



# PROJET PEDAGOGIQUE

## INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS



**01 SEPTEMBRE 2024**

**FORSONI SYLVIE**  
DIRECTRICE DES SOINS, COORDINATRICE DES INSTITUTS DE FORMATION IFSI IFAS IFAP

## **Sommaire**

Sommaire.....	1
1. Projet de l'Institut .....	3
1.1. Les orientations de la formation .....	3
1.2. Les valeurs de l'institut.....	3
1.3. La charte de travail en équipe .....	4
1.3.1. Introduction .....	4
1.3.2. Objectifs .....	4
1.3.3. Principes Fondamentaux de la Charte .....	5
1.4. La démarche qualité.....	5
1.5. La qualité de vie étudiante et l'accompagnement vers la réussite .....	7
1.6. La lutte contre la précarité étudiante .....	7
1.6.1. Contexte et Besoin.....	7
1.6.2. Mise en Place de l'Épicerie Solidaire .....	7
1.6.3. Impacts Attendus .....	8
1.7. Les prestations offertes aux apprenants .....	8
1.8. La conception générale de la formation .....	9
1.9. Les choix pédagogiques .....	9
2. Le projet pédagogique de l'IFSI .....	10
2.1. Formation théorique .....	10
2.1.1. Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation .....	10
2.1.2. Méthodes et moyens.....	11
2.2. Organisation de l'Équipe Pédagogique par Compétences .....	12
2.2.1. Contexte.....	12
2.2.2. Organisation et Fonctionnement .....	12
2.2.3. Avantages .....	12
2.3. Le numérique et les innovations pédagogiques .....	13
2.3.1. Introduction du Numérique dans les enseignements .....	13
2.3.2. Innovations Pédagogiques .....	14
2.3.3. Impact et Bénéfices.....	14
2.3.4. Défis et Considerations .....	15
2.3.5. Evaluations et réajustements du dispositif de formation théorique.....	15

2.4.	Formation clinique.....	16
2.4.1.	Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation .....	16
2.4.2.	Planification de l'alternance : méthodes et moyens .....	17
2.4.3.	Evaluations et réajustements du dispositif de formation clinique .....	17
2.5.	Evaluation de l'étudiant.....	18
2.5.1.	Objectifs .....	18
2.5.2.	Méthodes et moyens.....	19
2.5.3.	Evaluations et réajustements du dispositif d'évaluation de l'étudiant .....	19
2.6.	Qualité de vie et accompagnement de l'étudiant.....	20
2.6.1.	Bien –être et qualité de vie étudiante .....	20
2.6.2.	Accompagnement vers la réussite .....	21
2.7.	Accompagnement en stage .....	22
2.7.1.	Politique de stage.....	22
2.7.2.	Commission de Validation des Stages.....	23
2.8.	Stage Humanitaire en Semestre 6 .....	23
2.8.1.	Objectif principal.....	24
2.8.2.	Objectifs secondaires.....	24
2.8.3.	Avantages et Bénéfices .....	24
	Conclusion .....	24
	Annexes :.....	25

## Introduction

Le projet de l'Institut sert de référence aux objectifs pédagogiques et aux stratégies mises en œuvre. Il est garant de l'application du cadre réglementaire. Il participe à la cohérence institutionnelle et précise les valeurs véhiculées par la formation. Il donne à l'ensemble des acteurs (apprenants, formateurs, responsables de l'encadrement en stage...) des points de repère afin de se situer tout au long du processus de formation.

### 1. Projet de l'Institut

#### 1.1. Les orientations de la formation

L'être humain est au centre de la formation. Ainsi le processus, le comportement, les intentions et moyens utilisés sont aussi importants que le résultat recherché. En ce sens, la formation accompagne le développement, le cheminement et l'accomplissement de chacun.

C'est une transformation qui va d'une prise de conscience, puis de distance à l'égard du modèle proposé, jusqu'à définir sa propre conception.

L'apprenant est une personne reconnue dans sa globalité et dans sa singularité. Le public accueilli en formation est très hétérogène de par son âge, son expérience personnelle et professionnelle mais aussi de par son parcours de formation. Il s'agit donc d'un parcours individuel, personnalisé, fait d'acquisitions nombreuses, variées et continues, ponctué d'incertitudes.

C'est aussi une expérience collective où les vécus de chacun prennent sens. Ainsi exprimés et entendus, ils viennent alimenter et renforcer les projets individuels.

Les formations dispensées à l'Institut visent la construction de compétences chez le futur professionnel. La Direction Générale de l'Organisation des Soins (DGOS) a défini la compétence comme « étant la maîtrise d'un savoir-faire opérationnel, relatif aux activités d'une situation déterminée requérant des connaissances associées ». Cette définition a été retenue pour ce projet. Cela induit donc le fait que l'apprenant doit être agent, acteur et auteur de sa formation. Il doit utiliser toutes les ressources personnelles ou professionnelles dont il dispose pour faire émerger, développer ses compétences et construire son projet.

#### 1.2. Les valeurs de l'Institut

Un système de valeurs est l'ensemble des règles de conduites, des lois jugées conformes à un idéal (ou norme) par une personne ou par une collectivité.

L'équipe pédagogique se réfère en permanence aux valeurs de l'Institut dans la mise en œuvre du projet de formation.

- **Le respect** : Attitude qui porte à traiter quelqu'un ou quelque chose avec égard et à ne pas lui porter atteinte. Travailler en équipe passe par la considération des différents points de vue et l'acceptation de certaines règles. C'est parce que chaque individu est légitimé par l'autre dans la place qu'il occupe, qu'il en résulte

un sentiment de sécurité et de confort. Cette dynamique offre une complémentarité qui sera toujours au bénéfice de la personne soignée.

- **La solidarité** : Faire preuve de solidarité consiste à se sentir moralement responsable vis-à-vis des autres, à s'engager à ne pas les desservir et à leur porter assistance en toutes circonstances. Il s'agit donc de venir en aide à ceux qui en ont besoin sans qu'il soit nécessaire d'attendre leur sollicitation. Cette valeur prend tout son sens dans les relations interprofessionnelles et entre les étudiants/élèves eux-mêmes.
- **La tolérance** : Au sens moral, la tolérance est la vertu qui porte à respecter ce que l'on n'accepterait pas spontanément, par exemple lorsque cela va à l'encontre de ses propres convictions. C'est aussi la vertu qui porte à se montrer vigilant tant envers l'intolérance qu'envers l'intolérable. L'homme est un être unique, il peut penser et agir de manières différentes, ce qui nécessite de la part du professionnel de l'ouverture d'esprit et de la compréhension.
- **L'honnêteté** : Qualité de celui qui est fidèle à ses obligations, à ses engagements, qui ne cherche pas à tromper. Qualité de ce qui est fait, en respectant les engagements pris sans tromperie. Dans le domaine de la communication, l'honnêteté consiste à entrer en relation avec quelqu'un en toute loyauté, avec authenticité.
- **La responsabilité** : Etre responsable, c'est faire le choix de ses actions mais aussi d'en rendre compte en toutes circonstances. Ainsi, la responsabilité engage et oblige à remplir un devoir, une mission avec rigueur. Chacun est garant du travail qu'il fournit et s'engage au quotidien.

L'Institut a à cœur de faire valoir ces valeurs. Bienveillance et équité amènent l'apprenant à renforcer la confiance en lui et envers les autres.

### 1.3. La charte de travail en équipe

#### 1.3.1. Introduction

la charte de travail en équipe vise à établir des bases solides pour une collaboration efficace en définissant des principes de respect, de communication, et de responsabilité. En clarifiant les rôles, les mécanismes de collaboration et les procédures de gestion des conflits, elle contribue à fédérer les membres de l'équipe et à créer un environnement de travail harmonieux et productif

#### 1.3.2. Objectifs

- Renforcer la cohésion, améliorer la collaboration et optimiser la performance au sein de l'équipe,
- Définir des principes clairs et des attentes en matière de travail en équipe,

- Promouvoir la cohésion, la confiance et l'engagement des membres de l'équipe,
- Assurer une communication et une collaboration fluides.

### 1.3.3. Principes Fondamentaux de la Charte

- **Respect Mutuel** : Engagement à respecter les opinions, les compétences et les contributions de chaque membre,
- **Communication Ouverte** : Encouragement à une communication transparente et honnête, avec des mécanismes pour résoudre les conflits de manière constructive,
- **Responsabilité Partagée** : Reconnaissance que chaque membre de l'équipe est responsable de ses propres tâches et contribue au succès collectif.

## 1.4. La démarche qualité

En institut, comme en établissement de santé, la démarche qualité est également un outil stratégique et d'accompagnement du changement, destiné à atteindre les objectifs fixés internes et externes. Il s'agit d'un véritable projet participatif porté par la direction et impliquant l'ensemble des personnels. Cela exige une prise de conscience collective et une évolution permanente de la culture interne de l'IFSI.

L'IFSI de BEAUVAIS s'est engagé très tôt dans la formalisation de sa politique qualité.

Afin de préparer la certification Qualiopi, ont été fixés les objectifs suivants :

- **Objectifs internes**

- Réduire les dysfonctionnements
- Améliorer les méthodes de travail
- Pérenniser le savoir-faire
- Faciliter l'intégration des nouveaux cadres formateurs
- Définir des méthodes de travail communes
- Mettre en place une organisation efficace
- Motiver le personnel autour d'un projet commun
- Mieux piloter les processus et responsabiliser les équipes.

- **Objectifs externes**

- Améliorer la qualité des enseignements
- Placer les étudiants au cœur de la démarche
- Mieux identifier et anticiper les besoins des apprenants

- Améliorer la satisfaction des parties prenantes
- Améliorer et Valoriser le savoir- faire et l'image de l'IFSI.
- Instaurer un climat de confiance avec les étudiants
- Obtenir une reconnaissance externe : certification AFNOR.

### **L'impulsion de la démarche**

Le « Manuel Qualité » de l'institut décrit la politique qualité et s'articule autour des axes prioritaires suivants :

- Améliorer les prestations offertes aux apprenants par une harmonisation des pratiques pédagogiques et administratives,
- Optimiser la coordination des activités et l'organisation interne,
- Favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs,
- Définir et suivre des indicateurs qualité ayant trait à l'apprentissage et au fonctionnement.

Véritable levier managérial, la démarche qualité nous permet d'accompagner le changement et participe également à l'amélioration de nos dispositifs pédagogiques. Aujourd'hui, nous nous devons de développer le numérique tout en proposant aux apprenants de nouvelles technologies. Ainsi, l'amélioration de nos pratiques pédagogiques passera par une politique qualité clairement formalisée et connue de tous : formateurs, étudiants et partenaires internes et externes. Satisfaire aux besoins des apprenants et des usagers, constitue le fil conducteur du projet pédagogique de l'IFSI de BEAUVAIS en positionnant notamment l'étudiant au centre de nos préoccupations.

### **Les enjeux d'une démarche qualité sont multiples :**

- Améliorer les prestations offertes aux apprenants
- Viser la confiance des différents acteurs internes et externes
- Harmoniser les pratiques pédagogiques
- Améliorer la coordination des activités et l'organisation interne
- Favoriser la participation et l'implication de chacun des acteurs
- Fédérer l'équipe dans une démarche projet
- Définir et assurer le suivi des indicateurs
- Evaluer et réajuster nos pratiques.

L'IFSI sera certifié sans aucune « non-conformité » le 21 octobre 2020. Une visite intermédiaire suivra en février 2023 **ainsi qu'un audit de renouvellement en juin 2024 n'ayant relevé aucune « non-conformité ».**

## 1.5. La qualité de vie étudiante et l'accompagnement vers la réussite

L'institut doit faire face aujourd'hui à un double défi : promouvoir d'une part la qualité de vie étudiante et d'autre part, de conduire tous les apprenants dans leur diversité, vers la réussite.

La qualité de vie des étudiants et des élèves est une de nos préoccupations majeures au sein de l'institut. Des projets innovants sont proposés et mis en place dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux et du bien-être au travail, tout en mettant en exergue les impacts de ces transformations pédagogiques sur la santé et la prise en charge des patients. Ainsi, les unités d'enseignement sont en perpétuelle évolution en intégrant notamment de nouvelles approches théoriques et pratiques.

Sollicité par l'agglomération du Beauvaisis, l'institut s'est intégré au Schéma Local de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (SLESRI) dont un des objectifs est de « *Proposer un cadre de vie, d'études et de travail propice au développement de l'enseignement supérieur de la recherche* ».

La finalité de ces travaux est l'enrichissement des uns par les autres, un partage d'expériences et de connaissances tout en favorisant le décloisonnement des structures.

## 1.6. La lutte contre la précarité étudiante

La précarité étudiante est une problématique croissante, affectant la réussite académique et le bien-être des étudiants. Des actions ont été mises en place pour lutter contre celle-ci, notamment un partenariat avec **l'association Itinér'air** de l'agglomération du Beauvaisis. Ce projet vise à combattre la précarité alimentaire et menstruelle en fournissant un soutien aux étudiants et élèves en situation de vulnérabilité.

### 1.6.1. Contexte et Besoin

- **Précarité Alimentaire** : Nombre croissant d'apprenants ayant des difficultés à accéder à une alimentation suffisante et équilibrée.
- **Précarité Menstruelle** : Difficulté d'accès à des produits d'hygiène menstruelle des étudiantes / élèves, impactant leur santé et leur dignité.

### 1.6.2. Mise en Place de l'Épicerie Solidaire

- **Objectifs**
  - Offrir des produits alimentaires de première nécessité à prix réduit aux étudiants / élèves dans le besoin. L'Épicerie est cependant accessible à tout apprenant.
  - Inclure des produits d'hygiène menstruelle dans les stocks disponibles.

- **Fonctionnement :**

- **Distribution :** Les étudiants / élèves peuvent accéder à l'épicerie solidaire en fonction d'un calendrier pré-établi avec l'association. Est présente tous les quinze jours voire chaque semaine en fonction des disponibilités de chacun,
- **Partenariats :** Collaboration avec des associations, des entreprises et des collectivités locales pour le financement des produits et des denrées proposés,
- **Gestion :** l'épicerie solidaire est représentée par l'association « Itinér'air » et assure la distribution des denrées au sien de l'institut en collaboration avec l'équipe projet de l'IFSI composée de formateurs.

### 1.6.3.Impacts Attendus

- **Réduction des inégalités alimentaires :** soutien aux étudiants / élèves en difficulté.
- **Réduction de la Précarité Menstruelle :** Garantir l'accès à des produits menstruels de base, améliorer la qualité de vie et la dignité des personnes concernées.
- **Éducation et Sensibilisation :** Accroître la sensibilisation autour de la précarité menstruelle et promouvoir des solutions durables.

Ce projet vise à créer un modèle de solidarité qui répond simultanément aux besoins alimentaires et menstruels des personnes en situation de précarité, en renforçant la cohésion sociale et la dignité des individus.

### 1.7. Les prestations offertes aux apprenants

Tous les apprenants disposent :

- d'un centre de documentation en libre accès
- d'une plateforme d'e-learning
- d'une salle de skills
- d'une salle de simulation
- d'accès informatiques
- d'un ENT (Espace Numérique de Travail)
- du WIFI
- d'une salle de restauration
- de la possibilité de déjeuner au restaurant du personnel du Centre Hospitalier
- d'un espace vert équipé de bancs, de tables de pique-nique et d'une table de ping-pong
- d'un parking à proximité
- d'une association d'étudiants
- de possibilités de logements en ville dont la résidence étudiante Lasalle

- D'un accès à une épicerie solidaire
- spécifiquement pour les étudiants infirmiers accès :
  - à la bibliothèque universitaire de l'UPJV
  - aux activités sportives du SUAPS.

### **1.8. La conception générale de la formation**

Le projet de l'Institut définit le processus de professionnalisation permettant à l'apprenant de devenir un professionnel. Il participe à la cohérence entre les compétences visées, les objectifs de la formation, les principes pédagogiques et les pratiques professionnelles.

Un processus peut se définir comme « une suite continue d'opérations, d'actions constituant la manière de faire, de fabriquer quelque chose », ou encore comme, « une manière que quelqu'un, un groupe, a de se comporter en vue d'un résultat particulier répondant à un schéma précis ».

Cette approche processus permet d'identifier et de maîtriser l'organisation de la formation qui s'articule autour de l'alternance.

L'alternance est considérée comme un système d'interface entre l'institut de formation et les établissements accueillant les stagiaires. Elle permet d'appréhender toutes les dimensions du métier préparé par une double fonction :

- une fonction d'adaptation au secteur de travail par le développement des compétences professionnelles ;
- une fonction de qualification par l'intégration de la formation en secteur de travail, par la mobilisation de ressources et l'acquisition, sur le terrain, des savoirs et des savoirs faire constitutifs de la compétence.

Dans cette formation par alternance, la complémentarité des différents acteurs (formateurs/encadrants) apparaît déterminante. Les professionnels des terrains de stage sont des acteurs incontournables du processus de professionnalisation.

Le processus de professionnalisation repose sur quatre axes :

- la formation théorique ;
- la formation clinique ;
- l'évaluation de l'étudiant ;
- La qualité de vie et l'accompagnement vers la réussite.

### **1.9. Les choix pédagogiques**

Nous retrouverons pour chacun de ces axes des objectifs d'apprentissage conformes aux compétences visées dans chaque projet pédagogique. Ils seront développés dans la deuxième partie de ce projet et prendront en considération nos conceptions de l'apprenant et du formateur.

### **Notre conception de l'apprenant :**

L'apprenant est acteur et responsable de sa formation. Il est invité à s'investir de manière dynamique (institut et stage) afin de s'approprier les éléments constitutifs de son identité professionnelle.

Il a des droits et des devoirs clairement exprimés et négociés. Il est capable de progression, de développement de compétences, de savoir-être auprès des personnes soignées, d'initiatives, de remise en question. Il va acquérir une autonomie lui permettant d'exercer des choix dans sa vie personnelle et professionnelle.

En tant qu'individu, il est détenteur d'un potentiel de ressources, mais n'en est pas toujours conscient et de capacités d'adaptation qui lui permettent d'exploiter des expériences professionnelles individuelles et collectives.

### **Notre conception du formateur :**

Le formateur est un professionnel de santé formé à la pédagogie, à la gestion et à l'organisation. Former c'est créer, composer, concevoir, constituer ; former implique donc le dépassement du simple stade de la transmission des connaissances. Le formateur agit en permanence pour mettre en œuvre les conditions favorables à la réussite de l'apprenant.

Le formateur parle de processus, d'intervention, de suivi. Il veille à ce que l'apprenant trouve du sens et s'approprie les savoirs. En ce sens le formateur joue un rôle de compagnonnage, il favorise chez l'apprenant la construction de son identité professionnelle et sa progression en mettant en place un accompagnement bienveillant. Il est capable d'adapter sa relation à l'autre, d'analyser sa pratique et de réaliser un retour réflexif sur les événements mais aussi sur ses missions.

Pour favoriser l'apprentissage, le formateur développe des méthodes pédagogiques actives et innovantes telles que la simulation en santé, le e-learning...

## **2. Le projet pédagogique de l'IFSI**

### **2.1. Formation théorique**

#### **2.1.1. Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation**

La formation théorique repose sur des objectifs communs à l'équipe pédagogique et à l'étudiant, et détermine des conduites spécifiques à chacun. Elle vise l'acquisition des savoirs contributifs à la construction des compétences professionnelles.

Equipe pédagogique	Objectifs communs	Etudiant
<p>Sélectionner les savoirs nécessaires à l'acquisition des compétences ;</p> <p>Apprendre à l'étudiant à rechercher les savoirs nécessaires à ses acquisitions.</p>	<p>Identifier les savoirs</p>	<p>Mobiliser ses propres savoirs ;</p> <p>Rechercher les savoirs manquants.</p>
<p>Accompagner ;</p> <p>Guider ;</p> <p>Enseigner.</p>	<p>Construire les savoirs</p>	<p>Apprendre ;</p> <p>Acquérir ;</p> <p>Assimiler.</p>
<p>Mettre en situation d'analyse.</p>	<p>Mobiliser les savoirs</p>	<p>Comprendre ;</p> <p>Analyser ;</p> <p>Transférer.</p>

### 2.1.2. Méthodes et moyens

Une procédure d'organisation visant à l'harmonisation des pratiques, la traçabilité des activités et l'évaluation de la qualité (*annexe 1 : Procédure d'organisation des enseignements*) permet la mise en œuvre des enseignements confiée aux formateurs permanents de l'IFSI (sous couvert de la direction). Les 59 unités d'enseignement proposées par le référentiel de formation sont réparties en quatre regroupements :

- Groupe 1 : Raisonnement clinique, projet de soins
- Groupe 2 : Sciences humaines – Anatomie / Physiologie – Processus - Thérapeutiques
- Groupe 3 : Santé publique, gestion des risques
- Groupe 4 : Anglais

Les 3 premiers groupes d'UE sont gérés chacun par une équipe de formateurs permanents de l'IFSI, le dernier groupe est constitué d'enseignants d'anglais, coordonnés par le formateur coordinateur de l'IFSI. Le rôle des formateurs est décrit dans une fiche intitulée « missions du formateur responsable d'UE » (*annexe III : Missions du cadre formateur responsable d'unités d'enseignement*).

## 2.2. Organisation de l'Équipe Pédagogique par Compétences

L'organisation de l'équipe pédagogique par compétences vise à créer une structure plus dynamique et adaptable, centrée sur le développement des compétences clés des étudiants. Ce modèle permet une meilleure personnalisation de l'apprentissage, une utilisation plus efficace des ressources et une collaboration renforcée entre les enseignants, tout en posant des défis en termes de formation et de coordination.

### 2.2.1. Contexte

- **Modèle Traditionnel** : L'organisation par équipes pédagogiques peut conduire à une gestion compartimentée des compétences et des ressources avec un manque de liens significatifs entre-elles,
- **Nouveaux Besoins** : Émergence de besoins plus diversifiés et complexes parmi les étudiants, nécessitant une approche plus intégrée et centrée sur les compétences spécifiques plutôt que sur les disciplines ou les équipes traditionnelles.

### 2.2.2. Organisation et Fonctionnement

- **Répartition des Tâches** : Chaque formateur a choisi d'être « responsable d'UE » en fonction de son parcours professionnel et de ses compétences. Il est chargé de concevoir, de coordonner et d'évaluer les activités pédagogiques et les projets en lien avec ses compétences et en collaboration avec ses collègues. Chaque formateur a la responsabilité de plusieurs UE,
- **Collaboration Interdisciplinaire** : collaboration entre les différents formateurs pour créer des parcours d'apprentissage intégrés et cohérents,
- **Flexibilité** : Adaptation des groupes de responsables d'UE en fonction des besoins évolutifs des étudiants et des objectifs pédagogiques.

### 2.2.3. Avantages

- **Approche Personnalisée** : Permet une meilleure adaptation aux besoins individuels des étudiants en se concentrant sur le développement de compétences spécifiques,
- **Optimisation des Ressources** : Utilisation plus efficace des ressources et des expertises disponibles au sein de l'équipe pédagogique,
- **Innovation Pédagogique** : Favorise l'innovation en permettant une plus grande flexibilité pour expérimenter de nouvelles méthodes d'enseignement et d'évaluation.

Le lien entre les formateurs responsables d'UE est assuré par un formateur chargé de la coordination pédagogique (*annexe IV : Missions du formateur coordinateur*).

Les cours d'anglais (*annexe V : Projet pédagogique de l'unité d'enseignement 6.2 : Anglais*) sont assurés par des enseignants d'anglais. Les étudiants sont répartis par groupes de niveau.

La formation théorique est dispensée sous forme de :

- **Cours magistraux** : Les enseignements théoriques sont choisis par l'équipe pédagogique au regard du référentiel de formation, de l'évolution des sciences et techniques et de l'actualité sanitaire et sociale.
- **Travaux dirigés** : Les temps d'enseignements favorisant les interactions, le face à face pédagogique visent l'acquisition et la mobilisation des apprentissages à partir de situations cliniques et d'ateliers pratiques. Ils permettent l'initiation au travail en équipe (*annexe VI : Charte des travaux de groupe*).
- **Simulation en santé et pratiques simulées** : A chaque semestre, des ateliers pratiques ou travaux dirigés en situations simulées sont organisés. Ils favorisent la pratique réflexive et l'acquisition des compétences du semestre (*annexe VII : Ateliers pratiques S1 à S6 Beauvais\_V2*).
- **Travaux personnels guidés** : Certains travaux conduits par les formateurs sont réalisés en autonomie par les étudiants, en individuel ou en collectif, à l'Institut ou à domicile. Ils peuvent être étayés par les technologies de l'information, de la communication et de l'enseignement (TICE) tel que le e-learning.

### 2.3. Le numérique et les innovations pédagogiques

**Objectif** : Intégrer les technologies numériques et les innovations pédagogiques dans les pratiques d'enseignement pour améliorer l'engagement, la compréhension et l'efficacité de l'apprentissage.

#### 2.3.1. Introduction du Numérique dans les enseignements

- **Technologies Numériques** : Utilisation d'outils numériques tels que les plateformes d'apprentissage en ligne, les logiciels éducatifs et les ressources multimédia pour enrichir les contenus pédagogiques.
- **Accessibilité** : Facilitation de l'accès à des ressources éducatives variées et interactives, favorisant un apprentissage personnalisé et flexible.

### 2.3.2. Innovations Pédagogiques

- **ECOS** (Examens Cliniques Objectifs Structurés) :
  - **Définition** : Nouvelle modalité d'évaluation. Chaque situation (station) reproduit le milieu de la pratique clinique afin d'évaluer l'étudiant, dans un environnement simulé, au plus proche de la réalité.
  - **Avantages** : Grâce à l'utilisation de la technologie, les ECOS permettent des évaluations plus précises et personnalisées, facilitant ainsi l'identification des domaines de force et des zones d'amélioration.
  
- **Pédagogie par le Jeu** :
  - **Définition** : Intégration de jeux (exemple : serious games) et d'activités ludiques pour favoriser l'apprentissage par l'expérimentation et la résolution de problèmes,
  - **Avantages** : Augmentation de la motivation des étudiants, renforcement des compétences cognitives et sociales à travers des environnements d'apprentissage immersifs et interactifs.
  
- **Casques Virtuels** :
  - **Définition** : Utilisation de casques de réalité virtuelle pour créer des environnements d'apprentissage immersifs et interactifs,
  - **Avantages** : Permet l'exploration virtuelle de concepts complexes, l'expérimentation en situation simulée et l'amélioration de la compréhension à travers des expériences visuelles et sensorielles enrichissantes.
  
- **Simulation** :
  - **Définition** : Création de scénarios simulés pour permettre aux étudiants de pratiquer et d'expérimenter des situations réelles dans un environnement contrôlé,
  - **Avantages** : Développement de compétences pratiques et décisionnelles, préparation aux situations réelles, et amélioration de la capacité à résoudre des problèmes complexes.

### 2.3.3. Impact et Bénéfices

- **Engagement Accru** : Les technologies et les méthodes innovantes augmentent l'engagement des étudiants en rendant les cours plus interactifs et ludiques,

- **Apprentissage Personnalisé** : Les outils numériques permettent d'adapter l'enseignement aux besoins individuels des étudiants, offrant des parcours d'apprentissage plus personnalisés,
- **Accessibilité et Flexibilité** : Facilitation de l'apprentissage à distance et en ligne, permettant une plus grande flexibilité et accessibilité pour les étudiants.

#### 2.3.4. Défis et Considerations

- **Formation des Enseignants** : Nécessité de former les enseignants aux nouvelles technologies et aux méthodes pédagogiques innovantes,
- **Inégalités d'Accès** : Gestion des disparités d'accès aux technologies entre les étudiants pour éviter des inégalités d'apprentissage,
- **Évaluation** : Développement de nouveaux critères et méthodes d'évaluation pour mesurer l'efficacité des outils numériques et des approches pédagogiques innovantes.

En conclusion, l'introduction du numérique et des innovations pédagogiques comme les ECOS, la pédagogie par le jeu, les casques virtuels et la simulation offre des opportunités significatives pour enrichir l'apprentissage et l'enseignement. Ces outils et méthodes permettent de créer des expériences éducatives plus interactives et personnalisées, tout en préparant les étudiants aux défis qui les attendent.

#### 2.3.5. Evaluations et réajustements du dispositif de formation théorique

Le dispositif de formation théorique fait l'objet d'une procédure de conception, de programmation, d'organisation et d'évaluation. Cette procédure formalise des temps d'échanges au sein de l'équipe pédagogique ainsi que des bilans réguliers déterminant des axes d'amélioration. L'appréciation des étudiants est recueillie par le biais de questionnaires de satisfaction (*annexe VIII : Questionnaire de satisfaction étudiants*) et au sein de la section relative à la vie étudiante de la gouvernance de l'Institut. (*annexe IX : Charte de la vie étudiante*).

## 2.4. Formation clinique

L'organisation de la formation clinique s'appuie sur l'instruction N°DGOS/RH1/2014/369 du 24/12/2014 relative aux stages en formation infirmière.

### 2.4.1. Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

La formation clinique repose sur des objectifs communs à l'équipe pédagogique, aux responsables de l'encadrement en stage (maître de stage, tuteur, professionnel de proximité) et à l'étudiant. Ces objectifs déterminent les conduites spécifiques de chacun.

Equipe pédagogique Responsables de l'encadrement	Objectifs communs	Etudiant
Orienter l'étudiant vers les activités en lien avec les compétences visées ; Dispenser les savoirs requis.	Utiliser les savoirs contributifs à l'acquisition des compétences	Mobiliser ses propres savoirs ; Rechercher les savoirs manquants.
Déterminer les activités prévalentes de la pratique professionnelle ; Montrer les bonnes pratiques professionnelles ; Proposer à l'étudiant des situations professionnalisantes.	Mettre en œuvre des activités de soin	Relier les activités aux compétences infirmières ; Réaliser les activités conformément aux bonnes pratiques.
Amener l'étudiant à analyser sa pratique professionnelle ; Susciter le questionnement de l'étudiant ; Accompagner l'étudiant dans l'émergence de sa propre pratique professionnelle.	Développer une posture réflexive	Analyser les activités de soin réalisées dans leurs différentes composantes ; Evaluer et réajuster sa pratique.

<p>Valoriser les acquisitions ; Permettre la confrontation des différentes pratiques professionnelles possibles.</p>	<p>Transférer les acquis dans des situations professionnelles nouvelles</p>	<p>Recenser les compétences acquises ; Confronter ses acquis dans de nouvelles situations.</p>
--	---	--

#### 2.4.2. Planification de l'alternance : méthodes et moyens

Un parcours de stages est organisé pour chaque étudiant lui permettant d'effectuer au moins un stage dans chacun des types de stage (soins de courte durée, soins en psychiatrie ou santé mentale, soins de longue durée ou soins de suite et de réadaptation, soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie).

Les terrains de stage choisis par l'IFSI font l'objet d'un étroit partenariat entre l'équipe pédagogique et les tuteurs et maîtres de stage. Une charte de l'encadrement en stage est établie et précise les modalités d'encadrement et de tutorat négociées avec les responsables des structures d'accueil (*annexe X : Charte de l'encadrement en stage*), (*annexe XI : liste des stages*).

Pour chaque terrain de stage un formateur référent est désigné (*annexe XII : répartition des référents de stage*). Il a pour mission d'accompagner l'étudiant dans ses apprentissages en stage et d'être le correspondant privilégié des responsables de l'encadrement du lieu de stage (*annexe XIII : Missions du cadre formateur référent de stage*). Chaque semestre, le formateur référent organise une rencontre en stage en présence du tuteur. L'étudiant présente alors, l'analyse d'une activité qu'il a menée en lien avec les objectifs du semestre suivi (*annexe XIV : L'analyse de pratique en stage*). L'affectation, le suivi des acquisitions et la validation du stage sont à la charge du formateur responsable du suivi pédagogique de l'étudiant (*annexe XV : Missions du cadre formateur responsable du suivi pédagogique de l'étudiant*).

#### 2.4.3. Evaluations et réajustements du dispositif de formation clinique

La formation clinique dispose d'une procédure d'organisation et de gestion des stages (*annexe XVI : Procédure d'organisation et de gestion des stages*). Lors des bilans semestriels des axes d'amélioration sont envisagés. L'appréciation des étudiants est recueillie par le biais de questionnaires de satisfaction et au sein de la section relative à la vie étudiante de la gouvernance de l'Institut.

## 2.5. Evaluation de l'étudiant

Notre conception de l'évaluation de l'étudiant repose sur les principes de l'accompagnement vers la réussite et la valorisation de sa progression dans sa singularité. Les modalités d'évaluation sont explicites et en accord avec les attendus de la formation.

### 2.5.1. Objectifs

Equipe pédagogique Responsables de stage	Objectifs communs	Etudiant
Estimer le niveau d'intégration des savoirs	 Evaluer le niveau d'acquisition	 Mesurer son niveau d'acquisition
Mobiliser les savoirs au regard des acquis et du niveau requis	 Développer une dynamique de progression	 Capitaliser des acquis et des expériences
Proposer des mesures correctives	 Prendre en compte les écarts entre le niveau mesuré et le niveau attendu	 Envisager des mesures correctives

### **2.5.2. Méthodes et moyens**

Le dispositif d'évaluation de l'étudiant repose sur une procédure d'organisation des évaluations (*annexe XVII : Procédure d'organisation des évaluations*). Les épreuves théoriques peuvent avoir lieu à l'IFSI ou en stage ou à domicile et se déclinent sous différentes formes :

- Evaluation écrite individuelle
- Evaluation écrite de groupe
- Evaluation orale individuelle
- Evaluation orale de groupe

L'évaluation du stage s'appuie sur :

- les appréciations du tuteur,
- la progression de l'acquisition des éléments des compétences,
- l'assiduité en stage.

### **2.5.3. Evaluations et réajustements du dispositif d'évaluation de l'étudiant**

Le dispositif d'évaluation de l'étudiant fait l'objet d'une évaluation lors des bilans semestriels. La question de l'évaluation peut-être abordée également au sein de la section relative à la vie étudiante de la gouvernance de l'Institut. La procédure d'organisation des évaluations détermine les modalités d'évaluation du dispositif. Des mises à jour régulières permettent de réajuster et d'améliorer le système.

## 2.6. Qualité de vie et accompagnement de l'étudiant

### 2.6.1. Bien-être et qualité de vie étudiante

Suite aux attentes évoquées en Section relative à la Vie Etudiante, notamment la volonté de bénéficier d'une offre culturelle et sportive au même titre que les autres étudiants universitaires, il nous semble important de renforcer la politique de « qualité de vie à l'institut » et d'innover en termes de méthodes pédagogiques.

**Le Projet Sport, Santé et Bien-Etre (SSBE)** vise à valoriser le rôle que le sport peut jouer dans la promotion de la santé et du bien-être des étudiants, la mixité et les relations sociales ainsi que dans le renforcement des liens de l'IFSI avec l'université. Le partenariat développé et formalisé avec le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) de l'Antenne Universitaire de BEAUVAIS (UPJV) permet aux étudiants la pratique d'un sport régulier.

L'objectif du projet est de promouvoir l'activité sportive et le recours à d'autres disciplines au sein de l'institut, tout en mettant en exergue l'impact de ce projet sur la santé et la prise en charge des patients.

Les objectifs sont les suivants :

- Démontrer, via différents ateliers et enseignements que l'on peut améliorer la qualité de vie des étudiants et des formateurs à l'institut
- Favoriser et préserver le bien-être au travail
- Gérer ses émotions et son stress
- Mener des actions de prévention auprès de différents publics

Afin de favoriser la qualité de vie des étudiants, les interventions proposées sont engagées dans le processus de formation en soins infirmiers à travers les différentes Unités d'Enseignements (UE), tout au long de la formation (du semestre 1 au semestre 6) :

- **Cours magistraux sur la pratique du sport en partenariat avec l'université**
- **Activité sportive et / ou initiation à de nouvelles disciplines telles que le Yoga, la Réflexologie plantaire, la marche, la course à pied, le massage et cohérence cardiaque ou encore l'hypnose**
- **Interventions intermittant du spectacle**
- **Mise en place d'un tutorat par les pairs**
- **Salle de skills**
- **Soutien organisé par les formateurs.**

L'UE 5.7 du semestre 5 permet de valoriser d'1 ECTS l'assiduité et la participation de l'étudiant aux ateliers sportifs ou de bien-être. Les actions engagées dans le cadre du projet SSBE feront l'objet d'une évaluation annuelle afin d'améliorer le dispositif.

Concomitamment, l'IFSI s'est intégré dans le Schéma Local de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (SLESRI) du BEAUVAISIS dont un des objectifs, « *Proposer un cadre de vie, d'études et de travail propice au développement de l'enseignement supérieur de la recherche* », s'inscrit plus particulièrement dans notre projet.

### **2.6.2. Accompagnement vers la réussite**

Depuis 2018, la loi ORE (Orientation et Réussite des Étudiants) prévoit la mise en place de "dispositifs d'accompagnement pédagogique" pour favoriser la réussite des étudiant.e.s.

- **Individualisation des parcours**

L'institut met en place une politique d'accompagnement vers la réussite dans le processus de professionnalisation en tenant compte de la spécificité de chaque étudiant, de son expérience antérieure et de son parcours de formation.

Notre conception de l'accompagnement de l'étudiant s'inspire de la philosophie humaniste des soins infirmiers.

- **Suivi pédagogique individuel**

L'institut propose à chaque étudiant un suivi pédagogique individualisé assuré par un formateur désigné dès le début de la formation. Ses missions principales sont définies dans la fiche « cadre formateur responsable du suivi pédagogique ».

Au cours de chaque semestre, le formateur responsable de suivi pédagogique organise un entretien avec les étudiants dont il assure le suivi. Au cours de cet échange privilégié, l'étudiant peut ainsi faire le bilan de ses acquis et envisager avec le formateur les axes d'amélioration selon les trois axes déclinés par le projet pédagogique :

- Formation théorique ;
- Formation clinique ;
- Évaluation de l'étudiant.

En dehors de ces temps formalisés d'autres rencontres peuvent être réalisées à la demande du formateur ou de l'apprenant. Ces temps d'échanges permettent également de repérer les étudiants en difficulté et d'organiser un tutorat sous forme de groupes de soutien.

## 2.7. Accompagnement en stage

Avant chaque départ en stage, un suivi pédagogique collectif est organisé par le formateur responsable de suivi pédagogique. Ce temps de préparation permet au formateur de préciser les objectifs semestriels et les modalités du stage (*annexe XVIII : Objectifs et modalités des stages V3*). L'étudiant est alors amené à se questionner sur ses propres objectifs.

L'étudiant en stage bénéficie d'un accompagnement assuré par le maître de stage, le tuteur, les professionnels de proximité et le formateur référent du stage.

Lors de l'analyse de pratique organisée au cours de chaque stage, le formateur référent du stage suscite un moment d'échange et de discussion avec l'étudiant et le tuteur. Une synthèse est transmise au formateur responsable du suivi pédagogique de l'étudiant.

Lors du semestre 6, l'étudiant a la possibilité de déterminer le lieu du stage de dix semaines (*annexe XIX : Le stage de projet professionnel*). Ce dispositif permet à l'étudiant d'orienter la fin de sa formation au regard de son projet professionnel. Un accompagnement de l'étudiant dans ses démarches est initié dès le semestre 4.

### 2.7.1. Politique de stage

**Objectif** : Établir une politique de stage structurée avec l'introduction d'une commission de validation, incluant des cadres de santé du centre hospitalier, pour garantir la qualité, la pertinence et la conformité des stages.

#### Contexte

- **Nécessité** : Besoin croissant de garantir la qualité de l'encadrement et de s'assurer que les expériences répondent aux exigences du référentiel de formation.
- **Nouveauté** : Création d'une commission de validation des stages intégrant des cadres de santé pour renforcer la supervision et la validation des stages,

- **Qualité et Pertinence** : Assurer que les stages offrent des expériences significatives et enrichissantes en lien avec les objectifs pédagogiques et professionnels,
- **Conformité** : Veiller à ce que les stages respectent les normes et les réglementations en vigueur,
- **Évaluation et Validation** : Mettre en place une procédure rigoureuse pour la validation des stages, impliquant une expertise professionnelle et pédagogique.

### 2.7.2. Commission de Validation des Stages

Les membres de la commission se réunissent au retour de stage des étudiants.

- **Composition** :
  - Directrice et/ou son adjointe
  - Coordinatrice pédagogique
  - Coordinateur territorial de stage
  - Cadres de Santé
  - Cadres formateurs.
- **Fonctions de la Commission** :
  - **Validation des Stages** : Examiner et valider les stages en fonction des compétences validées et des appréciations. L'inclusion de cadres de santé apporte une expertise professionnelle et renforce les liens avec le terrain,
  - **Évaluation** : Évaluer les retours sur les stages réalisés, les conditions de travail et les résultats obtenus pour ajuster la politique si nécessaire,
  - **Résolution de Problèmes** : Traiter les problèmes ou les plaintes liés aux stages, assurant une réponse rapide et appropriée.

## 2.8. Stage Humanitaire en Semestre 6

L'introduction d'un stage humanitaire en semestre 6 pour les étudiants infirmiers vise à enrichir leur formation en leur offrant une expérience précieuse dans un contexte international. Cette initiative permet non seulement de développer des compétences professionnelles et interculturelles, mais aussi de favoriser l'engagement envers des missions humanitaires tout en assurant une intégration harmonieuse dans leur cursus scolaire.

### 2.8.1. Objectif principal

Permettre aux étudiants infirmiers de réaliser un stage humanitaire au cours de leur sixième semestre, afin d'enrichir leur formation.

### 2.8.2. Objectifs secondaires

- **Compétences Pratiques** : Développer des compétences cliniques et professionnelles dans un contexte humanitaire, souvent avec des ressources limitées,
- **Connaissance Interculturelle** : Favoriser la compréhension des besoins de santé globaux et des pratiques dans des environnements culturels et socio-économiques différents,
- **Engagement Social** : Encourager l'engagement des étudiants envers des causes humanitaires et leur donner l'occasion de contribuer positivement à des communautés en besoin.

### 2.8.3. Avantages et Bénéfices

- **Développement Personnel et Professionnel** : Offre aux étudiants une expérience unique qui enrichit leur parcours de formation et renforce leur employabilité.
- **Contribution Humanitaire** : Permet aux étudiants de contribuer de manière significative à des missions de santé publique dans des contextes de crise ou de pauvreté.
- **Perspective Globale** : Favorise une compréhension plus large des enjeux de santé mondiaux et des pratiques en milieu interculturel.

## Conclusion

Les principes et stratégies pédagogiques élaborés par l'Institut permettent de former des professionnel(le)s compétents, réflexifs, autonomes et responsables. Ils visent à les préparer à une vie professionnelle active et constructive.

Les indicateurs d'évaluation des projets sont :

- le nombre de candidats inscrits aux différentes filières,
- le degré de satisfaction des apprenants et des partenaires de formation,
- le suivi des cohortes pendant la formation,
- les taux de réussite aux différentes formations,
- le taux d'insertion professionnelle.

## **Annexes :**

- I. Procédure d'organisation des enseignements
- II. Répartition des unités d'enseignement
- III. Missions du cadre formateur responsable d'unités d'enseignement
- IV. Missions du formateur coordinateur
- V. Projet pédagogique de l'unité d'enseignement 6.2 : Anglais
- VI. Charte des travaux de groupe
- VII. Ateliers pratiques S1 à S6 Beauvais\_V2
- VIII. Questionnaire de satisfaction étudiants
- IX. Charte de la vie étudiante
- X. Charte de l'encadrement en stage
- XI. Liste des stages
- XII. Répartition des référents de stage
- XIII. Missions du cadre formateur référent de stage
- XIV. L'analyse de pratique en stage
- XV. Missions du cadre formateur responsable du suivi pédagogique de l'étudiant
- XVI. Procédure d'organisation et de gestion des stages
- XVII. Procédure d'organisation des évaluations
- XVIII. Objectifs et modalités des stages V3
- XIX. Le stage de projet professionnel
- XX. Le Projet Sport – Santé – Bien-Etre (SSBE)

### **Chemins d'accès aux annexes sur le dossier partagé :**

I	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N01 Procédures\2 - IFSI\Enseignements
II	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N02 Bases de données\2 - IFSI\Référents d'UE
III	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N02 Bases de données\1 - Commun\Missions du formateurs
IV	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N02 Bases de données\1 - Commun\Missions du formateurs
V	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N04 IFSI\T3N04-4 Anglais\Organisation
VI	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N01 Procédures\2 - IFSI\Travaux de groupe
VII	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N01 Procédures\2 - IFSI\Enseignements\TD simulation
VIII	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N03 Maquettes & Imprimés\2 - IFSI\Bilan de formation
IX	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N10 Conseil de la vie étudiante
X	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N01 Procédures\2 - IFSI
XI	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N02 Bases de données\1 - Commun\Liste des stages
XII	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N02 Bases de données\2 - IFSI\Formateurs référents stage
XIII	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N02 Bases de données\1 - Commun\Missions du formateurs
XIV	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N04 IFSI\Interv péd liée au stage\maquettes analyse de pratique
XV	X:\IFSI\COMMUN\T1 ADMINISTRATION\T1N02 Bases de données\1 - Commun\Missions du formateurs
XVI	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N01 Procédures\2 - IFSI
XVII	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N01 Procédures\2 - IFSI\Evaluation
XVIII	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N04 IFSI\Interv péd liée au stage\Objectifs de stages
XIX	X:\IFSI\COMMUN\T4 STAGES\T4N01 Procédures\2 - IFSI\Stage de projet professionnel
XX	X:\IFSI\COMMUN\T3 ENSEIGNEMENT\T3N04 IFSI\ UE transversales\UE 5.7 S5