

Projet Pédagogique Partagé 2019 - 2024

IFSI – IFAS Bar le Duc
IFSI- IFAS Saint-Dizier
IFSI-IFAS Verdun

Rémy CHAPIRON- Directeur des soins-
- Directeur IFSI-IFAS de Verdun et de
Bar le Duc
- Coordonnateur pédagogique du GHT
Annick CLEMENT- Directrice des soins
- Directrice IFSI-IFAS de Saint-Dizier
Annie BIEBER- Cadre supérieure
- Direction IFSI-IFAS Bar le Duc
Nathalie WINIGER- Cadre supérieure
- Direction IFSI-IFAS Verdun

*“Tu me dis, j'oublie.
Tu m'enseignes, je me souviens.
Tu m'impliques, j'apprends.”*

Benjamin FRANKLIN
*Artiste, écrivain, Physicien,
Scientifique (1706 - 1790)*

Finalités du Projet Pédagogique Partagé

L'élaboration d'un projet pédagogique partagé s'inscrit dans l'évolution environnementale de nos champs d'exercice. Il est un document de cadrage unique et partagé de nos pratiques valorisant les particularités territoriales tout en répondant à la mutation en cours des contextes des formations initiales. Il répond aux impératifs des référentiels de formation, intègre les exigences posées par la démarche d'universitarisation, valorise les particularités du maillage territorial des formations et les priorités et recommandations en matière de santé. Il ne doit pas être considéré tel un support statique mais bien évolutif qui intègre les éléments d'actualités qui servent à l'évolution de nos pratiques.

Il se différencie d'une simple logique de juxtaposition de projets pédagogiques spécifiques en valorisant une dynamique de territoire par des actions et des ressources mutualisées. Il sert de référence et de guide en s'inscrivant dans une continuité temporelle et en valorisant la démarche par objectifs. De ce fait, ce document n'est pas à considérer tel un support statique et littéraire mais comme un outil adaptable aux exigences, recommandations et orientations en matières de santé et d'évolution métiers. De ce fait, il affirme sa dimension dynamique par une prise en compte et une adaptation garantie et continue aux orientations nationales de santé publique, aux priorités régionales et aux caractéristiques liées à l'environnement locales de chacune des structures.

Ce projet a également pour ambition de consolider la dynamique des liens qui s'imposent aux différentes structures de cette coordination : Etablissements supports respectifs, établissements sanitaire et médico-sociaux partenaires, Agence Régionale de Santé, Conseil Régional, Université de Lorraine et Université de Champagne Ardennes.

Il porte une attention particulière à l'objectif prioritaire qui s'impose à chacun des acteurs : une formation globale, équitable et de qualité pour tous les étudiants et élèves afin qu'ils deviennent les professionnels attendus au seul service des usagers, patients et/ou résidents.

Eléments contextuels

La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé instaure les groupements hospitaliers de territoire (GHT)

Si les GHT doivent permettre aux établissements de mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient, dans le but d'assurer une égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité, ils ont également des impacts sur l'ensemble des filières de formations initiales et continues.

Par le décret du 27 avril 2016, les modalités de la coordination des instituts et des écoles de formation sont prévues dans la convention constitutive notamment en matière de gouvernance, de mutualisation des projets pédagogiques, de mises en commun des ressources et de locaux et de politique de stage.

Au-delà de ce cadrage réglementaire relatif à la création des GHT, la particularité de notre territoire demeure en l'élaboration d'une convention constitutive d'une direction commune entre les trois établissements de santé de Bar le Duc-Fains Veel, Verdun-Saint Mihiel et Saint Dizier, respectivement établissements support des 6 instituts de formations initiales du territoire « Cœur de Lorraine »

La perspective de ce projet pédagogique partagé répond à cette exigence réglementaire. Son élaboration est pilotée par les directions respectives et les équipes sont mises à contribution pour sa transposition opérationnelle.

Le GHT « Cœur de Lorraine » implique en matière de formation initiale les instituts suivants :

- L'IFAS et l'IFSI de Bar le Duc,
- L'IFAS et IFSI de Saint Dizier,
- L'IFAS et IFSI de Verdun

Ce GHT représente une offre de formation initiale de :

- 203 places d'étudiants en IFSI réparties en :
 - 45 places pour l'IFSI de Bar le Duc,
 - 58 places pour l'IFSI de Saint Dizier,
 - 100 places pour l'IFSI de Verdun
- 122 places d'élèves en IFAS réparties en :
 - 45 places pour l'IFAS de Bar le Duc
 - 36. places pour l'IFAS de Saint Dizier
 - 41 places pour l'IFAS de Verdun.

Les sites de Verdun, de Bar le Duc et de Saint Dizier sont adossés chacun aux Centres Hospitaliers de leur commune respective et recouvre un axe nord sud de 120 km.

Liées par une logique de Direction commune et par ce projet des instituts partagé, ces structures de formations demeurent autonomes dans leur fonctionnement.

Universitarisation

La particularité de l'organisation de notre GHT, met en évidence l'articulation avec deux bassins universitaires (Nancy et Reims) et l'adhésion de nos structures de formations initiales dans deux GCS distincts. Verdun et Bar le Duc sont adhérents du GCS de Lorraine et Saint Dizier à celui de Champagne-Ardenne.

La perspective d'un rattachement à un seul GCS, et de ce fait à un seul bassin universitaire, doit être envisagée en concertation avec l'ARS, le Conseil Régional et les deux universités concernées (Université de Lorraine et Université de Champagne Ardenne). Cette orientation permettra et facilitera l'uniformisation des supports et des organisations indispensables à l'universitarisation de la formation initiale infirmière. Cette finalité est à envisager indépendamment à l'élaboration de la convention cadre dont l'objet est le partenariat des IFSI avec les universités et qui est rédigée au titre de la Région Grand Est (convention en cours de rédaction).

Articulation projet pédagogique de territoire et projet de soins partagé

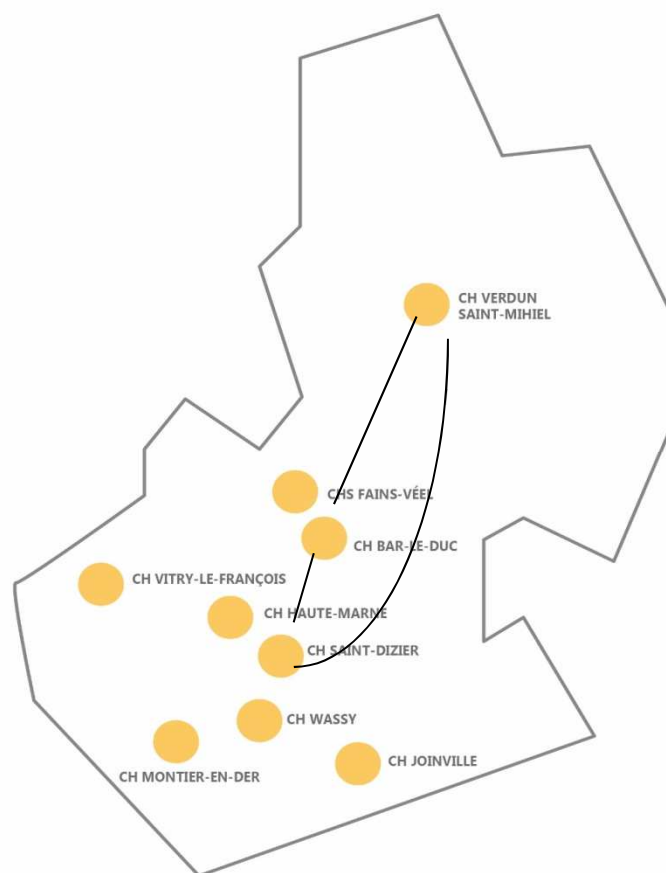
Ce projet pédagogique se construit et se déploie en concordance avec le projet de soins partagé du territoire. Le principe même d'alternance nécessite de renforcer les liens entre théorie et pratique(s), entre lieux d'apprentissages académiques et lieux d'apprentissages cliniques. Cette articulation appelle également la nécessité que les professionnels de terrain valorisent leurs expériences dans le champ des enseignements. Il demeure indispensable que des interactions soient développées dans une logique d'entière réciprocité.

Gouvernance des instituts

L'arrêté du 17 Avril 2018 fixe les nouvelles modalités d'organisation de la gouvernance des IFSI. A ce titre, la réglementation rend possible l'organisation d'une instance compétente pour les orientations générales des instituts à l'échelle des directions communes et des GHT. Toutefois, la particularité géographique de notre GHT constitue un frein considérable dans la dynamique recherchée par ce nouveau cadrage réglementaire si le choix se portait sur l'organisation d'instances communes. Aussi, il est retenu, dans le cadre de ce projet, le principe que chaque institut demeure autonome dans l'organisation de ses instances.

Cette position concerne à la fois la gouvernance des IFSI et des IFAS du territoire.

Situation géographique du GHT « Cœur Grand Est » et particularités de l'environnement



La mise en place du GHT, pour les trois instituts de formation en soins infirmiers et les Instituts de formation d'aides –soignants, s'inscrit dans un contexte de restructuration des offres de soins pour pouvoir répondre aux besoins et évolutions de la santé de notre territoire.

Un territoire rural avec une population vieillissante :

Selon l'INSEE, à l'horizon 2040, le nombre de personnes d'au moins 80 ans devrait doubler... Face à cette perspective démographique, les besoins en santé vont s'accroître avec une augmentation des maladies chroniques..., et implique l'évolution des modes de prise en charge par le développement de l'ambulatoire et des techniques innovantes.

L'adaptation de l'offre de soins, la pluridisciplinarité des professionnels de santé mais également une offre de formation adaptée sont nos défis de demain.

Le projet pédagogique partagé s'inscrit dans ce contexte nouveau, en cohérence avec les axes stratégiques du projet régional de santé Grand Est.

Le GHT Cœur Grand Est :

Il se localise sur 3 départements (Marne Meuse et Haute-Marne). Il est constitué de 9 centres hospitaliers répartis sur 4 bassins de proximité : Le Barrois, l'arrondissement de Saint-Dizier, le Verdunois et le Vitryat, pour assurer une offre de soins de territoire avec un recours régional auprès des CHU de Nancy-Reims, CHR de Metz-Thionville auxquels s'associent des liens de partenariat avec les structures du secteur médico-social, dans les domaines du handicap et de la personne âgée.

L'accessibilité spatiale aux établissements de formation du GHT:

L'accessibilité entre nos différents établissements par un réseau routier constitué principalement de routes nationales sépare les 2 instituts les plus éloignés, Verdun et Saint-Dizier de 80 kilomètres (1h30 de transport). Les structures de Bar le Duc se situent sur l'axe Verdun/ Saint Dizier. Cette particularité géographique constitue un élément important à prendre en compte dans la déclinaison du projet pédagogique partagé notamment en ce qui concerne les éventuelles mutualisations de ressources.

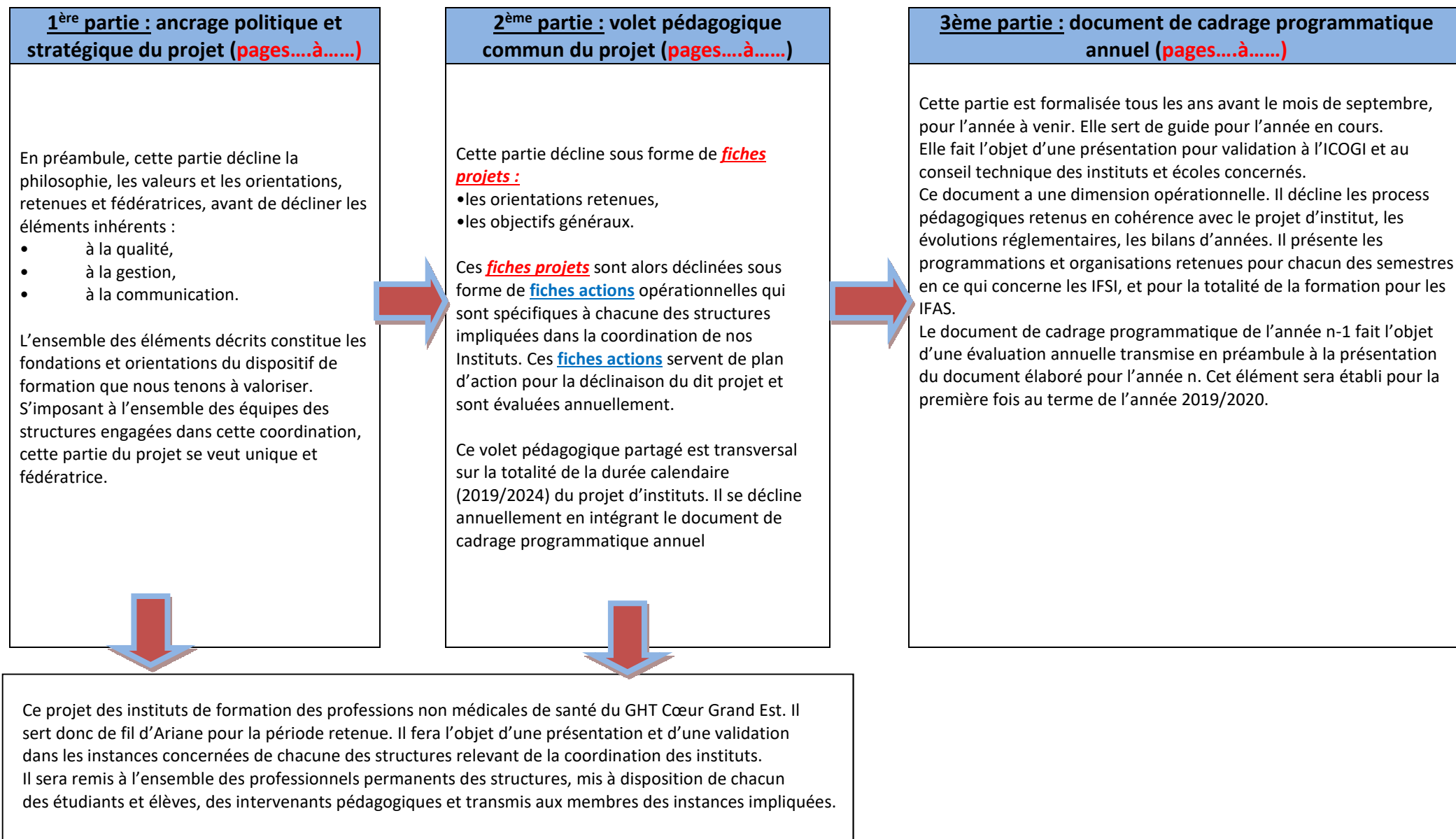
3 Instituts de formations en Soins Infirmiers et 3 Instituts de formation d'aides soignants

IFSI IFAS	Quotas IFSI	Quotas IFAS	Effectifs direction		Effectifs Formateurs et ratios	Effectifs administratifs	Effectif Documentaliste	Convention Université
			Directeurs	Cadres supérieurs				
Bar le Duc	45	45	0,4	1	10 1 pour 18	2	1	UL
Saint-Dizier	58	36	1		11 1 pour 19	2,3	0,7	Reims (URCA)
Verdun	100	41	0,6	1	17 1 pour 20	3	1	UL
TOTAL	203	122	2	2	38 1 pour 19,24	7,3	2,7	

Equipes pédagogiques et administratives

Des équipes pédagogiques, administratives et logistiques sont rattachées spécifiquement à chacune de ces structures. Une réactualisation de l'organigramme sera intégrée dans le document de cadrage programmatique annuel.

Architecture du projet pédagogique des instituts de formation des professions non médicales de santé du GHT « Cœur de Lorraine »



1.1. Philosophie :

Le projet des instituts de formation des professions non médicales de santé de notre GHT a pour vocation de formaliser les orientations et choix retenus pour accompagner les apprenants dans leur démarche d'apprentissage du métier choisi. Il doit permettre de baliser le chemin des apprentissages par des étapes incontournables, d'offrir une direction génératrice de sens dans les pratiques de tous les acteurs impliqués. Il doit contribuer à l'émergence et au renforcement d'une identité professionnelle, inscrite dans l'évolution individuelle de chacun qui valorise la posture, les attitudes et les compétences requises pour un métier au service, avant tout, des autres.

Il doit accompagner l'éveil de l'apprenant aux questionnements, à la richesse de la diversité et à la singularité des rencontres et des situations.

La logique d'un projet d'instituts, commun et partagé, cherche à développer, entre les structures et les équipes concernées par la coordination, une logique de solidarité, d'ouverture d'esprit pour optimiser les expertises offertes par les parcours de chaque professionnel impliqué. Dans cet esprit, la démarche retenue et portée par ce projet tend à favoriser l'évolution d'une dynamique mutualisée, fondée sur les retours d'expérience, le partage d'expertises et la mutualisation des ressources et des compétences en présence. Elle doit contribuer à une amélioration continue de la qualité et à la maîtrise des risques du dispositif pédagogique, au seul service de l'apprenant dans le cadre de son parcours unique, personnalisé et individualisé de formation.

1.2. Valeurs et qualités fondamentales, fédératrices et non négociables

Trois valeurs animent le sens de notre réflexion et de nos actions. Si elles peuvent paraître évidentes dans la dimension du soin, elles s'imposent tout autant dans le champ de la pédagogie et de la relation qui nous lie à l'autre (étudiants, partenaires, collègues...) :

- **Le Respect** : respecter l'autre c'est le reconnaître en tant que personne humaine à la fois semblable et différente. Cette estime inconditionnelle est un fondement du prendre soin et une source d'enrichissement.
Le respect nous oblige à nous défaire de la spontanéité des sentiments, à prendre le temps et la distance qui s'impose afin de pouvoir être vu, entendu et reconnu dans sa singularité.

- **La Dignité** : c'est reconnaître l'autre comme une personne animée d'une conscience. Elle nous invite à prendre en compte la capacité de l'autre à raisonner. Elle appelle une attitude empreinte de réserve et de reconnaissance de l'autre, inspirée par le sentiment que chaque « être » a de la valeur. Son statut même d'être humain lui impose cette dignité qui est alors à considérer comme étant un même droit pour tous sans admettre de gradation. De ce fait, elle reconnaît l'autre comme un être à part entière et conforte le propos de Kant qui nous rappelle que « la personne ne doit jamais être considérée comme un moyen mais comme une fin en soi »
- **Le Partage** : c'est conforter notre volonté d'inscrire nos activités dans une démarche affirmée d'ouverture qui valorise l'accueil, les échanges et la mutualisation. Dans une logique spontanée et désintéressée, elle considère l'importance de la collaboration, du partenariat. Elle cherche ainsi à valoriser la co-construction d'un espace propice aux acquisitions et à la consolidation de savoirs et de compétences.

Ces valeurs se trouvent confortées par des qualités qu'il nous appartient de développer et d'entretenir car elles ne sont ni innées ni définitivement acquises. Elles appellent un travail récurrent, soutenu par tous et marquent en permanence notre volonté et notre capacité à portée de l'attention à autrui.

- **L'humilité** : elle s'apparente à une prise de conscience de sa condition et de sa place ainsi que de celles de l'autre dans une société que nous partageons,
- **La sensibilité** : elle nous appelle à être présent à l'autre. Il s'agit de nous permettre d'être vigilant, de nous sentir touché et concerné par la singularité de sa situation,
- **La bienveillance** : elle nous invite à une posture, une attitude et une dynamique animée par une intention constante à œuvrer pour le bien de l'autre,
- **La créativité** : associée au professionnalisme, elle nous permet de créer à partir de situations générales autant de situations particulières et singulières,
- **L'équité** : au-delà de la simple application d'un cadre réglementaire (ex : référentiel de formation), cette qualité nous invite à prendre en compte les particularités et les capacités individuelles de chaque acteur pour adapter les moyens nécessaires, et indispensables à chacun,
- **La Responsabilité** : elle considère toute personne comme ayant la capacité d'autonomie, de décision. Elle permet à chacun d'opérer des choix en situation, de mesurer les risques et d'en assumer les conséquences.

1.3. Principes pédagogiques

Il tend à favoriser des méthodes d'apprentissage actives qui mobilisent l'engagement individuel et collectif des apprenants

- L'ALTERNANCE INTEGRATIVE

L'alternance intégrative selon Gérard Malglaive est définie comme « *une combinaison s'une part, d'alternance inductive où est prise en compte l'expérience des apprenants pour illustrer les enseignements et d'autre part, l'alternance déductive où la pratique est vue comme l'application du savoir* »¹

Les référentiels de la formation infirmière et aide-soignante exigent le principe d'alternance intégrative entre formation clinique et théorique pour permettre l'immersion de l'apprenant dans le milieu du travail. De ce fait, le stage devient un site qualifiant où l'apprenant de par la diversité des lieux d'accueil, la confrontation aux multiples situations de soins, transforme en compétences professionnelles toutes ces interactions entre savoirs théoriques et savoirs pratiques.

Selon Guy Le Boterf « *le professionnel compétent est celui qui non seulement est capable d'agir avec pertinence dans une situation particulière mais qui également comprend pourquoi et comment il agit* »².

Elle implique également, une approche socioconstructiviste où l'apprenant acquiert des compétences par sa participation active à sa propre formation, mais également par une contractualisation d'objectifs de formation et une contextualisation d'analyses de pratiques entre ces trois types d'acteurs : les apprenants, les professionnels et les formateurs.

- LA REFLEXIVITE

Le processus réflexif est un processus mental, intellectuel et critique qui va permettre à l'apprenant de dépasser la simple image qu'il s'est forgé au contact d'une situation, pour y réfléchir de façon à pouvoir, par son esprit critique, la conceptualiser et en tirer des enseignements généralisables et transférables à d'autres situations.

La relation entre savoirs et compétences se joue donc dans l'investissement de l'apprenant et de son savoir en action, ainsi que dans sa capacité à développer une démarche réflexive sur ses expériences et acquisitions. Cette posture confronte l'apprenant à des situations réelles, source d'apprentissage structurée sous forme de 3 paliers : comprendre, agir et transférer.

¹ MALGLAIVE G.: « Alternances et compétences ». In Cahiers Pédagogiques, n°320, janvier 1994

² LE BOTERF G. : « Construire les compétences individuelles et collectives ». Les Editions d'organisation, 2004

Selon J. Tardif « *le transfert se produit lorsque la connaissance acquise dans un contexte particulier est reprise de manière pertinente dans une autre situation, un autre contexte... on parle alors de recontextualisation* »³.

Aussi la réflexivité est un modèle de référence à nos formations qui est définie par Richard Wittorski comme « *une méthode d'apprentissage par l'action et par la réflexion sur l'action. Elle a comme finalité, dans une démarche inductive, d'amener l'étudiant à s'approprier des savoirs et à faire des liens entre pratique et théorie. Elle permet à l'étudiant d'identifier comment les savoirs théoriques guident l'action, ainsi que la pertinence de leur utilisation au regard d'une situation donnée* »⁴.

Dans le but d'optimiser cette dynamique, l'équipe pédagogique et l'ensemble des partenaires de la formation, créent des contextes propices à l'évolution des représentations des apprenants. Ils doivent faciliter la rupture avec les certitudes, favoriser ainsi l'étonnement et le questionnement indispensables) la maturation professionnelle.

- **L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENANT**

Permettre à l'apprenant de devenir un professionnel passe par un accompagnement dans sa démarche d'apprentissage du métier et à appeler la mise en œuvre de moyens adaptées à sa réussite. Cette notion d'accompagnement vers la réussite sous-entend un accompagnement personnalisé et individualisé qui s'organise notamment à partir du projet de l'apprenant.

Il tient compte de la singularité de l'individu, de ses besoins de formation tout en valorisant ses acquis. Basé sur une relation de confiance réciproque et de valeurs partagées, l'accompagnement s'inscrit dans une dimension humaine, motivante et bienveillante.

En privilégiant le développement de capacités à l'auto-évaluation, cet accompagnement a pour but de conduire l'apprenant vers son autonomie et son implication indispensable à son processus de professionnalisation et demain à son adaptabilité professionnelle.

Un accompagnement pédagogique personnalisé, qui tient compte des singularités de l'apprenant, lui permet de devenir un acteur de son processus de formation.

Dans ce contexte, le formateur devient alors un facilitateur, un transmetteur et un médiateur, dont l'expertise pédagogique constitue un incontournable pour tendre vers la réussite de la formation pour chacun des apprenants.

³ TARDIF J. : « *Le transfert des apprentissages* ». Les séditions logiques, 1999

⁴ WITTORSKI R. : « *Professionnalisation et développement professionnel* » L'Harmattan, 2007

- **LA SIMULATION**

Le programme national pour la sécurité des patients (PNSP) recommande de développer les activités utilisant une nouvelle technique pédagogique qu'est «la simulation en santé sous ses différentes formes, une méthode prioritaire, en formation initiale et continue, pour faire progresser la sécurité ».

Cette activité où théorie et pratique se rencontrent, repose sur la volonté de l'équipe pédagogique de faire bénéficier aux apprenants d'un outil d'apprentissage au service de l'amélioration de la sécurité des soins et du développement des compétences professionnelles. Elle appelle confidentialité et absence de jugement permettant à chacun des acteurs de gagner en assurance et spontanéité dans l'exercice simulé

L'apprenant entre dans une démarche de co-construction des savoirs où il est nécessaire de « mobiliser un savoir, non pas sous sa forme théorique, énonciative, mais comme une ressource pour résoudre un problème. »⁵

Les objectifs sont de:

- Former à des procédures, à des gestes ou à la prise en charge de situations de soins dans un environnement où s'applique, dans la majorité des cas, la règle du « Jamais la 1ère fois sur un patient »,
- Acquérir et réactualiser des connaissances et des compétences techniques et non techniques (travail en équipe, communication entre professionnels, etc.),
- Analyser ses pratiques professionnelles et notamment les risques d'erreur en faisant porter un nouveau regard sur soi-même lors du débriefing en privilégiant la démarche d'auto-évaluation,
- Aborder les situations dites « à risque pour le patient » et d'améliorer la capacité à y faire face en participant à des scénarii qui peuvent être répétés,
- Reconstituer des événements indésirables, comprendre leurs survenues et de mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

Cette méthode active en pédagogie permet de créer des conditions favorables à un engagement sécurisé des apprenants dans leurs apprentissages à partir des erreurs.

- **DES PEDAGOGIES INNOVANTES**

La réflexion autour de pédagogies innovantes nous amène à rompre avec des méthodes pédagogiques traditionnelles qui s'appuyaient sur une relation « maître-élève » clairement établie. Elles s'adaptent aux exigences posées par l'évolution contextuelle de nos espaces d'exercices avec notamment l'obligation de répondre aux exigences de l'universitarisation et valorisent le rôle « d'acteur » des apprenants dans leurs cursus de formation.

⁵PASTRE.P. (2006), *Apprendre à faire, Apprendre et faire apprendre*, PUF

- **La pédagogie inversée** : méthode active, le concept de la classe inversée permet à l'apprenant une attitude dynamique dans la construction de ses savoirs. L'exploitation de situations en amont demande à l'apprenant de mobiliser ses connaissances et ses expériences ce qui l'aidera à construire son point de vue qui confronté aux points de vue de ses pairs permettra l'émergence conceptuelle. Selon Dufour⁶, cette forme pédagogique permettrait d'individualiser et donc de différencier l'enseignement du fait que l'apprenant travaille individuellement et à son rythme. L'autonomie et l'auto - apprentissage ainsi développés, procurent l'ancrage nécessaire au développement des compétences.

Le formateur devient alors facilitateur dans l'acquisition des savoirs plaçant la relation pédagogique non plus exclusivement dans une dimension unilatérale mais davantage dans une co-construction.

- **L'e-learning et les cours dématérialisés** : le déploiement de cours à distance est une des réponses apportée face à l'exigence d'universitarisation de la formation infirmière. Au-delà de cette réponse, elle gagne son efficacité par l'autonomisation et la responsabilisation des apprenants dans l'intégration du contenu théorique de la formation.

- **Le jeu en pédagogie** : l'utilisation du jeu dans les apprentissages sert à éveiller l'intérêt et les capacités d'apprentissage des apprenants. Elles nécessitent une implication forte des différents acteurs impliqués et valorisent l'interactivité. La dimension ludique en pédagogie favorise l'attractivité et contribue à faciliter les mécanismes d'apprentissage.

- **L'outil « quizz box »** : nécessite la création de supports qui peuvent être mutualisés entre les différentes structures en référence dans ce projet pédagogique. Il sert à la fois de dispositif d'évaluation formatif et normatif dont le déploiement est envisagé simultanément sur l'ensemble des instituts.

1.4. L'importance de la relation pédagogique

La relation pédagogique s'instaure autour de plusieurs objets, le savoir infirmier nécessaire à l'exercice professionnel, le développement personnel de l'apprenant, la professionnalisation. Inscrite dans la durée, elle est ponctuée par des moments spécifiques pour permettre à l'apprenant d'investir la posture d'étudiant et celle de futur professionnel.

⁶ DUFOUR H. (2014), *La Classe Inversée. Technologie n° 193, 09/2014. p.44-47.*

- **L'apprenant**

L'étudiant, l'élève est considéré par les formateurs comme un apprenant ce qui met l'accent sur l'autonomie qui lui est demandée progressivement dans l'apprentissage pour construire ses savoirs, questionner sa pratique, élaborer son projet professionnel tout au long de sa formation. La relation pédagogique est un levier pour favoriser la construction et la professionnalisation. Il s'engage tout au long de sa formation à accepter, partager et promouvoir les valeurs et principes de l'institut. Il est volontaire à l'échange, investi, capable de saisir les opportunités et ressources mises à sa disposition, dans une démarche de construction de son projet de formation, faisant preuve d'honnêteté intellectuelle, d'authenticité et de rigueur.

- **Le formateur**

Le formateur privilégie un mode de transmission de type accompagnement avec la double fonction de formation et de socialisation de l'apprenant qui identifie les valeurs professionnelles et l'accompagne dans la construction de son identité professionnelle.

Se situant dans une démarche clinique auprès de l'apprenant⁷, Il montre une proximité et une disponibilité dans sa relation aux apprenants pour soutenir leur motivation, « donner de la saveur au savoir »⁸ dans un métier de relation.

De transmetteur il tend à devenir un facilitateur dont la mission n'est pas seulement d'aider à acquérir des connaissances mais aussi d'aider à réfléchir. Le formateur adopte la posture d'un passeur pour accompagner chez l'apprenant l'audace d'apprendre. Il est également un passant qui guide l'étudiant vers l'autonomie, « la relation, dans son contexte a nécessairement un début, un développement et une fin soit : accueillir, se rencontrer, se séparer »⁹.

L'équipe pédagogique, porteur du projet pédagogique, favorise le développement personnel de chaque apprenant en lui reconnaissant sa singularité. Elle est animée d'une bienveillance constante et néanmoins sans complaisance. Consciente des réalités de terrain, elle endosse un rôle de facilitateur et d'interface entre les apprenants et les lieux d'exercice menant à l'alternance intégrative.

⁷ Selon Patrick ROBO, le champ des sciences humaines fait apparaître « *ce que nous pourrions nommer un "courant clinique" en ce sens où, d'une part, des recherches, des analyses de pratiques, des formations, etc. sont menées, non pas "au chevet du patient" mais auprès d'acteurs engagés dans et intéressés par l'objet d'étude, grâce à "cette posture particulière qui permet à un professionnel de construire des connaissances à partir de situations particulières dans lesquelles il est impliqué"* (Cifali, 1999a, p. 981), d'autre part que ces approches sont souvent guidées par "le souci de l'action, de la compréhension et de la transformation des situations de travail" (Clot, 2001) et enfin que la pratique des chercheurs, des formateurs, n'est plus un simple exercice d'application de connaissances acquises. De fait, "le sens clinique exige de n'être pas centré sur soi" (Cifali, 1999, p. 134), de ne plus être dans (l'illusion de) la maîtrise, d'accepter l'incertitude ».

ROBO, Patrick. *Démarche clinique*. [en ligne], 2003, consulté le 20 septembre 2016, Disponible sur : http://probo.free.fr/ecrits_app/Demarche_clinique.htm

⁸ ASTOLFI, Jean-Pierre. (2010), *La saveur des savoirs : disciplines et plaisir d'apprendre*. Paris, ESF, « collection pédagogie », 2014

⁹ PAUL Maëla. (2004), *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris, L'Harmattan, 2011. p.89

- **L'équipe administrative :**

Cette équipe est constituée de professionnels ressources, intégrée à l'équipe de nos structures et qui contribue au bon déroulement du parcours de formation des apprenants. Ils interviennent en amont de l'intégration des apprenants et participent à la vie des apprenants, tout au long de leur parcours, et des professionnels en assurant les activités administratives, de conseil et de documentation. Elle a un rôle déterminant dans l'accueil étant généralement la « porte d'entrée » dans les instituts.

- **L'équipe de direction**

Elle est accessible à toutes et tous et valorise une considération équitable. Elle favorise le développement et l'autonomie de ses équipes et facilite les échanges entre les différents acteurs (tutelles, partenaires, permanents de l'IF et apprenants). Elle contribue à la relation pédagogique dans un rôle de tiers par un positionnement décisionnaire et garant de la politique générale des instituts, des choix pédagogiques retenus et du déploiement du projet pédagogique. Elle assure la gouvernance des instituts tout en privilégiant une proximité avec l'ensemble des acteurs du dispositif (étudiants, élèves, équipes pédagogiques, équipes administratives, partenaires, tutelles, universités, financeurs...).

1.5. Les Orientations

Le projet des instituts de formation des professions non médicales de santé de notre GHT et de notre Direction commune, détermine ses orientations dans une prise en compte de l'environnement et du contexte actuel du monde de la santé. L'évolution du système de santé, des sciences, des techniques, des besoins en santé de la population, l'apparition et le renforcement de nouvelles approches dans l'organisation des soins, le vieillissement de la population et les nouveaux modes de collaboration entre professionnels de la santé sont autant de déterminants à considérer dans la conduite de ce projet. Il doit également contribuer, en concordance avec l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier et de façon étendue à la formation des aides-soignants, à :

- *« Professionnaliser le parcours de l'étudiant (ndlr : « et de l'élève »), lequel construit progressivement les éléments de sa compétence à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, d'attitudes et de comportements ».*
- *Permettre à l'apprenant de devenir « un professionnel capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul et en équipe pluri professionnelle. »*

Il s'agit, par ce projet, d'accompagner l'apprenant dans sa démarche d'apprentissage du métier pour lui permettre de :

- développer les aptitudes à consolider les compétences requises,
- renforcer sa curiosité professionnelle, ses attitudes d'éveil et de veille, son intérêt pour la recherche,
- se conforter dans son cheminement de professionnel de santé en devenir

Dans cette optique, le présent projet s'inscrit dans une démarche d'accompagnement de chaque apprenant vers la réussite de son parcours, ce qui appelle une adaptabilité des moyens et des ressources aussi bien internes qu'externes.

Il se doit également de privilégier les logiques de décroisement :

- entre les structures de la coordination pour développer des projets réfléchis et construits en transversalité valorisant les ressources présentes,
- entre les lieux de formations théoriques et les lieux de formations pratiques pour optimiser et consolider les liens indispensables à la formation par alternance.

Les orientations de ce projet ne font référence à aucun modèle de soins préétablis. Ces derniers sont considérés à leur juste place qui est celle de simple contribution à la réflexion, à l'émergence d'un questionnement et à la réalisation d'actes singuliers décidés en situation.

1.6. Le projet des instituts et la démarche qualité

Les instituts de formations aux professions non médicales de santé de Meuse ont acté le fait d'intégrer dès janvier 2014 le dispositif de démarche qualité initié par l'ARS, l'ANFH et l'université. Cette volonté marque l'intérêt porté à inscrire notre dispositif pédagogique dans une logique continue d'amélioration de la qualité et de maîtrise des risques. Il s'agit, notamment, de porter une vigilance accrue sur la qualité des prestations pédagogiques des différents intervenants. Une démarche d'évaluation des séquences pédagogiques sera conduite en mode continue afin de s'assurer que les attendus soient bien honorés et les réajustements qui s'imposeront seront entrepris. La logique de projet pédagogique partagé à l'échelle du GHT, invite les structures de Saint Dizier à intégrer ce dispositif. Le principe de mutualisation de la démarche sera à développer.

Cette démarche implique l'ensemble des acteurs en présence et s'inscrit dans une dynamique de territoire. Si le cheminement dans la démarche demeure spécifique à chacune des structures de la coordination, des rencontres régulières et transversales entre les professionnelles devront favoriser la mutualisation de résultats concernant des problématiques et besoins identiques ou convergents.

Une logique de gestion documentaire sera travaillée conjointement à partir d'une politique qualité transversale à la coordination et à un programme d'amélioration de la qualité spécifique à chacun des instituts impliqués et ce au regard des résultats de l'audit qualité.

L'inscription affirmée dans une politique qualité des instituts de formation sera un atout pour une démarche de certification des instituts notamment pour celle qui nous imposée du fait de notre rapprochement au système universitaire.

1.7. Le projet des instituts et la gestion

La dimension gestionnaire revêt une importance considérable dans le pilotage du projet pédagogique. Il s'agit en effet d'intégrer le principe de réalité des moyens et des ressources nécessaires à la réalisation des différents objectifs retenus.

Une logique de priorisation s'imposera à la déclinaison du projet en intégrant le budget du Conseil régional et les taxes d'apprentissage de chacune des structures.

Par ailleurs, une maîtrise comptable est indispensable compte tenu de la perspective d'évolution des besoins et notamment du renforcement des interventions de professionnels universitaires et, le cas échéant, des objectifs d'investissement.

Le principe de non fongibilité des budgets est affirmé (autonomie des instituts sur le plan financier).

1.8. Le projet des instituts et la communication

La qualité de la communication demeure un principe incontestable de la réussite du pilotage de ce projet.

Une attention particulière et continue sera portée sur une logique de libre circulation des informations entre les différents acteurs de la coordination et plus particulièrement vis-à-vis des étudiants et élèves. Pour optimiser la qualité de la communication et la circulation des informations, le projet d'institut s'engage à s'appuyer sur des supports et réseaux de communication performants et efficaces.

Les supports de présentation des différentes structures intégrées à la coordination seront réactualisés et diffusés auprès de l'ensemble de nos partenaires. Ils seront également mis à disposition des apprenants et du grand public par diffusion via nos sites internet respectifs

Les exigences, imposées par le principe de formation par alternance, appellent le déploiement d'une réelle collaboration entre professionnels des instituts et professionnels de terrain. Des rencontres seront programmées afin de favoriser l'expression des questionnements de chacun, la recherche, le cas échéant, de solutions partagées et ce dans le but de consolider une logique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements des apprenants.

Déclinaison du projet pédagogique partagé:

Le projet pédagogique partagé est identique pour l'ensemble des structures intégrées dans la Direction commune et, au-delà, dans le GHT. Il se différenciera entre chacune des structures par sa dimension opérationnelle et sa déclinaison par les fiches actions intégrées dans le document de cadrage programmatique annuel validé en ICOGI (instance compétente pour les orientations générales des instituts).

Il est élaboré en cohérence avec les axes politiques et stratégiques précédemment énoncés. Sa construction est pilotée par les équipes de direction sous l'autorité du coordonnateur des instituts de formations aux métiers de santé non médicales du GHT en associant l'ensemble des professionnels des structures de formation.

Son contenu valorise les actions déjà menées par les équipes pédagogique et administrative et envisage les actions à mener pour répondre favorablement aux attendus de la formation. Il tend à favoriser des méthodes d'apprentissage actives qui mobilisent l'engagement individuel et collectif des apprenants

Il se décline sous forme de fiches projets qui fixent :

- les orientations retenues,
- les objectifs généraux
- les actions à déployer

Les orientations servent d'ancrage aux actions à concrétiser sur la période dudit projet soit de 2019 à 2024. Elles sont présentées sous forme de fiches-projets dont les objectifs généraux sont déclinés en fiches-actions. Ces dernières formalisent annuellement les objectifs opérationnels recherchés et sont présentées pour avis aux différentes instances concernées. Elles font l'objet d'une évaluation annuelle qui intègre le rapport d'activités des Instituts concernés.

5 « Fiches Projets » :

- **L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé**
- **L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage**
- **L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir**
- **La collaboration avec les partenaires**
- **Le rôle des apprenants dans la dynamique des instituts**

FICHE PROJET n°1

« L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé »

Contexte :

L'accompagnement de l'apprenant vers la réussite de sa formation favorise l'émergence d'un parcours individualisé de formation. Ce dernier est valorisé par les capacités que les professionnels de la formation ont de mobiliser les valeurs et les qualités requises dans une logique d'exemplarité. Il contribue à considérer l'apprenant au centre de son dispositif de formation en sachant que cette singularité ne s'oppose pas à une dynamique collective. La qualité de cet accompagnement s'appuie alors sur la prise en compte de la singularité de chaque apprenant, de ses acquis antérieurs, de ses capacités à mobiliser ses compétences, de ses facilités et de ses difficultés. L'accompagnement de l'apprenant dans la construction de son projet professionnel est en cohérence avec les exigences du référentiel de formation et celles en lien avec la dynamique d'universitarisation. Cet accompagnement est particulièrement attentif au vécu de l'apprenant dans son parcours tant à l'institut qu'en stage. Il est en permanence vigilant à la progression de l'apprenant dans le cadre d'une qualité relationnelle conformes aux valeurs énoncées.

Objectifs généraux :

- Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure
- Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective
- Permettre à l'apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication
- Inscire les process de formation dans une démarche d'amélioration continue de la qualité

Groupe de professionnels impliqués :

VAUTROT Sylvie -Pilote du groupe (IFSI St Dizier)
OTMANE Fatiha (IFSI St Dizier)
ARNOUX Béatrice (IFSI Verdun)
NIEDERLAENDER Virginie (IFSI Verdun)

BIGAUT Delphine (IFSI Bld)
ROGIE Nicole (IFSI Bld)
MEZIANE Delphine (IFSI Verdun)
GIVE Laetitia (IFSI Verdun)

FICHE PROJET n°2

« L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »

Contexte :

L'environnement et les contextes d'apprentissage sont en pleine évolution. Les méthodes pédagogiques doivent répondre à des niveaux d'exigences importants déterminés par les référentiels de formation et, pour ce qui concerne les études en soins infirmiers, par ceux imposés par l'universitarisation.

Par ailleurs, l'évolution sociétale et les mutations générationnelles nous obligent à réfléchir et à innover la pédagogie selon des méthodes originales, dynamiques et innovantes. Ces dernières doivent également constituer des leviers pour que l'ensemble des apprenants passe d'un statut de consommateur de formation à un statut d'acteur engagé et responsable.

Objectifs généraux :

- Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage
- Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre réglementaire et des évolutions technologique et sociétale.
- Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives

Groupe de professionnels impliqués :

VAN EECKOUTTE Thibault- Pilote du groupe (IFSI Bld)

BRIARD Fanny (IFSI ST Dizier)

HALBIN Corinne (IFSI ST Dizier)

BERGER Véronique (IFSI Bld)

MENASSOL Jérôme (IFSI Verdun)

KNORST Charlotte (IFSI Verdun)

LEMAL Laurence (IFSI Verdun)

FORTIN Antonella (IFSI Verdun)

PRESCHEY Cathy (IFSI ST Dizier)

FICHE PROJET n°3

« L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir »

Contexte :

La particularité des formations aux métiers non médicaux de santé réside dans l'importance attribuée aux temps de la formation par l'alternance. Ces derniers doivent accompagner les apprenants dans leur confrontation avec l'univers de l'exercice. Ils constituent les prémices d'une formation par l'expérience. Ces temps passés aux chevet des patients, en immersion dans les équipes soignantes doivent lui permettre la transposition de ses acquis de connaissances dans le champ de ses compétences en développement. Ils servent également la construction d'une identité professionnelle partagée grâce à la proximité avec ses pairs et futurs collègues. En qualité de formateur, il nous appartient d'être à ses côtés dans cette dynamique au cours de laquelle il devra renforcer ses qualités d'adaptation aux situations qu'il sera amené à rencontrer

Objectifs généraux :

- Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation
- Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes
- Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives
- Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation

Groupe de professionnels impliqués :

ANDRIEN Michelle -Pilote du groupe (IFSI Verdun)
BOGGINI Nancy (IFSI Verdun)
PLARD Marie-Alice (IFSI Verdun)
VILHEM Anne (IFSI Verdun)
HEITZMANN Séverine (IFSI Verdun)

BRIGANDET Marie (IFSI Bld)
HONORET Céline (IFSI St Dizier)
CLOCHEY Cathy (IFSI Bld)
DEULCEUX Laure (IFSI St Dizier)

FICHE PROJET n°4

« La collaboration avec les partenaires »

Contexte :

Un des piliers fondamental à la qualité des formations dispensées, est constitué par la proximité professionnelle importante à développer avec les professionnels de terrain. C'est ensemble que chacun, à sa place respective, doit contribuer aux dispositifs de formations initiales. Les modalités du partenariat attendu doivent être lisibles et établis pour chacun des acteurs. Elles doivent être très clairement définies dans l'accompagnement des étudiants en cours de stage notamment par un accompagnement de nos collègues quant à leur rôle dans les processus d'apprentissages.

Le partenariat resserré à développer doit servir l'ancrage de nos enseignements dans la réalité de l'exercice futur de nos apprenants. Il nous faut privilégier les retours et échanges d'expériences en favorisant une politique partenariale adaptée aux enjeux des formations. La place des professionnels mais aussi des usagers doit être valorisée car elle peut favoriser l'appropriation des caractéristiques des métiers par les apprenants.

Objectifs généraux :

- Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité
- Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires
- Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial
- Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement

Groupe de professionnels impliqués :

DZIEBOWSKI Thomas- Pilote du groupe (IFSI Bld)

THIRION Emilie (IFSI Bld)

WIACKOWSKA Aline (IFSI Bld)

FASSIER Nathalie (IFSI ST Dizier)

PETIT Marie-Claude (IFSI Verdun)

BARONI Christine (IFSI ST Dizier)

ANCELET Perrine (IFSI Verdun)

MARTIN David (IFSI ST Dizier)

HENRY Karine (IFSI Verdun)

FICHE PROJET n°5

« Le rôle des apprenants dans la dynamique des instituts »

Contexte :

La dynamique des instituts nécessite une implication forte de tous les acteurs en présence. Apprenants et professionnels de la formation sont des personnes incontournables à la création d'un espace d'apprentissage favorisant l'acquisition des attendus de la formation. L'environnement devient alors un indispensable pour la qualité des apprentissages et s'appuie notamment sur des conditions de vie au travail positives. Par ailleurs, la nécessité de développer des capacités au travail pluridisciplinaire appelle un souci permanent à porter vers le collectif constitué de singularités. L'accompagnement du développement personnel des apprenants valorise une intégration respectueuse des règles de vie en collectivité sans minimiser l'impact attendu d'une démarche de responsabilisation et d'autonomie, laquelle doit s'exercer en privilégiant une logique de démocratie des apprenants.

Objectifs généraux :

- Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions
- Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants
- Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage
- Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif.

Groupe de professionnels impliqués :

DUPRE Colette- Pilote du groupe (IFSI Verdun)
DOUMENE Coralie (IFSI Verdun)
CHARABIA Isabelle (IFSI Verdun)
CHRETIEN Nathalie (IFSI Bld)
MICHEL Nadine (IFSI ST Dizier)

BEAUFORT Natacha (IFSI Bld)
GILLET Dominique (IFSI Bld)
PIERROT Stéphanie (IFSI ST Dizier)
DIDELOT Pascal (IFSI ST Dizier)

PRESENTATION SYNTHETIQUE DU PROJET PEDAGOGIQUE PARTAGE

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
1	L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé	Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	<i>Favoriser un accueil de qualité au 1er instant</i>	rentrée 2019
			<i>Personnaliser la finalisation du dossier administratif</i>	rentrée 2019
			<i>Présenter aux apprenants la déclinaison du programme de formation et de son cadre réglementaire</i>	rentrée 2019
			<i>Instaurer des liens inter promotions</i>	rentrée 2020
		Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective	<i>Instaurer une relation pédagogique de confiance</i>	rentrée 2019
			<i>Personnaliser l'accompagnement de l'apprenant en stage</i>	rentrée 2019
			<i>Repérer les problématiques individuelles et collectives des apprenants</i>	rentrée 2019
			<i>S'approprier les différents outils de suivi mis à disposition durant la formation</i>	rentrée 2020
		Permettre à l'apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	<i>Former l'apprenant à l'autoévaluation</i>	rentrée 2020
			<i>Accompagner l'apprenant dans la construction de sa posture réflexive</i>	rentrée 2020
			<i>Faciliter l'accès aux ressources nécessaires à l'autonomie des apprenants</i>	rentrée 2020
			<i>Valoriser les aptitudes des apprenants</i>	rentrée 2021
		Inscrire les process de formation dans une démarche d'amélioration continue de la qualité	<i>Structurer le pilotage de la démarche qualité</i>	rentrée 2019
			<i>Uniformiser la gestion documentaire</i>	rentrée 2021
			<i>Evaluer le dispositif de formation</i>	rentrée 2019

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
2	L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage	Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	Questionner les méthodes d'apprentissage de l'apprenant	rentrée 2020
			Proposer aux apprenants différentes méthodes d'apprentissage	rentrée 2020
			Varier les méthodes pédagogiques auprès des apprenants	rentrée 2021
			Permettre à l'apprenant d'identifier les différentes méthodes pédagogiques	rentrée 2022
		Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre réglementaire et des évolutions technologique et sociétale	Proposer des méthodes pédagogiques innovantes	rentrée 2020
			Optimiser les conditions d'apprentissage	rentrée 2020
			Accompagner les apprenants dans l'appropriation des cours dématérialisés	rentrée 2019
			Favoriser l'apprentissage par la simulation	rentrée 2019
		Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	Susciter la réflexivité dans les méthodes pédagogiques utilisées	rentrée 2020
			Favoriser les temps d'échanges avec leurs pairs, les professionnels, les patients témoins et les formateurs dans une logique de partage des savoirs	rentrée 2020

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
3	L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir	Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	Connaitre le projet professionnel de l'apprenant tout au long de sa formation	rentrée 2020
			Garantir un parcours professionnalisant dans le respect des typologies de stage des référentiels de formation	rentrée 2021
			Adapter le parcours au regard des besoins de formation de l'apprenant	rentrée 2020
		Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	Proposer à l'apprenant un lexique de situations professionnalisantes	rentrée 2021
			Accompagner l'apprenant dans l'identification des éléments de construction des compétences	rentrée 2020
			Mettre en œuvre des méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de mobiliser les Savoirs nécessaires à la construction de ses compétences	rentrée 2021
		Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	Expliciter à l'apprenant la méthodologie de l'analyse réflexive	rentrée 2022
			Valoriser l'expérience comme élément contributif à la pratique réflexive	rentrée 2020
		Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation	Développer un mode de communication commun	rentrée 2021
			Accompagner les partenaires de stage dans leurs missions	rentrée 2019
			Clarifier les missions du formateur référent de stage	rentrée 2019

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
4	La collaboration avec les partenaires	Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité	Réaliser une cartographie des terrains de stage	rentrée 2019
			Identifier les capacités d'accueil des terrains	rentrée 2019
			Formaliser les parcours de stage	rentrée 2021
			Réaliser une cartographie des partenaires Erasmus	rentrée 2019
		Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires	Utiliser des outils numériques pour communiquer	rentrée 2021
			Réaliser des actions de représentation (portes-ouvertes, forum...)	rentrée 2019
			Organiser des temps de travail inter-instituts	rentrée 2020
			Réaliser des réunions partenaires	rentrée 2020
		Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial	Uniformiser les supports d'encadrement et d'évaluation	rentrée 2022
			Identifier les référents pédagogiques pour chaque terrain de stage au sein des IF du GHT	rentrée 2019
			Accompagner les apprenants pendant leur stage	rentrée 2019
			Développer l'offre de formation continue au tutorat	rentrée 2019
		Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement	Répertorier les tuteurs et maitres de stage	rentrée 2020
			Renforcer le partenariat avec les tuteurs et professionnels de proximité	rentrée 2020
			Renforcer le partenariat avec les maitres de stage	rentrée 2020

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
5	Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts	Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions	<i>Permettre à l'apprenant de s'exprimer lors des suivis pédagogiques individuels</i>	rentrée 2019
			<i>Assurer le suivi pédagogique collectif des apprenants</i>	rentrée 2020
			<i>Accompagner l'apprenant, dont les comportements et attitudes, ne favorisent pas les conditions nécessaires aux apprentissages</i>	rentrée 2019
			<i>Identifier, par une analyse des résultats obtenus, les apprenants en difficulté d'apprentissage</i>	rentrée 2020
		Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	<i>Permettre aux apprenants d'être représentés par leurs pairs au sein des instituts</i>	rentrée 2019
			<i>Permettre l'expression des apprenants au sein des différentes instances</i>	rentrée 2019
			<i>Encourager les initiatives originales des apprenants, favorisant l'expression de tous, dans le respect des valeurs et du règlement intérieur</i>	rentrée 2020
		Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage	<i>Intégrer une représentation de tous les apprenants dans le conseil de la vie étudiante</i>	rentrée 2019
			<i>Optimiser le confort et la sécurité des locaux avec des équipements adaptés</i>	rentrée 2020
			<i>Favoriser un climat de travail propice à la réussite et au bien-être de chacun afin de répondre aux exigences de la qualité de vie au travail.</i>	rentrée 2019
			<i>Favoriser l'esprit de solidarité et d'entraide inter et intra promotion</i>	rentrée 2020
		Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif	<i>Permettre les échanges et le travail collaboratif entre les apprenants des instituts du GHT</i>	rentrée 2020
			<i>Favoriser la mutualisation des expériences des apprenants au sein du GHT</i>	rentrée 2020

ANNEXES

Fiches-actions du projet pédagogique partagé

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.1</u> Favoriser un accueil de qualité au 1 ^{er} instant			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant se sent attendu, ce qui lui donne envie de s'engager dans sa formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipe administrative ➤ Equipe pédagogique	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Commande de fournitures alimentaires et hôtelières ➤ Salles ➤ Livret d'accueil
<u>Prérequis</u> : Connaissances des modes opératoires nécessaires à la préparation de l'accueil			
Déclinaison opérationnelle , critères et indicateurs de résultats			
➤ Un livret d'accueil de l'institut est formalisé et est donné à chaque entrant ➤ Les promotions sont accueillies • Des temps d'accueil sont identifiés sur le planning ➤ Le pot d'accueil a favorisé les liens inter promotion • Un temps de convivialité inter promotion est organisé, il est identifié sur le planning ➤ Les référents d'année sont identifiés et présentés à la promotion			
Echéancier :			
A partir de la rentrée de 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N° 1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.2</u> <i>Personnaliser la finalisation du dossier administratif</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Permettre à l’apprenant de débiter sa formation dans les conditions optimales - Finaliser la constitution du dossier administratif dans les délais impartis		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Secrétaires ➤ Formateurs ➤ Direction	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Postes informatiques ➤ Accès WIFI ➤ Check liste
<u>Prérequis</u> : l’apprenant a la connaissance et est en possession de l’ensemble des éléments et pièces constitutives du dossier d’inscription			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Au moins une rencontre de chaque promotion avec le personnel administratif est organisée et planifiée ➤ Elle se déroule entre le jour de chaque rentrée et la fin du mois de chaque rentrée scolaire ➤ Le rôle et les fonctions des secrétaires sont connus des apprenants ➤ 100 % des dossiers administratifs sont considérés complets à la fin du mois de la rentrée scolaire ➤ Des rencontres individuelles peuvent être planifiées • nombre d’apprenants rencontrés par une secrétaire dans le mois qui suit la rentrée ➤ Les temps de permanence de secrétariat sont connus et organisés pour faciliter la prise en charge administrative • les horaires sont affichés			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.3</u> <i>Présenter aux apprenants la déclinaison du programme de formation et de son cadre réglementaire</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L’apprenant a connaissance du programme de formation et de son cadre réglementaire		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Direction ➤ Secrétaires/documentaliste	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation ➤ Règlement intérieur ➤ Plateforme numérique/site internet ➤ Livret d’accueil ➤ Reprographie
<u>Prérequis</u> : les documents sont actualisés et mis à disposition des apprenants			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des apprenants sont en possession des textes réglementaires ➤ Un temps dédié à la présentation du programme et du cadre réglementaire est formalisé sur le planning de chacune des promotions d’apprenants ➤ Les séquences pédagogiques sont organisées dans les 15 premiers jours qui suivent la rentrée			
Echéancier :			
A partir de la rentrée de 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.4</u> <i>Favoriser des liens inter promotions</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Faciliter les échanges inter-promotion - Initier la collaboration - Faciliter l’intégration de l’apprenant au sein de l’IFSI - Donner des repères à l’apprenant		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipe pédagogique et administrative ➤ Direction ➤ Services logistiques	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Salles ➤ Logistique (commandes alimentaires ...)
<u>Pré-requis</u> : connaissance des procédures de commandes – et anticiper les réservations de salles			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Le temps d’accueil est anticipé dans l’organisation (compte rendu de réunions) ➤ Un temps d’accueil est formalisé sur le planning des apprenants. ➤ Des temps de rencontre sont organisés entre les apprenants entrants et des apprenants sortants • Nombre d’anciens étudiants qui se mobilisent • Temps dédié à ces rencontres identifiés sur les plannings			
Echéancier :			
Première semaine de la rentrée scolaire- rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective	
<u>Fiche Action: 1.2.1</u> <i>Instaurer une relation pédagogique de confiance</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Reconnaître et valoriser la singularité de chaque apprenant - Accompagner l’apprenant vers la réussite de sa formation - Favoriser le bien-être de l’apprenant au cours de sa formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Direction ➤ Secrétaire/Documentaliste	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel de gestion apprenants
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un formateur de suivi pédagogique est identifié pour chaque apprenant • Pour chaque apprenant l’information est consignée dans son dossier ➤ Un formateur référent de stage est identifié pour chaque lieu de stage • Les référents de terrains de stage sont connus par chaque apprenant • 100% des livrets d’accueil intègre cette information ➤ Les temps de rencontre (SPI/SPC /visites sur stage) sont planifiés, tracés dans le logiciel de gestion ➤ Au moins 70 % des apprenants sont satisfaits des relations pédagogiques (questionnaire de satisfaction)			
Echéancier :			
A partir de la rentrée de 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective	
<u>Fiche Action: 1.2.2</u> Personnaliser l’accompagnement de l’apprenant en stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Optimiser l’apprentissage clinique de l’apprenant - Personnaliser le parcours de stage de l’apprenant - Accompagner la construction professionnelle de l’apprenant		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Tuteurs, maître de stage, équipe de proximité	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Livret d’accueil de stage ➤ Logiciel de gestion
<u>Pré-requis :</u> déploiement du portfolio sur chaque promotion d’apprenants (IFSI/IFAS)			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
• Les objectifs personnels de l’apprenant sont rédigés et validés par le formateur référent de suivi pédagogique ○ Les objectifs sont tracés dans le portfolio et dans le dossier de l’apprenant • Les livrets d’accueil sont recensés, et mis à disposition des apprenants chaque année • Les livrets d’accueil sont actualisés tous les 3 ans • Le Portfolio est renseigné par l’apprenant • Les rencontres tuteur/formateurs référent de stage/apprenant sont organisées et planifiées ○ Une rencontre de chaque apprenant en stage par chacune des périodes			
Echéancier :			
A partir de la rentrée de 2019			

FICHE PROJET N° 1 « Accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL 1-2 <i>Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective</i>	
Fiche Action: 1.2.3 Repérer les problématiques individuelles et collectives des apprenants			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Singulariser le parcours de formation de l'apprenant - Favoriser la réussite des apprenants - Former des professionnels compétents		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipe pédagogique et administrative ➤ Médecin du travail/médecin agréé ➤ Les professionnels encadrants <u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel de gestion ➤ RI et référentiel de formation ➤ ICOGI/sections pédagogique et disciplinaires/conseil technique ➤ Réunion d'équipe/direction	
Pré-requis : capacité à repérer les apprenants en difficultés.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Le nombre de réunions de régulation formateur/direction/promotion d'apprenant est comptabilisé. ➤ Le nombre de problématiques collectives (hors champs pédagogique) est recensé en CVE et sont traitées. ➤ Une démarche de déclaration par FSEI est développée ➤ Le nombre de FSEI et leur traitement est recensé. ➤ Le nombre et la qualification de sanctions pédagogiques et/ou disciplinaires et de contrats pédagogiques font l'objet d'une présentation dans les instances ➤ Les contrats pédagogiques sont formalisés et un suivi est organisé et évalué tout au long de la durée du contrat. ➤ Les difficultés individuelles sont retranscrites dans le logiciel de gestion. ➤ Une analyse générale et, en cas de besoin, individuelle des résultats est présentée à chacune des CAC			
Echéancier :			
A partir de la rentrée de 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective	
<u>Fiche Action: 1.2.4</u> <i>S’approprier les différents outils de suivi mis à disposition durant la formation</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Structurer le dispositif d’accompagnement des apprenants pour proposer et adapter un parcours de formation personnalisé : - Favoriser les rencontres de SPI - Valoriser le retour d’expérience sur le terrain ou à l’institut - Personnaliser les objectifs de stage en tenant compte des exigences du programme et des besoins liés au parcours de l’apprenant Formaliser la traçabilité de la progression de l’apprenant à partir du portfolio, du bilan de stage dans le dossier informatique		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Tuteurs de stage/maître de stage/professionnels encadrants ➤ Documentaliste	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ portfolio ➤ grilles d’entretien ➤ Logiciel de gestion « étudiants » ➤ Planification des SPI/SPC ➤ Règlement intérieur ➤ Planification des heures TPG ➤ Actions de formations des équipes
<u>Pré-requis :</u> ➤ Connaissance du programme de formation et des impératifs liés à l’alternance, ➤ Capacité d’animation et de gestion de dynamique de groupe, ➤ Connaissances en informatique et du logiciel de gestion ➤ Capacité à conduire des entretiens pédagogiques individuels.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Le nombre de rencontres individuelles et collectives par apprenants est recensé ➤ Le nombre d’heures consacré aux rencontres des apprenants sur les terrains de stage est comptabilisé ➤ Les portfolios sont renseignés régulièrement et de manière continue par l’apprenant ➤ Les apprenants connaissent les outils mis à leur disposition, et savent les utiliser de manière appropriée			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL 1-3	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	
<u>Fiche Action: 1.3.1</u>			
Former l’apprenant à l’autoévaluation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Utiliser les méthodes, outils et moyens pédagogiques divers pour développer leur auto-évaluation. (Objectifs de semestre/stage/portfolio) ➤ Optimiser l’analyse de pratique en formation clinique au cours de chacun des semestres, ➤ Développer les compétences professionnelles des apprenants en utilisant l’apprentissage par la simulation tout au long de la formation,		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Professionnels encadrants (stage)	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Les référentiels de formation ➤ Logiciel de gestion « apprenants
➤ <u>Pré-requis :</u> ➤ Connaissance du programme de formation et des impératifs liés à l’alternance, ➤ Capacité d’animation et de gestion de dynamique de groupe, ➤ Connaissance des différents courants et méthodes pédagogiques.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les méthodes et outils supports de l’auto-évaluation sont identifiés, formalisés et utilisés par tous ➤ Le nombre de séquences d’accompagnement sur le terrain et dans l’institut est programmé, tracé et est intégré dans le rapport d’activité ➤ Les analyses de situation formalisées par les apprenants dans le port folio sont repérables.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 1-3</u>	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	
<u>Fiche Action: 1.3.2</u>			
Accompagner l’apprenant dans la construction de sa posture réflexive			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Utiliser les méthodes, outils et moyens pédagogiques divers pour susciter et développer la pratique réflexive en formation théorique et clinique ➤ Optimiser l’analyse de pratique en formation clinique au cours de chacun des semestres, ➤ Développer les compétences professionnelles des apprenants en utilisant l’apprentissage par la simulation tout au long de la formation, ➤ Développer des méthodes pédagogiques favorisant l’implication des apprenants et leur place d’acteur. ➤ Placer l’apprenant au centre de la construction des dispositifs pédagogiques en prenant en compte les ressources, les capacités et les besoins spécifiques des apprenants au cours des différentes étapes formatives et normatives de leur parcours de formation,		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Professionnels encadrants/tuteurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Fiches pédagogiques
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les méthodes et outils supports de la pratique réflexive sont identifiés, formalisés et utilisés par tous ➤ Le nombre de séquences d’accompagnement sur le terrain et dans l’institut est programmé et recensé, ➤ Au moins une analyse de situation / analyse de pratiques professionnelles par stage sont formalisées par les apprenants et intégrées dans le port folio. ➤ Les séquences d’apprentissage par simulation (à l’exclusion des séquences de simulations procédurales) sont tracées, et la file active des apprenants, qui en ont bénéficiées, est actualisée			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL N° 1-3	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	
<u>Fiche Action: 1.3.3</u>			
Faciliter l’accès aux ressources nécessaires à l’autonomie des apprenants			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Identifier les ressources utilisables par l’apprenant - Porter à connaissance les ressources nécessaires à l’apprenant - Accompagner les apprenants dans la recherche et l’utilisation des ressources utiles à leur autonomie.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Documentaliste ➤ Formateurs ➤ Professionnels de proximité	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Site internet IFSI/IFAS ➤ Plateforme universitaire ➤ CDI- salle informatique ➤ Code informatique pour dossier patient informatisé ➤ Livret d’accueil de stage ➤ Ressources documentaires de l’établissement support
Pré-requis :			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ L’activité du CDI est tracée et intégrée dans le rapport d’activité du CDI (recensement de passages des utilisateurs au CDI) ➤ Le site informatique est opérationnel, facile d’utilisation-le nombre de connexion est recensé ➤ Les apprenants sont satisfaits à 80 % des ressources mises à disposition (enquête de satisfaction tous les 3 ans pour les EI, 1 an pour EAS) ➤ Les livrets d’accueil sont mis à disposition, vérifiés et, le cas échéant, actualisés une fois tous les trois ans. La preuve de vérification est consignée sur le document			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL 1-3	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	
<u>Fiche Action: 1.3.4</u>			
Valoriser les aptitudes des apprenants			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Faire participer les apprenants à des activités transversales en collaboration avec les cadres formateurs (portes ouvertes, forum des métiers) ➤ Solliciter la participation des apprenants à des débats, témoignages, retour d’expérience (apprenant « expert ») ➤ Impliquer les apprenants dans la construction et la mise en œuvre de projets institutionnels.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Mode opératoire/procédures ➤ Démarche projet (méthodologie) ➤ Fiche pédagogique ➤ Informatique (logiciel)
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Appréciation de l’implication des apprenants en identifiant le taux de participation des apprenants à des missions transversales et à la concrétisation de projets institutionnels ➤ Nombre de séquences pédagogiques organisées sous forme de débat, tables rondes, rencontres avec des « patients experts »			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL 1-4	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Inscrire les process de formation dans une démarche d’amélioration continue de la qualité	
<u>Fiche Action: 1.4.1</u>			
Structurer le pilotage de la démarche qualité			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Formaliser la politique qualité des IF du GHT et le programme d’amélioration de la qualité ➤ Structurer la cartographie des processus de l’IF ➤ Structurer le pilotage de la démarche qualité en intégrant l’engagement du formateur relai-qualité dans l’organisation institutionnelle ➤ Répondre aux exigences de la certification universitaire		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Relais qualité identifiés ➤ Pilote de processus identifiés ➤ Equipe pédagogique et administrative	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Projet qualité (politique qualité) ➤ Projet pédagogique ➤ gestion documentaire de la qualité
Pré-requis : Les membres des équipes pédagogiques et administratives sont impliqués dans la démarche qualité. Ils sont formés ou initiés à la démarche qualité.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La démarche qualité est intégrée dans les rapports d’activités des IF du GHT ➤ 20 % du temps de travail du relai qualité, dans chaque IF, est dédié au déploiement de la démarche qualité ➤ Au moins 6 rencontres entre direction et relais qualité sont organisées par année. ➤ L’ensemble des réunions « qualité » sont planifiées et font l’objet d’un CR mis à disposition des différents acteurs ➤ Les comptes rendus des rencontres des différents Copil (Copil coordination et intra-ifs) sont diffusés à l’ensemble des équipes pédagogiques ➤ Une revue de Direction est organisée une fois par an. ➤ Le bilan qualité est présenté lors des instances (ICOGI – CT)			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL 1-4	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Inscrire les process de formation dans une démarche d’amélioration continue de la qualité	
<u>Fiche Action: 1.4.2</u>			
Uniformiser la gestion documentaire			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Structurer la gestion documentaire La structuration du système documentaire est pertinente, fiable, intuitive La documentation est accessible et utilisable par tous les acteurs de la formation Uniformiser les pratiques entre les 3 IF du GHT		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipe de direction ➤ Equipe pédagogique et administrative ➤ Relais qualité ➤ Documentaliste	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Matériel informatique fiable et opérationnel ➤ Procédure de gestion documentaire
<u>Pré-requis :</u> L’équipe pédagogique et administrative est formée à la gestion documentaire			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La gestion documentaire est structurée, formalisée, uniformisée et utilisée par tous les équipes pédagogiques et administratives des instituts du GHT ➤ Les procédures et documents qualité sont mis à jour selon un calendrier préétabli. Les dates de mises à jour sont inscrites sur les documents qualité			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 1</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-4</u>	
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		Inscrire les process de formation dans une démarche d’amélioration continue de la qualité	
<u>Fiche Action: 1.4.3</u>			
Evaluer le dispositif de formation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Verdun			
IFSI ☒	IFAS ☒		
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
- Evaluer la satisfaction des apprenants afin de leur permettre de participer au dispositif de formation - Evaluer le dispositif de formation - Utiliser les résultats recensés pour réajuster le dispositif de formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Relais qualité/Direction ➤ Formateurs ➤ Apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Quizz Box ➤ Temps planning formalisé sur logiciel de gestion ➤ Fiche pédagogique ➤ Entretien d’évaluation annuel
Pré-requis :			
Formation à l’utilisation de quizz box - Formation aux outils d’évaluation - Avoir une culture de l’évaluation			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La satisfaction des apprenants est mesurée à chaque fin de semestre ➤ Les résultats des bilans de satisfaction sont présentés en réunion d’équipe pédagogique/direction ➤ Le bilan du dispositif de formation est présenté par les formateurs référents d’UE et d’année/semestre une fois par semestre lors d’une réunion pédagogique dédiée aux bilans du dispositif ➤ Le bilan du dispositif de formation fait l’objet d’une présentation dans les instances de gouvernance des IF ➤ Les réajustements du dispositif de formation tiennent compte des bilans de semestre et de satisfaction des apprenants ➤ 60% des apprenants sont satisfaits du dispositif de formation			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL N°2- 1</u> Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	
<u>Fiche Action: 2.1.1</u>			
Questionner les méthodes d'apprentissage de l'apprenant			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant sera capable d'identifier dès l'entrée en formation ses méthodes d'apprentissage afin de gagner en autonomie		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Les équipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les documentalistes	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les CDI
Pré-requis : connaissance sur les méthodes de travail			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les méthodes d'apprentissages sont questionnées par l'équipe pédagogique durant le premier mois de formation. Les séquences pédagogiques dédiées à cette thématique sont identifiées et font l'objet d'un CR dans le dossier de l'apprenant ➤ Chaque apprenant est capable de décrire lors des accompagnements pédagogiques ses méthodes d'apprentissage. Elles font l'objet d'une retranscription dans le dossier de l'étudiant par son référent pédagogique			
nt			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 1</u> Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	
<u>Fiche Action: 2.1.2</u> Proposer aux apprenants différentes méthodes d'apprentissage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants s'approprient les différentes méthodes d'apprentissage		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Les équipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les documentalistes	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les CDI
<u>Pré-requis :</u> avoir identifié ses propres méthodes de travail			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un échange sur les différentes méthodes d'apprentissage est proposé au cours du premier mois. Ce temps est repéré sur le planning de formation ➤ L'apprenant a identifié des méthodes d'apprentissage qui répondent à ses besoins ➤ Taux d'apprenant répondant aux exigences de validation des résultats théoriques en session 1			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 1</u> Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	
<u>Fiche Action: 2.1.3</u> <i>Varier les méthodes pédagogiques auprès des apprenants</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprentissage des apprenants est favorisé par la diversité des méthodes pédagogiques		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les intervenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ CDI ➤ Les outils pédagogiques ➤ Les plannings
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les formateurs proposent des méthodes pédagogiques diversifiées. Elles sont identifiées sur les fiches pédagogiques ➤ Les méthodes sont appropriées aux objectifs pédagogiques ➤ Les contenus dispensés sont conformes à 100% avec le référentiel de formation ➤ L'avis des apprenants sur les méthodes proposées est recueilli dans le cadre des enquêtes de satisfaction			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 1</u> Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	
<u>Fiche Action: 2.1.4</u> Permettre à l'apprenant d'identifier les différentes méthodes pédagogiques			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant identifie les bénéfices des différentes méthodes pédagogiques		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les intervenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ CDI ➤ Les outils pédagogiques
Pré-requis :			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ L'apprenant a pu expérimenter différentes méthodes en participant aux séquences pédagogiques. Chaque maquette pédagogique présente les méthodes pédagogiques utilisées ➤ L'apprenant est capable de transposer certaines méthodes pédagogiques. Sur certaines UE ou modules, les apprenants utilisent des méthodes variées lors de restitution de TD, de travaux de groupe. L'enquête de satisfaction annuelle, vérifie que l'apprenant est capable d'identifier des méthodes pédagogiques utilisées.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2022			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL N°2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale	
<u>Fiche Action: 2.2.1</u>			
Proposer des méthodes pédagogiques innovantes			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Des méthodes pédagogiques innovantes sont proposées aux apprenants		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les outils pédagogiques
Pré-requis : les équipes pédagogiques sont formées			
Déclinaison opérationnelle , critères et indicateurs de résultats			
➤ Le nombre de séquences pédagogiques utilisant des outils spécifiques (Quizz box ; jeux ; chambre des erreurs ; simulation ; jeux de rôle ; pédagogie inversée...) est recensé ➤ 100% des apprenants ont bénéficié d'outils et de méthodes pédagogiques innovantes ➤ Les méthodes pédagogiques déployées répondent toutes au cadre règlementaire			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N°2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale	
<u>Fiche Action: 2.2.2</u> <i>Optimiser les conditions d'apprentissage</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les conditions proposées favorisent la progression des apprenants		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les outils pédagogiques
Pré-requis :			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les groupes restreints sont favorisés. Des TD ou travaux de groupe sont régulièrement organisés. Les groupes n'excèdent pas 20% de l'effectif d'apprenants ➤ Les formateurs favorisent les échanges et l'intégration des connaissances au sein des groupes. En groupe restreint les formateurs passent au moins 2 fois au sein des groupes ➤ Les conditions d'apprentissage sont évaluées lors des bilans de satisfaction des apprenants			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale	
<u>Fiche Action: 2.2.3</u> Accompagner les apprenants dans l'appropriation des cours dématérialisés			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☐		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☐	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☐			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants s'approprient les contenus des cours dématérialisés		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les universitaires	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique/Internet ➤ Cours dématérialisés
Pré-requis : Accompagnement préalable des étudiants à la méthodologie du cours dématérialisé ; inscription à l'université + code d'accès individuel ; connaître la plateforme universitaire ; connexion internet efficace ;			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des étudiants ont procédé à leurs inscriptions universitaires dans les délais impartis ➤ Une information est donnée aux étudiants sur l'utilisation de la plateforme universitaire ➤ Tous les objectifs de chaque cours dématérialisé sont mis à disposition de tous les apprenants (Verdun et Bar le Duc)			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale	
<u>Fiche Action: 2.2.4</u>			
Favoriser l'apprentissage par la simulation			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La simulation participe à la professionnalisation de l'apprenant.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Intervenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les salles de simulation
Pré-requis : les formateurs sont formés			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des apprenants ont utilisés l'apprentissage par la simulation ➤ Au moins 80% des formateurs sont formées ou sensibilisés aux notions de briefing et de débriefing ➤ Les formateurs favorisent l'interactivité au sein du groupe ➤ Les situations proposées se complexifient au regard du niveau de formation ➤ 100% des séquences de débriefing valorisent la démarche réflexive			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 3</u> Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	
<u>Fiche Action: 2.3.1</u> <i>Susciter la réflexivité dans les méthodes pédagogiques utilisées</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant s'inscrit dans une démarche réflexive		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres Formateurs ➤ Les professionnels de la santé	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Salles ➤ Portfolio
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Une méthodologie d'analyse réflexive est proposée à l'apprenant ➤ Le formateur initie la réflexivité au sein des groupes. La méthodologie de la réflexivité sert de référence pédagogique dans le cadre de l'animation des groupes de travail ➤ La progression des capacités d'analyse est évaluée au cours de la formation. Elle donne lieu à une traçabilité dans le dossier de l'étudiant			
<u>Echéancier :</u>			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 3</u> Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	
<u>Fiche Action: 2.3.2</u> Favoriser les temps d'échanges avec leurs pairs, les professionnels, les patients témoins et les formateurs dans une logique de partage des savoirs			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant construit son savoir en interagissant avec les autres		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres formateurs ➤ Professionnels de santé ➤ Patients témoins	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Salles
Pré-requis :			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Nombre de temps de rencontres programmés et réalisés avec des patients témoins ➤ Nombre d'heures dédiées aux échanges d'expérience avec des professionnels de la santé ➤ Nombre d'heures dédiées aux échanges entre pairs et/ou formateurs ➤ Un bilan des temps d'échanges permet de mesurer la satisfaction des apprenants dans la construction des savoirs			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 3</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1</u>	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
<u>Fiche Action: 3.1.1</u>			
Connaitre le projet professionnel de l'apprenant tout au long de sa formation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le formateur référent adaptera un parcours de stage personnalisé		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateur ➤ Etudiant	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Cartographie des stages ➤ Référentiel de formation ➤ Logiciel IFSI / IFAS
Pré-requis : connaissance du référentiel de formation et de l'offre de stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des apprenants bénéficient d'au moins un entretien individuel par an, questionnant leur projet professionnel et leur niveau de formation ➤ 100% des entretiens sont tracés dans le dossier informatique de l'apprenant ➤ 100% des entretiens donnent lieu à la déclinaison d'objectifs de progression. Ils sont formalisés, cosignés remis à chaque apprenant et archivés dans le dossier pédagogique ➤ 100% des affectations de stage sont validées par les référents de stage et pédagogiques au regard de la progression de l'apprenant ➤ La politique de stage est formalisée, validée, connue par tous les acteurs. Elle décline notamment les modalités d'affectation en stage qui favorise l'évolution attendue de l'apprenant.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 3</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1</u>	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
<u>Fiche Action: 3.1.2</u>			
Garantir un parcours professionnalisant dans le respect des typologies de stage des référentiels de formation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun		IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La formation clinique respecte les différentes disciplines prescrites dans les référentiels de formation.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres formateurs ➤ Secrétaires ➤ Direction IF	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Programme formation IFAS ➤ Référentiel de formation IFSI ➤ Cartographie des stages
Pré-requis : Connaissance des référentiels, connaissance de l'offre de stage, du projet professionnel de l'étudiant et de ses besoins de formation			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les différents terrains de stage au regard des typologies de stage sont référencés et classés par typologies ➤ Une cartographie des terrains de stages intégrant leurs typologies est validée annuellement par les instances. ➤ 100% des apprenants ont connaissance de la cartographie des stages ➤ 100% des affectations de stage répondent aux exigences de parcours typologiques conformément au référentiel ➤ Les affectations de stage sont validées au regard de la progression de l'apprenant ➤ Le parcours de stage est tracé dans le logiciel IFSI / IFAS			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 3</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1</u>	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
Fiche Action: 3.1.3			
Adapter le parcours au regard des besoins de formation de l'apprenant			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'adaptation des parcours Développement des compétences attendues		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Référent pédagogique ➤ Formateur en charge des stages ➤ Apprenant	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Cartographie ➤ Portfolio ➤ Logiciel IFSI / IFAS
Pré-requis : Connaissance des référentiels, connaissance de l'offre de stage, du projet professionnel de l'étudiant et de ses besoins de formation			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les affectations de stage sont adaptées au regard des acquisitions de compétences, actes / activités ➤ L'apprenant identifie, en concertation avec son référent pédagogique, ses besoins de formation clinique - Les besoins de formation clinique identifiés par l'apprenant et le formateur sont tracés dans le logiciel pour 100% des apprenants - Toutes les mises en stage font l'objet de la rédaction d'objectifs professionnels et personnalisés ; Ils sont tous soumis à validation et sont transmis au terrain de stage par l'apprenant. ➤ Les objectifs de stage de l'apprenant prennent en compte ses besoins de formation au regard de la spécificité du stage 100%des objectifs de stage sont validés par le formateur de suivi pédagogique qui s'est assuré de leur cohérence avec les besoins de l'apprenant et les spécificités du terrain de stage ➤ Des actions sont menées pour accompagner l'apprenant dans la consolidation de ces connaissances académiques - Nombre de séquences de renforcement théoriques post CAC proposées - Nombre d'apprenants participant à ces séquences			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>3- 2</u> Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	
<u>Fiche Action: 3.2.1</u> Proposer à l'apprenant un lexique de situations professionnalisantes			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant exploite le lexique de situation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ L'apprenant ➤ Les formateurs ➤ Les partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Le lexique ➤ Le livret d'accueil de stage ➤ Le portfolio
<u>Pré-requis : Identifier les éléments des compétences</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des livrets d'accueil de stage comportent une ou plusieurs situations prévalentes ➤ Un lexique de situations emblématiques validé est disponible ➤ La liste des unités d'enseignements mobilisant les situations prévalentes est connue et formalisée ➤ Les tuteurs utilisent les situations prévalentes			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 2 Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	
<u>Fiche Action: 3.2.2</u> Accompagner l'apprenant dans l'identification des éléments de construction des compétences			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant saura construire son projet de formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Les formateurs ➤ Les apprenants ➤ Les partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Le référentiel / programme de formation ➤ Le portfolio ➤ Le livret d'accueil
<u>Pré-requis</u> : connaitre les compétences et leurs éléments constitutifs			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
 ➤ La formation par compétences est présentée aux apprenants au début de la formation ➤ Les ressources de la compétence sont explicitées à l'apprenant soit en collectif, soit en individuel et fait l'objet d'une traçabilité spécifique ➤ L'apprenant s'autoévalue sur l'acquisition des éléments de compétences ➤ Le formateur de suivi pédagogique accompagne l'étudiant dans le réajustement de son projet de formation. Les séquences de SPI sont identifiées ➤ 100% de ces évaluations sont tracées dans le dossier de l'apprenant par le formateur ➤ 100% de ces évaluations sont tracées dans son portfolio par l'apprenant ➤ La mise en lien du référentiel de formation et du référentiel de compétences figure sur 100% des documents pédagogiques présentés aux apprenants au début de chaque UE et UI			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>3- 3</u> Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	
<u>Fiche Action: 3.3.1</u> Expliciter à l'apprenant la méthodologie de l'analyse réflexive			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Tout au long de la formation, l'apprenant construit sa pratique professionnelle sur la base de l'analyse réflexive.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenant ➤ Formateurs ➤ Professionnels de terrain	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation ➤ Logiciel IFSI ➤ Portfolio ➤ Ateliers APP
Pré-requis : connaissance des éléments constitutifs des compétences ; aptitude du formateur à animer un atelier d'analyse réflexive			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La progression de l'apprenant dans le développement de sa posture réflexive est tracée : - lors de chaque face à face pédagogique par son référent pédagogique - chaque CR contient des éléments qualitatifs du cheminement de l'apprenant ➤ Chaque apprenant se voit proposer au moins un « atelier réflexif » collectif par semestre, animé par le référent pédagogique ➤ Le nombre d'ateliers réalisés est tracé dans le logiciel de planification et dans le rapport d'activité ➤ En stage, 100% des apprenants (IDE) réalisent avec leur tuteur au moins une analyse de situation, tracée dans le port folio et consultée par le référent pédagogique			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2022			

<u>FICHE PROJET N° 3</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 3</u>	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	
<u>Fiche Action: 3.3.2</u>			
Valoriser l'expérience comme élément contributif à la pratique réflexive			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les savoirs issus de l'expérience contribuent au développement des compétences		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Partenaires de stage ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel IFSI ➤ Portfolio ➤ Ateliers APP
<u>Pré-requis</u> : Lexique de situations emblématiques			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
 ➤ Le formateur s'appuie sur des situations professionnelles vécues par l'apprenant ➤ L'apprenant transcrit son analyse réflexive dans le portfolio ➤ Des temps de partage d'analyse de pratique sont initiés pendant et/ou au retour de stage • Identification de ces temps sur le planning des apprenants ➤ 100% des temps de partage d'analyse de pratique sont identifiés : - pendant le stage avec le tuteur et/ou les professionnels de santé dits « de proximité » et/ou le maître de stage - au retour de stage en atelier réflexif au sein de l'institut avec le référent pédagogique ➤ 100% des temps d'analyse de pratique sont programmés et figurent sur le planning hebdomadaire des apprenants			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>3- 4</u> Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation	
<u>Fiche Action: 3.4.1</u> Développer un mode de communication commun			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun			
IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Renforcer la dimension intégrative de l'alternance Harmoniser les vecteurs de communication entre les différents partenaires de la formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Formateurs ➤ Equipe de direction ➤ Equipe administrative ➤ Apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Livrets d'accueil ➤ Messagerie ➤ Documents institutionnels
Pré-requis : Répertorier les vecteurs de communication			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les documents institutionnels sont identifiés, existent et sont harmonisés. Leur diffusion est structurée. ➤ Nombre d'heures dédiées aux échanges institutionnels entre les différents partenaires ➤ 100% des partenaires de stage (maîtres de stage et tuteurs) ont connaissance et font usage des documents institutionnels de l'IFSI et l'IFAS ➤ 100% des apprenants ont connaissance et mobilisent les documents institutionnels ➤ 100% des équipes pédagogique et administrative ont connaissance et mobilisent les documents institutionnels les concernant			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 4 <i>Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation</i>	
<u>Fiche Action: 3.4.2</u>			
Accompagner les partenaires de stage dans leurs missions			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant rencontre des partenaires de stage investis dans leurs missions		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Apprenants ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation ➤ Portfolio ➤ Livrets d'accueil ➤ Documents institutionnels
Pré-requis :			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Au moins 6 séquences de formation tutorat sont proposées annuellement aux professionnels chargés de l'encadrement au niveau du GHT ➤ La satisfaction de l'apprenant est recueillie : 100% des bilans semestriels recueillent, à la rubrique « stage », les avis des étudiants. - Le résultat des bilans est présenté annuellement à la réunion « partenaires » ➤ 100% des terrains de stage disposent d'un livret de stage actualisé. ➤ 80% des livrets sont actualisés tous les 3 ans			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir»		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 4 <i>Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation</i>	
<u>Fiche Action: 3.4.3</u>			
Clarifier les missions du formateur référent de stage			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun			
IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'animer la relation tripartite au service des effets attendus de la formation par alternance		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Apprenants ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel IFSI ➤ Livrets de stage
Pré-requis : la répartition terrain de stage/formateur référent de terrains de stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La fiche rôle et missions du formateur référent de terrain de stage est formalisée, validée et appliquée ➤ 100% des terrains de stage sont attribués à un formateur référent de stage • Chaque Maître de stage est informé de l'identité du référent de stage. • Chaque Maître de stage est destinataire de la fiche rôle et missions du formateur référent de terrain de stage ➤ 100% des étudiants en stage bénéficient d'une rencontre programmée sur le terrain de stage ➤ Chaque date de rencontre apprenant/référent/tuteur (et/ou Maitre de stage) est renseignée dans le logiciel IFSI ➤ 100% des visites font l'objet d'un compte rendu dans le dossier scolaire			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.1</u>			
Réaliser une cartographie des terrains de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La cartographie permet la visualisation de l’ensemble de l’offre de stage sur le territoire du GHT.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire
Pré-requis : Utilisation des partenariats existants			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ L’ensemble de l’offre de stage du GHT est identifié à partir de mars-avril de chaque année. ➤ Un document synthétique et commun aux instituts du GHT est formalisé. ➤ 100% des terrains de stage sont attribués à un formateur référent de stage ➤ La cartographie des terrains de stage est présentée dans chacune des instances concernées avec validation des nouveaux espaces de stage			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.2</u>			
<i>Identifier les capacités d'accueil des terrains</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La capacité d'accueil de chaque terrain de stage est recensée au regard du parcours de chacune des formations. Elle permet la réactivité lors de la répartition des stages et maîtrise les dysfonctionnements liés à des répartitions en incohérence avec les capacités		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire
Pré-requis : Cartographie des terrains de stage et antériorité du nombre d'apprenants accueillis (N-1).			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un document de synthèse des capacités d'accueil est formalisé pour l'ensemble du GHT. ➤ Le document indique le nombre de places disponibles par typologie et par semestre/module. ➤ La mise à jour des capacités d'accueil est réalisée chaque année avant le rentrée de septembre			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.3</u>			
Formaliser les parcours de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☐		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☐	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☐			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Des parcours de stage pertinents et cohérents avec le niveau d'étude doivent servir l'exhaustivité de la formation par l'alternance.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil
Pré-requis : Cartographie des terrains de stage et livrets d'accueil			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Des parcours de stage sont définis en MCO et santé mentale en collaboration avec les maîtres de stage. • Nombre de parcours de stage • Nombre de terrain de stage inclus dans des parcours ➤ Ces parcours de stage sont portés à la connaissance des apprenants. • Les livrets d'accueil intègre la description des parcours de stage ➤ Les lieux intégrés dans des parcours sont matérialisés sur la cartographie.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

FICHE PROJET N° 4 « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
Fiche Action: 4.1.4 Réaliser une cartographie des partenaires Erasmus			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☐		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☐	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☐			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La cartographie permet la visualisation de l'ensemble de l'offre de mobilité Erasmus.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Copil Erasmus ➤ Partenaires de mobilité	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire ➤ Conseil régional
Pré-requis : inscription au dispositif ERASMUS			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ L'ensemble des partenaires Erasmus est identifié. ➤ Un document récapitulatif par institut est formalisé. ➤ Ce document est porté à la connaissance des IFSI du GHT. ➤ Les instituts sont retenus et chartés pour le dispositif ERASMUS ➤ Le nombre d'étudiants inscrit dans la démarche est recensé ➤ Le nombre d'heures consacré à ce dispositif est recensé par IF			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2 <i>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</i>	
<u>Fiche Action: 4.2.1</u>			
Utiliser des outils numériques pour communiquer			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les temps de travail sont rationalisés ; les coûts et les risques liés aux déplacements sont réduits. Les échanges inter IF et avec les partenaires sont simplifiés.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage ➤ Référent informatique par IF ➤ Service informatique	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Matériel de visio-conférence par IF ➤ Espace numérique de travail partagé ➤ Forum de discussion ➤ Conseil régional
<u>Pré-requis</u> : Site web IFSI/IFAS de Meuse, extensions au logiciel de scolarité			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un espace numérique commun est créé sur le GHT à destination des professionnels des instituts (partage de contenus, banque de données, ...). ➤ La visioconférence est développée et utilisée.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2021			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2 <i>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</i>	
<u>Fiche Action: 4.2.2</u> <i>Réaliser des actions de représentation (portes-ouvertes, forum, bourses à l'emploi...)</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les instituts de formation et les formations proposées sont rendues publiques.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Cellule communication	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire
<u>Pré-requis</u> : Supports existants, partenariats antérieurs			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Une action « portes-ouvertes » est réalisée dans chaque institut en associant formateurs et apprenants • Nombre de formateurs participants • Nombre d'apprenants participant • File active des « visiteurs » ➤ Les instituts de formation participent aux forums des métiers et rencontres pôle-emploi de la région. • Nombre de séquences et de personnels participants (formateurs, apprenants...) ➤ Un catalogue des formations continues est diffusé.			
➤ Une bourse à l'emploi est organisée chaque année pour les étudiants en semestre 5 et les élèves AS • Nombre d'établissements partenaire participants • Nombre d'apprenants concernés ➤ Un recensement du nombre d'heures consacrées à ces actions est établi et intégré dans le rapport d'activités des instituts			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2 <i>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</i>	
<u>Fiche Action: 4.2.3</u>			
Organiser des temps de travail inter-instituts			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le partenariat inter-instituts est potentialisé. Il doit favoriser les retours d’expériences et la réflexion autour de supports partagés		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ COPIL	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ ENT ➤ Visioconférence ➤ Véhicules
<u>Pré-requis</u> : Collaborations antérieures			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Le projet pédagogique partagé est rédigé et est déployé ➤ Des rencontres sont planifiées sur l’année. ➤ Des groupes de travail sont identifiés (différents COPIL, projet, UE communes, ...). ➤ Un recensement du nombre d’heures consacrées à ces temps de partenariat est établi et intégré dans le rapport d’activités des instituts			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2 <i>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</i>	
<u>Fiche Action: 4.2.4</u>			
Réaliser des réunions partenaires			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il permettra des temps d'échanges et d'informations avec les partenaires des IF.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Référentiel de formation
Pré-requis : Cartographie des lieux de stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Au moins une réunion partenaire par an est réalisée dans chaque IF. ➤ Un représentant de chaque établissement (ou groupement d'établissement) est présent. • Feuille d'émargement des professionnels et de leurs qualifications est disponible			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d’encadrement au niveau territorial	
<u>Fiche Action: 4.3.1</u> Uniformiser les supports d’encadrement et d’évaluation (portfolio, livret d’accueil de stage, charte d’encadrement, feuille MSP EAS...)			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s’agit de favoriser l’harmonisation et la simplification des outils et documents d’accompagnement des apprenants en stage.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d’accueil ➤ Référentiel de formation
<u>Pré-requis</u> : Recensement de l’existant			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Tous les documents existants sont recensés et donne lieu à une mutualisation en vue d’harmoniser les pratiques ➤ Tous les instituts du GHT utilisent les mêmes outils et documents de stage. ➤ Des outils communs aux formations infirmières et aides-soignantes sont élaborés (livret d’accueil, charte d’encadrement, ...). Et diffusés sur les terrains de stage			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2022			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 <i>Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d’encadrement au niveau territorial</i>	
<u>Fiche Action: 4.3.2</u> Identifier les référents pédagogiques pour chaque terrain de stage au sein des IF du GHT			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le listing permet la visualisation de l’ensemble des référents pédagogiques des lieux de stage proposés. Le rôle du référent pédagogique de stage est d’organiser une rencontre de chaque étudiant sur son terrain de stage (avec son tuteur et, si possible, le maître de stage)		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Gestion documentaire
Pré-requis : Cartographie des lieux de stage, recensement de l’existant			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Le listing est connu et à disposition de tous (étudiants, instituts, partenaires). ➤ Un réajustement annuel est effectué. ➤ 100% des terrains de stage sont confiés à un formateur référent identifié ➤ La traçabilité de cette information est assurée dans chaque livret d’accueil			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 <i>Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial</i>	
<u>Fiche Action: 4.3.3</u> Accompagner les apprenants pendant leur stage (regroupements, visites sur stage, analyses de situation...)			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants sont accompagnés et soutenus dans leur formation clinique.		<u>Ressources Humaines :</u>	
		<u>Ressources Matérielles :</u>	
		➤ Direction	➤ Gestion documentaire
		➤ Equipes pédagogiques	➤ Livret d'accueil
		➤ Equipes administratives	➤ Référentiel de formation
		➤ Partenaires de stage	➤ Listing des référents pédagogiques
Pré-requis : Connaissance des lieux de stage, apprenants informés des modalités d'accompagnement sur stage Cartographie des terrains de stage avec identification des formateur référent du terrain de stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Une trame et procédure commune et adaptée au niveau de formation de l'apprenant est élaborée.			
➤ 100% des terrains de stage sont confiés à un formateur référent			
➤ Les missions et rôles du formateur référent de stage sont définis et diffusés aux terrains de stage			
➤ Les visites sur stage sont tracées dans le suivi pédagogique de l'apprenant.			
➤ Les éléments clés de cet accompagnement (attendus sur stage) sont prédéterminés et tracés (bilan de mi stage, difficultés rencontrées, recensement des acquisitions, axes d'amélioration proposés).			
➤ Des outils de traçabilité partagée existent			
➤ 100% des étudiants sont rencontrés par le formateur référent du terrain de stage et le tuteurs sur leur terrain de stage			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 <i>Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial</i>	
<u>Fiche Action: 4.3.4</u>			
Développer l'offre de formation continue au tutorat			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☐ IFAS ☐	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'accompagner les professionnels de terrain dans l'appropriation de leurs missions de tuteurs. Cela doit contribuer à améliorer l'encadrement des apprenants en stage.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Copil Formation continue ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire ➤ Plaquettes informatives ➤ Catalogue de formation continue
Pré-requis : Cadre législatif (instruction DGOS/RH1/2016/330 du 04 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stage paramédicaux) Charte de l'encadrement des étudiants en stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Au moins 2 sessions de formation tutorat AS et 8 sessions de formation tutorat IDE sont organisées par an à l'échelle du GHT. ➤ L'offre est proposée à tous les partenaires de stage. • Elle figure dans le catalogue des formations continues proposées ➤ Le nombre d'établissements demandeurs est en augmentation • Nombre d'établissement demandeurs • Nombre de professionnels formés par site			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 4 Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement	
<u>Fiche Action: 4.4.1</u>			
Répertorier les tuteurs et maitres de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'encourager et de faciliter les contacts entre les acteurs de l'encadrement des apprenants sont identifié.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Logiciels de scolarité
Pré-requis : cartographie des terrains de stage			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ 100% des livrets d'accueil existent avec la carte d'identité des structures mentionnant l'identité du maître de stage et des tuteurs ➤ Une liste commune des acteurs de l'encadrement est élaborée et mise à disposition des formateurs et de l'équipe administrative. ➤ Une réactualisation annuelle de cette liste est réalisée. ➤ La liste est adossée à la cartographie des terrains de stage du GHT			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 4 <i>Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement</i>	
<u>Fiche Action: 4.4.2</u> Renforcer le partenariat avec les tuteurs et professionnels de proximité (objectifs, outils d'encadrement, parcours de formation...)			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les professionnels sont accompagnés dans l'encadrement des apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Logiciels de scolarité
Pré-requis : cartographie des terrains de stage et livrets d'accueil actualisés			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
 ➤ La liste tuteurs par terrains de stage est établie et réactualisée annuellement ➤ Une collaboration est effective entre les acteurs du stage et les IF (rencontres, travaux en commun). • Le nombre d'heures de participation des tuteurs à des enseignements théoriques et à des jurys ➤ Les modalités de contact avec les instituts et les référents pédagogiques de stage sont transmises ➤ Un tableau de traçabilité des contacts est établi et mis à disposition des formateurs ➤ Les réponses apportées par les formateurs font l'objet d'une traçabilité.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 4 <i>Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement</i>	
<u>Fiche Action: 4.4.3</u> Renforcer le partenariat avec les maitres de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'accompagner les maitres de stage pour faciliter leur implication dans la formation initiale des apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Logiciels de scolarité
Pré-requis : Cartographie des lieux de stage et livrets d'accueil actualisés			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Chaque terrain de stage a identifié son maître de stage ➤ Le pourcentage des maitres de stage participant aux réunions partenaires et aux instances est formalisé. ➤ Le nombre d'heures de participation des maitres de stage à des enseignements théoriques ou présentation de terrains de stage est tracé. ➤ Le nombre d'heures de participation à des travaux menés en collaboration entre les cadres formateurs et maitres de stage est tracé.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1 Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions	
<u>Fiche Action: 5.1.1</u> <i>Permettre à l'apprenant de s'exprimer lors des suivis pédagogiques individuels</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les besoins d'expressions de l'apprenant sont satisfaits lors des échanges avec le référent de suivi pédagogique. Un climat de confiance est instauré pour accompagner l'apprenant dans sa professionnalisation La posture réflexive est recherchée lors des échanges		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Référent de suivi pédagogique. ➤ Apprenant	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel informatique (WINIFSI-LOGIFSI) ➤ Lieu d'entretien permettant la confidentialité des échanges
Pré-requis : connaissance de la méthodologie du suivi pédagogique.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les apprenants ont un formateur référent désigné dont ils connaissent le nom. 100% de ces informations sont consignés dans le dossier de l'apprenant ➤ Un temps de rencontre défini est programmé pour chacun des apprenants. - Le nombre de rencontre par an est défini - Chaque temps de rencontre est identifié sur les plannings des apprenants ➤ Une trame méthodologique partagée entre le formateur et l'apprenant existe. ➤ Le contenu est formalisé et sert de guide à la conduite de ces temps d'échanges ➤ 100% des contenus de ces rencontres font l'objet d'une traçabilité dans le dossier de l'apprenant			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1 Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions.	
<u>Fiche Action: 5.1.2</u> <i>Assurer le suivi pédagogique collectif des apprenants</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le suivi pédagogique collectif permet les échanges au sein du groupe. Le partage d’expérience favorise la progression des apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Référent de suivi pédagogique et ou de stage. ➤ Professionnels de terrain	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Salle adaptée
Pré-requis : Connaissance de la méthodologie et de l’objectif du suivi pédagogique collectif. Les étudiants ont analysé leurs pratiques et élaborent un travail écrit.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un temps de rencontre défini est programmé pour les groupes d’apprenants. ○ Le nombre de rencontre par an est défini ○ Chaque temps de rencontre est identifié sur les plannings des apprenants ➤ Le contenu est formalisé et sert de guide à la conduite de ces temps d’échanges (Les apprenants exposent leur travail à leurs pairs, les apprenants échangent sur leurs expériences de stage, le temps d’expression de chacun des participants est équitable) ➤ Une restitution écrite de ce travail est demandée à l’apprenant dans son portfolio • 100% des portfolios sont renseignés			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1 Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions	
Fiche Action: 5.1.3 Accompagner l'apprenant, dont les comportements et attitudes, ne favorisent pas les conditions nécessaires aux apprentissages			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'adoption de comportements et attitudes professionnelles compatibles avec les valeurs du projet pédagogique et les attendus de la profession est favorisée. Un suivi individualisé est assuré à l'ensemble des apprenants. Il est renforcé pour les apprenants en difficulté.		Ressources Humaines : ➤ Secrétaires ➤ Equipe pédagogique ➤ Direction ➤ Apprenant ➤ Les professionnels de terrain ➤ Le représentant de l'université	Ressources Matérielles : ➤ Portfolio ➤ Logiciel informatique. ➤ Rapports circonstanciés. ➤ Contrats pédagogiques. ➤ Règlement intérieur. ➤ Dossier scolaire. ➤ Documents administratifs
Pré-requis : Connaissance du dossier et de la situation de l'apprenant.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les comportements et attitudes préjudiciables à l'apprentissage sont identifiés et tracés. ➤ 100% des entretiens font l'objet d'une traçabilité dans le dossier de l'apprenant ➤ 100 % des apprenants ont eu connaissance du règlement intérieur. ➤ Des rencontres sont organisés avec la direction • Le nombre d'entretien est recensé • Le nombre de contrat pédagogique est recensé et fait l'objet d'une information dans les instances ➤ Le suivi des contrats pédagogique est assuré. Il fait l'objet d'une traçabilité dans le dossier de l'apprenant et d'une information de suivi dans les instances. ➤ L'apprenant est informé par écrit des décisions prises. ➤ Les situations d'apprenants en difficulté sont présentées en instance. • Nombre de section pédagogiques, de sections disciplinaires et de conseils techniques			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1 Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions	
Fiche Action: 5.1.4 Identifier, par une analyse des résultats obtenus, les apprenants en difficulté d'apprentissage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants en difficulté d'apprentissage sont identifiés par le biais d'une analyse de leurs résultats.		Ressources Humaines : ➤ Equipe pédagogique ➤ Direction ➤ Apprenant ➤ Les professionnels de terrain ➤ Le représentant de l'université	Ressources Matérielles : ➤ Portfolio ➤ Logiciel informatique. ➤ Rapports circonstanciés. ➤ Contrats pédagogiques. ➤ Dossier de l'apprenant. ➤ Documents administratifs.
Pré-requis : Repérage des apprenants en difficulté à l'aide des résultats. Validation des résultats par les instances.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les résultats ne correspondant pas aux exigences attendues par le référentiel sont identifiés par l'équipe pédagogique. • Un outil de traçabilité existe et est utilisé par les professionnels ➤ Un temps de préparation de la CAC permet une première analyse des résultats et du parcours de l'étudiant par l'équipe pédagogique et le responsable pédagogique. ➤ La CAC propose une analyse finale et entérine les résultats des apprenants. (ESI) • 100% des Compte rendus des CAC sont élaborés et validés par le Président de l'instance ➤ Les résultats sont communiqués aux apprenants dans les 24h qui suivent la CAC • Le temps dédié est identifié sur les plannings des apprenants ➤ Des rencontres du référent de suivi pédagogique (post CAC) et de la direction sont organisées dans un délai de 15j maximum après la CAC. • temps dédié est identifié sur les plannings des apprenants			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL N°5- 2 Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	
<u>Fiche Action: 5.2.1</u> Permettre aux apprenants d'être représentés par leurs pairs au sein des instituts			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants sont représentés démocratiquement au sein de chaque promotion. Ils y occupent une place active.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Equipe pédagogique ➤ Secrétaires ➤ Direction	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Quizzbox ➤ Règlement intérieur ➤ Procédure qualité élection des délégués ➤ PPP
Pré-requis : La réglementation en matière de gouvernance est maîtrisée			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ La procédure qualité concernant l'élection des délégués est rédigée. Elle est expliquée aux apprenants et est connue de l'équipe pédagogique • Macro processus et documents attachés			
➤ Les élections sont organisées dans un délai suffisant à la connaissance intra promotion et dans le respect de la réglementation.			
➤ La possibilité est donnée à chacun des apprenants de présenter sa candidature.			
➤ Les résultats sont entérinés et transmis à l'ARS pour validation.			
➤ Les délégués sont encouragés dans leur rôle de représentation de leurs pairs. • Une fiche mission et rôle des délégués est rédigée et diffusée aux apprenants			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 2 Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	
Fiche Action: 5.2.2 Permettre l'expression des apprenants au sein des différentes instances			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La démocratie des apprenants est préservée au sein des différentes instances.		Ressources Humaines : ➤ Membres des instances.	Ressources Matérielles : ➤ Projet pédagogique partagé. ➤ Règlement intérieur. ➤ Textes législatifs.
Pré-requis : Election des délégués par leurs pairs au sein de chaque promotion. Présentation des instances aux apprenants.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les élections des délégués sont organisées en respect de la réglementation et dans les délais impartis ➤ Les délégués ou leurs suppléants siègent aux différentes instances sur convocation. • Les feuilles d'émargement des participants aux différentes instances existent et font l'objet d'une partie du compte rendu ➤ Un temps de parole leur est consacré lors de ces instances. ➤ 100% des compte rendu de la rencontre sont rédigés et diffusés.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 2 Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	
Fiche Action: 5.2.3 Encourager les initiatives originales des apprenants, favorisant l'expression de tous, dans le respect des valeurs et du règlement intérieur			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Une dynamique inter promotion est favorisée dans le respect des valeurs de l'Institut.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Equipe pédagogique ➤ Secrétaires ➤ Direction	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Règlement intérieur ➤ Projet pédagogique partagé
Pré-requis : bilan de l'existant.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Des temps de rencontres inter promotion sont organisés par l'équipe pédagogique. • Nombre de temps de rencontre par année ➤ Des panneaux d'affichage sont mis à disposition des apprenants. ➤ La création d'une association d'apprenant est encouragée, des personnes ressources sont identifiées. ➤ Des règles relatives à la création de projets ou d'initiatives de la part des apprenants sont élaborées. Elles figurent dans les règlements intérieurs et sont présentées aux promotions			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 3 Améliorer les conditions de vie à l’institut pour optimiser les conditions d’apprentissage	
Fiche Action: 5.3.1 Intégrer une représentation de tous les apprenants dans le conseil de la vie étudiante			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Il s’agit de promouvoir la démocratie étudiante et la participation des apprenants dans la dynamique des instituts afin d’améliorer les conditions de vie et de travail dans les structures		Ressources Humaines : ➤ Délégués de chaque promotion ➤ L’équipe de direction ➤ Equipe pédagogique ➤ Secrétaire	Ressources Matérielles : ➤ PPP ➤ Règlement intérieur ➤ Tableau d’affichage ➤ Plateforme informatique ➤ Texte législatif
Pré-requis : Connaissance des missions du CVE. Convocation écrite formalisée de tous les membres du CVE avec communication de l’ordre du jour et des thèmes abordés.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les représentants de chaque promotion (y compris AS) sont présents aux réunions du CVE. ➤ Les souhaits et remarques des apprenants sont pris en compte lors du CVE. ➤ Les délégués recensent les besoins et les demandes des apprenants en amont du CVE. ➤ Deux CVE minimums sont organisés par an. ➤ Suite au CVE, des actions sont étudiées puis mises en œuvre dans la mesure du possible. • Un tableau de suivi des actions est construit. Il est renseigné et fait l’objet d’une présentation dans les iinstances ➤ Un règlement intérieur du CVE est rédigé et validé ➤ 100% des CVE donnent lieu à la rédaction d’un compte-rendu mis à disposition des apprenants.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>5- 3</u> Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage	
<u>Fiche Action: 5.3.2</u> <i>Optimiser le confort et la sécurité des locaux avec des équipements adaptés</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'agir sur l'environnement afin d'optimiser les conditions d'accueil, de vie dans les instituts et d'apprentissage		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Agents techniques ➤ Agents de sécurité ➤ Equipe pédagogique ➤ Direction ➤ Service financier ➤ Le conseil Régional	
		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ DSA, Sac d'urgence, extincteurs.... ➤ Budget	
<u>Pré-requis :</u> budget alloué à la sécurité et au confortBilan de l'existant			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un DSA et un sac d'urgence sont présents sur site. • Leur vérification et contrôle font l'objet d'une traçabilité ➤ Les interventions d'agents techniques sont garanties. Les temps de réponses sont maîtrisés • Un tableau de suivi est réalisé • En cas de problèmes, les FSEI sont rédigées et donnent lieu à un suivi (quantitatif et qualitatif) ➤ Au moins une alerte incendie est organisée chaque année afin de répondre aux exigences de sécurité incendie. ➤ Les normes de sécurité de l'établissement sont diffusées et appliquées. ➤ Tous les membres des équipes sont inscrits dans le dispositif de formation sécurité incendie et sont détenteurs de l'AFGSU à jour • Suivi du nombre de professionnels formés à la sécurité incendie • Suivi du nombre de professionnels détenteurs de l'AFGSU à jour ➤ Une salle de détente est mise à disposition des apprenants. ➤ Des distributeurs automatiques de collation sont mis à disposition. ➤ Les extérieurs des différents instituts sont aménagés et entretenus en vue du confort des usagers.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 3 Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage	
Fiche Action: 5.3.3 Favoriser un climat de travail propice à la réussite et au bien être de chacun afin de répondre aux exigences de la qualité de vie au travail.			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit de permettre aux apprenants de s'épanouir au sein de leur formation et de leur donner les moyens d'être acteur de leur formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ L'équipe pluriprofessionnelle	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Règlement intérieur ➤ Wifi ➤ Salle informatique ➤ CDI ➤ Texte législatif
Pré-requis : implication de chacun, enveloppe budgétaire, bilan de l'existant			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les règles et valeurs de « vivre et travailler ensemble » sont énoncées et respectées par tous, pour tous. • Le règlement intérieur est présenté • Une charte d'apprenant est élaborée collectivement et mise à disposition • Le nombre d'entretien de rappel des règles et d'organisation de sections disciplinaires est recensé ➤ Les travaux de groupe se font en groupes restreints. • Chaque nombre d'apprenants par groupe de travail est défini et respecté • Chaque fiche pédagogique fait état du nombre maximum d'apprenants par groupe de travail ➤ Un accès WIFI, un accès à l'outil informatique, un CDI (Centre de documentation et d'information) sont proposés aux apprenants. • Recensement du nombre d'évènements indésirable relatif à l'accès WIFI et aux accès aux supports informatiques • Suivi du nombre de passage au CDI et du nombre d'emprunts d'ouvrages ➤ Des salles sont mises à disposition des apprenants pour travailler en dehors des séquences pédagogiques.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2019			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 3 Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage	
Fiche Action: 5.3.4 Favoriser l'esprit de solidarité et d'entraide inter et intra promotion			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
• Encourager la création d'un collectif apprenant et de professionnels • Les ressources intra promotionnelles sont mutualisées et optimisées. • La création d'association(s) d'apprenant est encouragée car elle permet le développement d'un esprit de solidarité et d'entraide dans les apprentissages et dans la vie au sein des promotions et des instituts. • Développer et confirmer le rôle des délégués de promotion		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Les délégués ➤ L'équipe pédagogique	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Tableau d'affichage
Pré-requis : Les apprenants sont sensibilisés à l'intérêt de valeurs comme la solidarité et l'entraide.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Un temps de présentation personnel est prévu en début de formation. ➤ Des activités communes sont proposées et organisées par l'équipe pédagogique. ➤ Des travaux de groupes sont planifiés. • Nombre de travaux de groupes décloisonnés organisés ➤ Un dispositif de « parrainage » est déployé. ➤ L'équipe pédagogique propose des personnes ressources au sein de la promotion en fonction des difficultés de l'apprenant. • Création et diffusion d'un annuaire « ressources » ➤ Une association des apprenants existe sur chacun des sites ➤ Nombre de rencontres avec les délégués (par site et au sein du GHT)			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

FICHE PROJET N° 5 « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 4 Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif	
Fiche Action: 5.4.1 Permettre les échanges et le travail collaboratif entre les apprenants des instituts du GHT			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Le travail collaboratif au sein du GHT est optimisé et efficient. ➤ Les apprenants tirent profit des échanges avec leurs pairs entre instituts.		Ressources Humaines : ➤ Apprenants ➤ Equipes pédagogiques ➤ Secrétaires et Directions ➤ Partenaires	Ressources Matérielles : ➤ Internet ➤ PPP
Pré-requis : Liaison WIFI. Chacun est sensibilisé à l'intérêt du travail collaboratif inter institut			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Des temps de rencontre et d'enseignement sont organisés par l'équipe pédagogique. • Nombre de séquences par vidéo conférences annuelles • Nombre de temps de rencontres ○ Impliquant uniquement les équipes ○ Impliquant les équipes et les apprenants • Suivi de l'impact financier sur l'unité fonctionnelle relative aux frais de déplacement ➤ Une planification d'année est harmonisée pour l'ensemble des instituts. ➤ Un site commun à l'ensemble des apprenants est créé. ➤ Un espace de partage virtuel est créé pour les équipes pédagogiques, administratives et de direction pour faciliter la mutualisation d'outils ➤ Une salle de visioconférence existe dans chaque institut du GHT. ➤ Les apprenants participent à des projets inter-instituts			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 4 Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif	
<u>Fiche Action: 5.4.2</u> <i>Favoriser la mutualisation des expériences des apprenants au sein du GHT</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
➤ Le vécu et l'expérience des apprenants sont mis à profit. ➤ La mutualisation des ressources garantit et valorise les expertises à l'échelle du GHT ➤ Elle se déploie dans une logique d'efficience		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Equipes pédagogiques ➤ Directions	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Charte informatique ➤ Internet ➤ Wifi
<u>Pré-requis :</u> La volonté de chacun de partager son expérience, son ressenti, son vécu.			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
➤ Les terrains de stage sont mutualisés. • La cartographie des terrains de stage est commune • Taux d'apprenants ayant bénéficié de cette mutualisation • Dans le cadre de cette mutualisation, 100% des apprenants ont bénéficié d'un suivi pédagogique sur le terrain de stage ➤ Des projets de pilotage d'UE dont ceux en lien avec la santé publique sont réalisés en collaboration. • Nombre d'UE déployés en collaboration inter instituts ➤ Un blog «apprenants» régulé par un modérateur est créé.			
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2020			