a favorisé l'harmonisation des contenus pédagogiques sur l'ensemble des 10 IFSI de la région ¹³:

- Partage des terrains de stage,
- Travail sur les UE et les UI,

¹¹ Situation de travail, de soins ou de réflexion que l'étudiant va rencontrer sur le terrain.

¹² DENOMME JM, ROY M. 1998, Pour une pédagogie interactive, Gaétan MORIN éditeur, page 130

¹³ A ce jour, les régions Haute et Basse Normandie ont fusionné et nous comptons désormais 16 IFSI sur le territoire Normand

- Échange des méthodes et moyens pédagogiques,
- Jurys communs d'évaluations certificatives.
 - *Groupes de travail sur les unités 3.4, 5.6 et 4.8 du semestre 6 débuté en mars 2014 afin d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des 10 IFSI régionaux.*

→ L'orientation donnée aux enseignements sur les unités optionnelles des semestres 5 et 6.

2-2 l'organisation de l'équipe de formateurs

Afin d'assurer un suivi et un contrôle de la mise en œuvre du projet pédagogique, les formateurs sont répartis par responsabilité d'unité d'enseignement et par responsabilité d'année dans une année de référence. Cette organisation assure ainsi un maillage cohérent de la formation. Dans chacune des équipes opérationnelles d'année chaque formateur se voit attribuer des missions particulières.

Chaque formateur de l'IFSI est référent de terrains de stage dans le cadre d'une répartition équitable des unités et structures de soins, listées et agréées comme lieux de stage dans les 4 disciplines définies par le référentiel de formation.

- Soins de courte durée,
- Soins en santé mentale et en psychiatrie,
- Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation,
- Soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie.

Pour les temps IFSI :

En collaboration avec le coordinateur pédagogique d'année, chaque formateur est référent d'un ensemble d'Unités d'Enseignement¹⁴ pouvant être réparties sur les 6 semestres de la formation. En ce sens, le formateur organise, donne du sens aux unités d'enseignement, recherche des intervenants et planifie les cours. Il met en œuvre les dispositifs d'évaluation des unités d'enseignement dont il est responsable et réajuste en cas de besoin. Il peut aussi participer le cas échéant, à l'enseignement et/ou à l'évaluation d'unités d'enseignement dont il n'est pas référent.

Les unités d'intégration quant à elles sont sous la responsabilité de l'ensemble des formateurs d'année.

Pour les temps de stage :

Deux formatrices sont affectées à la coordination des stages. Leur rôle est d'assurer, en collaboration avec les formateurs d'année une gestion efficace et organisée de l'ensemble des ressources dont l'IFSI dispose.

Chaque formateur est référent d'un ensemble de terrains de stage. A ce titre, il organise les regroupements (à l'IFSI) pour le travail sur l'analyse de pratique, et les visites dites « visites de stage » dans les services dont il est le formateur référent.

2-3 La posture pédagogique

Le formateur en IFSI n'est pas un enseignant,

C'est un professionnel de santé ayant développé de par ses expériences et sa formation, des compétences en pédagogie. C'est pourquoi, sa posture pédagogique s'articule autour des 2 axes suivants :

- **une pédagogie¹⁵ socioconstructiviste et didactique** reposant sur :

- * L'utilisation de la posture réflexive¹⁶ chez l'étudiant permettant de comprendre les liens entre savoirs et actions avec un accompagnement de l'étudiant dans le questionnement professionnel,

Socioconstructivisme : approches qui mettent l'accent sur l'interaction entre les facteurs d'apprentissage internes (l'individu) et les facteurs d'apprentissage externes (l'environnement). [...] « *Avec l'aide d'autrui, je peux développer des capacités au-delà de ce que je sais faire : c'est la zone de proche développement = distance entre ce que je peux faire seul et avec l'aide d'un autre* ».

Didactique : étudie les interactions qui peuvent s'établir dans une situation d'enseignement ou d'apprentissage entre :

- un savoir identifié,
- un maître dispensateur de ce savoir,
- un élève auteur, acteur et récepteur de ce savoir.

15 Quelques définitions pour mieux comprendre :

Posture : Positionnement dans lequel on se place.

Pédagogie : toute activité déployée par une personne pour développer des apprentissages précis chez autrui.

16 Page 44 du recueil de textes professionnels, opcit

- * L'intérêt de l'alternance terrain/IFSI (un travail en partenariat avec les professionnels de terrain est mené en amont et en aval du stage),
- * Le rappel régulier des liens entre les UE,
- * Le questionnement des savoirs,
- * La mise en avant du « transfert » des savoirs à des situations nouvelles.

- Une relation pédagogique s'appuyant sur la mise en œuvre :

- * Du suivi pédagogique,
- * D'un accompagnement individualisé et/ou collectif.

2-4 La mise en actions

Sur l'IFSI du Centre Hospitalier d'Avranches Granville, la posture pédagogique se met en action dans toutes les interventions pédagogiques et est déclinée dans les différents projets opérationnels d'année.

- **Les questionnaires de pré requis ou d'auto-évaluation (construits par les formateurs),**
- **les cours magistraux en présentiels ou sur la FOAD – Formation Ouverte A Distance,**
- **les médiations pédagogiques à partir des ressources de la FOAD,**
- **les unités optionnelles dont l'objet est d'approfondir un domaine d'exercice de la fonction infirmière.** Les étudiants ont la possibilité de s'inscrire dans l'une des unités proposées par les formateurs ou de faire des propositions (les propositions seront retenues ou non en fonction de leur intérêt pédagogique, leur faisabilité et leur coût) ;
- **les travaux dirigés et/ou les travaux de groupe,**
 - o Jeux de rôle,
 - o Quizz,
 - o exploitation de vidéo, films,
 - o évaluations formatives,
 - o ateliers de simulation et/ou de validation des actes et activités,
 - o TD d'intégrations visant la dynamique de groupe (activités)

- **l'appropriation de l'anglais** : 3 professeurs d'anglais, issus de l'Education Nationale, assurent l'ensemble des cours sur les 3 années de formation et se partagent les étudiants en 3 groupes. L'approche de l'anglais se fait à partir de la FOAD, l'acquisition de l'anglais constituant un temps de travail dirigé inscrit sur les 6 semestres de formation. Les prérequis en anglais s'appuient sur le niveau de formation (licence). Il est donc attendu à l'entrée en formation un niveau d'anglais courant écrit et parlé.

L'accent est mis sur une progression dans les acquisitions, la découverte du vocabulaire professionnel, les capacités à traduire un texte de l'anglais au français, les capacités à commenter un texte en anglais et enfin, les capacités à rédiger un abstract en langue anglaise. Pour les deux premiers semestres de formation, l'évaluation met l'accent sur le présentiel, la participation et l'investissement de l'étudiant. A partir du semestre 3, outre le présentiel et la participation, l'accent est mis sur la qualité des travaux réalisés.

- **L'analyse de pratique professionnelle. ¹⁷(A.P.P)**

Qui constitue un temps incontournable de développement de l'étudiant au travers de l'analyse de ses propres expériences. A chaque semestre, l'APP est reliée à une ou plusieurs compétences à acquérir. La validation de l'APP s'y référant permet de confirmer pour partie que l'acquisition de la compétence est amorcée.

- **Le Suivi pédagogique individuel et collectif¹⁸ :**

Chaque étudiant bénéficie d'un formateur référent. Les entretiens sont formalisés et obligatoires. Le référent de suivi pédagogique a toute latitude pour organiser des entretiens supplémentaires, tout autant un étudiant peut aussi solliciter son référent en cas de besoin.

- **La Dynamique des stages**

Sur tous les terrains de stage proposés par l'IFSI, il existe une collaboration entre le formateur référent et les équipes (maîtres de stage, tuteurs et encadrants de proximité) afin de structurer et d'améliorer les conditions d'accueil et d'encadrement des étudiants.

En première année (15 semaines de stage), le choix de 2 à 3 affectations est réalisé par l'équipe des formateurs¹⁹ en fonction des besoins de l'étudiant et des terrains disponibles. Pour plus d'efficacité l'équipe pédagogique a opté pour 3 périodes de 5 semaines dans 2 voire 3 des 4 types de stages identifiés.

17 Procédure analyse de pratique professionnelle (serveur MOODLE – Informations générales – IFSI Avranches Granville)

18 Les étudiants sont informés des modalités du suivi pédagogique en début de formation

19 L'étudiant peut toutefois proposer son affectation sur un lieu déterminé au regard d'objectifs pertinents.

En seconde année (20 semaines de stage) et troisième année (25 semaines de stage), les disciplines d'affectation restent proposées par l'organisation pédagogique (parcours de stage identifié). Toutefois une zone de négociation est laissée aux étudiants à l'intérieur des blocs de stage et ce dans un double objectif :

- Permettre aux étudiants de construire leur identité et leur parcours professionnel à partir de leurs choix de formation,
- Intégrer la négociation comme un « incontournable » au métier à venir.

En licence 3, la semaine bleue est une semaine de TPG (temps pédagogique guidé). Cette semaine bleue est (en principe) consacrée à la construction du travail de fin d'étude.

Tout au long des 3 années de formation, les formateurs organisent des visites de stage dont les buts sont divers :

- échange avec l'étudiant,
- réalisation d'analyses de pratiques professionnelles,
- accompagnement des équipes dans l'appropriation du nouveau référentiel,
- visites à la demande des équipes ou de l'étudiant.

- L'organisation de l'alternance

L'organisation pédagogique vise à favoriser les stages professionnalisants tels que préconisés dans le référentiel de formation. Nous avons fait le choix de respecter un équilibre entre les temps théoriques, de stages et de congés annuels, quelle que soit l'année de formation.

En première année, afin de faciliter l'intégration des étudiants et la première approche du milieu hospitalier, nous avons opté pour que les apports théoriques (Hygiène, Soins confort et de bien-être, Législation, Éthique et Déontologie) soient suffisamment étayés avant de débiter le stage de 5 semaines du semestre 1.

En seconde année, les vacances d'été sont volontairement coupées afin de répondre à un double objectif :

- optimiser l'utilisation de l'offre de stage, surtout dans les disciplines obligatoires dont les places d'accueil sont limitées (chirurgie, médecine, santé mentale...).
- faire prendre conscience aux étudiants des réalités du travail pendant les périodes d'été (rappelons que la proximité du bord de mer a pour impact de majorer de manière conséquente la population du bassin géographique).

A partir de la deuxième année, les terrains de stage peuvent décider en accord avec l'IFSI du planning des étudiants (nuits, 10 heures ou 12 heures de présence par jour par dérogation, travail de week-end et jours fériés). Ces horaires sont effectués dans le respect des limites du code du travail soit 35 heures par semaine.

Il est néanmoins demandé aux étudiants d'assurer un week-end ou jour férié travaillé par semestre de formation et 2 semaines (70 heures) de nuit entre les semestres 3 et 6.

En troisième année l'approche des stages se veut « professionnalisante ». Aussi, dès lors que les compétences attendues sont acquises, l'étudiant peut avoir le choix d'élargir son horizon, en lien avec son projet professionnel. Le stage optionnel réalisé en début de semestre 6 est en lien avec le projet professionnel. Il fait l'objet d'une procédure spécifique.

Enfin, la dernière période de stage du semestre 6 (7 ou 8 semaines) permet le cas échéant, d'ouvrir ou de redéfinir un parcours afin de permettre à l'étudiant de valider les 10 compétences dans le temps imparti.

- La Dynamique de l'évaluation

Chaque unité d'enseignement fait l'objet d'une évaluation notée, à laquelle sont associés des crédits de formation attribués par une commission d'attribution des crédits appelée CAC et présidée par la directrice de l'IFSI. La CAC se réunit dans le mois qui suit chacun des semestres de formation.

Les évaluations des unités d'enseignement sont planifiées et organisées dans le respect du cadre réglementaire, c'est-à-dire que le type d'évaluation correspond à ce qui est préconisé par le référentiel de formation.

L'équipe pédagogique a opté pour une approche de l'évaluation par la compétence, incluant parfois, l'utilisation de grilles de niveaux de performance.

Depuis 2015, nous avons intégré la validation de certaines unités d'enseignement via l'utilisation de la plateforme Moodle pour les Unités d'enseignement dont le contrôle fait appel à de la connaissance.

Conformément aux textes de référence, les revalidations, programmées à distance sont regroupées en une seule et même session, à la toute fin de l'année. Ainsi, un étudiant n'ayant pas validé une ou plusieurs unités d'enseignement aura la possibilité de les revalider soit sur l'année en cours, soit sur l'année suivante.

Dans ce chapitre, nous avons étudié l'organisation de la formation, l'approche et la posture pédagogique telles qu'elles sont souhaitées par l'équipe. Nonobstant, il convient de prendre en considération que la posture et l'approche pédagogique de l'équipe ne peuvent se concevoir qu'à partir des concepts et valeurs auxquels cette dernière adhère.

Aussi, allons-nous mettre en évidence les valeurs et les concepts défendus par l'IFSI de Granville.

3 Les valeurs professionnelles et humaines

L'équipe de l'IFSI d'Avranches Granville a identifié 6 valeurs fondamentales qui sont portées par un projet commun, qui animent l'équipe et les aident dans la mise en œuvre du référentiel de formation. Ces valeurs sont les suivantes :

Le respect,
La responsabilité,
La rigueur,
L'implication,
L'honnêteté,
L'équité.

3.1 Le respect

« Attitude, comportement, qui vise à traiter autrui avec égard, respect de l'autre et des règles »

Respect des institutions : respect des règles inhérentes à la profession, respect du règlement intérieur, des procédures, des décisions collectives, des locaux et des matériels,

Respect des personnes : de soi, de l'autre, des personnes intervenants à l'IFSI, des patients, des familles et autres étudiants rencontrés à l'IFSI/IFAS et sur tous les lieux de formation :

- L'acceptation des différences (accepter l'autre comme il est),
- Le respect de l'expression des étudiants, qui est portée par les délégués de promotion élus,
- La valeur respect sous-tend à la fois l'authenticité, la solidarité, l'esprit d'équipe.

3.2 La responsabilité

Est responsable, celui qui se conforme à l'honneur et à la loi morale, qui témoigne de franchise et d'honnêteté (qui répond de ses actes, en est garant).

3.3 La rigueur

Grande exactitude, précision dans les actions entreprises.

3.4 L'implication

C'est l'action de s'engager dans la formation et de « tout »* mettre en œuvre pour réussir sa formation et devenir un professionnel capable et responsable.

*c'est à dire travailler régulièrement, faire des recherches, poser des questions, se fixer des priorités et utiliser les ressources.

3.5 L'honnêteté

Qualité de celui qui se conforme aux lois de la probité, du devoir et de la vertu (au sens d'intégrité, de droiture).

En d'autres termes, l'honnêteté, valeur fondamentale, constitue une qualité humaine qui doit dicter les comportements professionnels et personnels avec sincérité et cohérence, tout en respectant les valeurs de la justice et la vérité²⁰.

3.6 L'équité

Sous-entendu dans le sens de traiter de manière équitable.

Voici à travers un exemple développé, comment nous escomptons mettre en œuvre au quotidien les valeurs que nous défendons.

Ce que nous attendons de vous, ce que nous vous proposons de mettre en œuvre :

Il s'agit ici de la valeur **respect**

Pour les formateurs	Pour les Etudiants
Respect des règles établies (règlement intérieur) : <ul style="list-style-type: none">- ponctualité,- respect des consignes de sécurité,- respect des locaux,- respect des règles et équité dans l'application des sanctions,- Equité envers les étudiants	Respect du règlement intérieur : <ul style="list-style-type: none">- ponctualité, présence impliquée,- respect des consignes de sécurité,- respect des collègues et du personnel de l'IFSI,- respect des locaux,- respect des règles
Respect dans l'application des décisions prises en équipe pédagogique.	Respect des règles d'hygiène et d'asepsie.
Respect des échéances fixées :	Respect de la tenue vestimentaire :

²⁰ Sources :

Lire tout: [Définition de honnêteté - Concept et Sens](http://lesdefinitions.fr/honnetete-Concept-et-Sens)
<http://lesdefinitions.fr/honnetete#xzz5PNzZIBEC>
<http://lesdefinitions.fr/honnetete>
<https://jeanpierrelauzier.com/integrite.html>

<ul style="list-style-type: none"> - plannings - Restitution des évaluations - tenue vestimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> - tenue en adéquation avec la représentation du métier de soignant.
<p>Dans les comportements professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - secret professionnel, - obligation de réserve, - éthique professionnelle 	<p>Dans les comportements professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - secret professionnel, - obligation de réserve, - éthique professionnelle.

Concrètement, les valeurs sont travaillées avec les étudiants en semestre 1 et dans les unités d'enseignement qui s'y rapportent et/ou à tout moment opportun de la formation.

Elles peuvent être déclinées par écrit et intégrées au projet pédagogique donnant ainsi « une identité »²¹ à la promotion.

Le projet pédagogique n'étant pas figé, les valeurs défendues peuvent évoluer dans le temps.

Nous avons présenté tour à tour la philosophie de la formation, l'approche et la posture pédagogique ; les valeurs ainsi que l'organisation de la dispensation de la formation infirmière. Toutefois, tous ces éléments reposent sur des concepts, obéissent à un cadre réglementaire et doivent être en cohérence avec les missions de l'IFSI.

Ce sont ces concepts, cadre réglementaire et ressources que nous allons aborder maintenant.

21 Identité acquise à travers les valeurs partagées par la promotion

4 Les Concepts

4-1 Concept de l'homme :

Un infirmier est un être humain qui soigne un autre être humain. A partir de ce postulat l'équipe pédagogique a défini l'homme comme :

« Un être bio-psycho-social et énergétique et spirituel qui a un corps, des émotions, des pensées, des sensations, des perceptions, qui est traversé et entouré d'énergie qui cherche à se réaliser, à trouver un sens à sa vie et qui fonctionne comme un tout intégré dans un environnement qui l'influence et sur lequel il agit »²².

Un être libre qui détermine ses propres réponses aux stimuli internes et externes auxquels il est soumis.

Un être responsable qui possède des ressources lui permettant de vivre et de se restaurer.

Un être inséré dans un environnement hors duquel il ne peut être compris pleinement.

Un être qui ne peut expérimenter que le présent, il n'a accès au passé que par la mémoire, et au futur que par l'anticipation.

Un être vivant un plan de vie basé sur des décisions prises dès ses premiers jours et qui peuvent être modifiées.

Un être de sens dont le comportement doit être compris plutôt que jugé car il n'est jamais absurde.

Un être de relation qui se construit et survit grâce à la communication avec les autres.

4-2 Concept de santé :

L'ensemble de nos actes concourt à promouvoir, maintenir et restaurer la santé, aussi notre définition de la santé selon l'organisation mondiale de la santé :

« la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité »

Préambule à la constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S), tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la santé - New-York, 19-22 juin 1946

4-3 Concept du soin infirmier :

Celui-ci correspond à notre « cœur de métier »:

C'est une attention à la personne soignée et à sa famille et/ou aux usagers de la « santé » qui se réalise dans un espace donné, dans un temps donné et au travers d'actions visant à aider l'utilisateur à trouver un équilibre dynamique pour atteindre un haut niveau de bien être quelle que soit sa situation.

5 Le cadre professionnel

5-1 Définition de l'infirmière

« Est considérée comme exerçant la profession d'infirmière ou d'infirmier toute personne titulaire du diplôme d'état d'infirmier qui donne habituellement des soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou en application du rôle propre qui lui est dévolu. L'infirmière ou l'infirmier participe à différentes actions, notamment en matière de prévention, d'éducation de la santé et de formation ou d'encadrement »²³.

En France, l'ensemble des soins infirmiers est régi par le code de la santé publique (décret du 29 juillet 2004) ; auparavant, les compétences de l'infirmier étaient définies dans un décret dit « décret de compétence » (décret n° 93-345 du 15 mars 1993, puis décret n°2002-194 du 11 février 2002).

Définition de l'aide-soignante

L'aide-soignant exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmier, dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de celui-ci, conformément aux articles R.4311-3 à R.4311-5 du code de la santé publique.

L'aide-soignant réalise des soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de l'autonomie de la personne ou d'un groupe de personnes. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne soignée et prend en compte la dimension relationnelle des soins. L'aide-soignant accompagne cette personne dans les activités de sa vie quotidienne, il contribue à son bien-être et à lui faire recouvrer, dans la mesure du possible, son autonomie. Travaillant le plus souvent dans une équipe pluri professionnelle, en milieu hospitalier ou extra hospitalier, l'aide-soignant participe, dans la mesure de ses compétences, et dans le cadre de sa formation, aux soins infirmiers préventifs, curatifs ou palliatifs. Ces soins ont pour objet de promouvoir, protéger, maintenir et restaurer la santé de la personne, dans le respect de ses droits et de sa dignité

22 Définition travaillée en équipe pédagogique à l'IFSI de Granville
23 code de la santé publique

5 -2 Les Missions de l'Institut de Formation

Référence à l'article 1° de l'arrêté du 30 mars 1992

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers réalise, dans le cadre de ses missions :

- La formation initiale des professionnels pour lesquels l'institut est autorisé,
- La formation conduisant au Diplôme d'Etat infirmier :
 - o Quota 72 étudiants infirmiers – durée 3 ans à partir de septembre 2009,
- La formation conduisant au Diplôme d'Etat d' Aide-soignant :
 - o Quota de 43 élèves aides-soignants - durée de 10 mois,
 - o Cours partiel pour les personnes bénéficiant de dispenses de scolarité (5 places).
- Participation à la formation continue des professionnels,
- La mise à disposition d'un centre de documentation pour les étudiants, les élèves et les partenaires de la santé,
- L'accueil et l'encadrement d'étudiants cadre de santé en stage.

6 LES RESSOURCES

6-1 Les ressources humaines, pédagogiques et logistiques.

Conformément à l'organigramme fonctionnel, les ressources humaines sont les suivantes :

- 1,00 Directrice,
- 11,80 Équivalents temps plein (ETP) de formateurs pour la formation infirmière,
- 2,00 Équivalents temps plein (ETP) de formateurs pour la formation aide-soignante,
- 2,80 ETP de secrétariat,
- 0,80 ETP de documentaliste,
- 1,55 ETP d'agent d'entretien.

6-2 Le centre de documentation

Le fond documentaire mis à la disposition représente :

- Plus de 2200 manuels et ouvrages,
- Une vingtaine de périodiques, un quotidien national,
- L'accès à Internet,
- Des DVD...

L'ensemble est localisé à l'IFSI sur un lieu unique appelé CDI et géré par la documentaliste qui se consacre à cette mission.

6-3 les missions du secrétariat :

- Accueil,
- Gestion administrative :
 - Gestion des dossiers scolaires, de bourses,
 - Gestion des absences,
- Gestion financière,
Documents inhérents aux stages (mise en stage, conventions, devis, contrats intervenants ...),
- Participation à la pédagogie :
Travaux de saisie concernant les dispositifs de formation,
Préparation de la CAC, gestion des notes avec la direction.

6-4 Les locaux et le matériel

- 1 amphithéâtre de 90 places,
- 2 salles de cours 70 places,
- 1 salle de cours de 50 places,
- 1 salle de formation continue de 20 places,
- 1 salle de TD de 20 places,

- 2 salles dédiées à la FGSU,
- 3 salles de travaux pratiques avec mannequins et matériel de soins, utilisables en salles de travaux dirigés de 12 à 15 places,
- 1 salle FOAD équipée de 16 postes reliés à la plateforme MOODLE pour les cours en FOAD,
- Une salle avec 6 postes informatiques reliés au réseau internet,
- 5 petites salles individuelles ou de groupes restreints (8 places)
- 1 laboratoire de simulation, situé au sein même du centre hospitalier et composé de 4 chambres, un poste de soins, une salle de débriefing, une salle de bain et un vestiaire.

6-5 Les ressources financières

Tout IFSI public est adossé à un établissement de santé. Le Centre Hospitalier Avranches-Granville est l'hôpital de référence pour l'IFSI. Dans le cadre du transfert de compétences opéré par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, c'est la Région Basse Normandie qui finance le fonctionnement des instituts de formation sanitaire et sociaux agréés. De ce fait, l'IFSI ne dispose pas d'une totale liberté en matière de gestion financière.

Aussi, et afin de répondre au mieux aux contraintes liées à la gestion financière de l'IFSI, la directrice collabore avec le pôle financier de l'établissement.

Par contre, l'autonomie est réelle dans la gestion de la taxe d'apprentissage (subvention émanant des entreprises) qui vient en complément du budget. Celle-ci est consacrée à l'amélioration de l'accueil et de la vie au sein de l'institut, à l'achat de matériel à vocation pédagogique ou à l'organisation d'activités en lien avec la pédagogie (unités optionnelles, activités de ressourcement...). Chaque année le directeur recense les besoins avec les membres de la section relative à la vie étudiante.

L'IFSI doit présenter chaque année un EPRD²⁴ en équilibre.

24 EPRD : état prévisionnel des recettes et des dépenses.

7 LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

7-1 La formation

Accès à la formation et organisation des études

- Arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier et ses annexes, modifié par les arrêtés des 26 septembre 2014 et 18 mai 2017,
- Instruction n° DGOS/RH1/2011/470 du 14 décembre 2011 relative à la mise en œuvre des évaluations dans le cadre de la délivrance du diplôme d'état d'infirmier.
- Article D 4311-16 à D 4311-23 du Code de la santé publique.

Frais de transport et indemnités de stage

- Arrêté du 28 septembre 2001 modifiant l'arrêté du 23 mars 1992.
- Procédure de gestion des indemnités de stage et de remboursement des indemnités kilométriques²⁵

7-2 Le fonctionnement des instituts de formation

Compétences respectives de l'Etat et de la région

- Article L4383-1 à L4383-6 du Code de la santé publique.
- Article R4383-2 à R4383-5 du Code de la santé publique.

Fonctionnement des instituts de formation

- Arrêté du 18 avril 2018 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux et ses annexes.

Autorisations des instituts de formation

- Arrêté du 31 juillet 2009 modifié le 22 août 2011... relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes d'infirmier,...aide-soignant,...ambulancier...et aux agréments de leur directeur et ses annexes.

7-3 L'exercice de la profession

Extraits du code de la santé publique

- Liste disponible dans le recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession d'infirmier, édition de, Berger-Levrault. Réf. 531 200.

CONCLUSION

Ce projet a été rédigé puis réajusté à plusieurs reprises d'une part pour répondre aux exigences institutionnelles, formaliser l'organisation de l'équipe pédagogique au regard de l'évolution de la formation et ; d'autre part pour aider les étudiants à mieux cerner le contenu du programme et l'approche retenue par l'IFSI de Granville.

Sa mise en application permet d'apporter une réponse conforme, en termes de formation et d'employabilité, aux exigences pédagogiques et réglementaires.

Son évaluation est annuelle selon des critères internes à l'IFSI et des critères et des indicateurs fournis par l'Agence de l'Évaluation et de Recherche de l'Enseignement Supérieur (A.E.R.E.S) dans le cadre de la certification des instituts de formation sanitaires et sociaux.

Notre institut est certifié Datadock.