

Concevoir l'accompagnement de l'étudiant-e par le feedback

Journée référent-e-s 08.06.2023

M. de Goumoëns/ C. Ghaber/A. Gerber

Objectifs

- ✓ Questionner sa pratique d'**accompagnement** lors du suivi de l'étudiant-e en stage
- ✓ Déterminer les éléments du **feedback** favorisant l'autonomie de l'étudiant-e dans sa progression
- ✓ Expliquer comment soutenir l'étudiant-e dans la réalisation de son **auto-évaluation**

8h45-9h00: consigne, travail individuel, 2-3 minutes de réflexion

Poser par écrit une expérience:

- **d'un accompagnement positif**
- **d'un accompagnement difficile**

Retour en grand groupe: partage de quelques expériences

Micro trottoir: retour d'étudiant-e-s de 3^{ème} année Bachelor en Soins infirmiers

Quel est pour vous l'accompagnement de rêve en stage ?

Quelle est la pire expérience d'accompagnement ?



Dispositif formation pratique HES-SO



La formation pratique : définition

«La formation pratique de la HES-SO est une **mise en situation professionnalisante** de l'étudiant afin qu'il développe **les compétences professionnelles**, relationnelles et sociales requises acquérant ainsi une **attitude réflexive** le conduisant en permanence à interroger sa pratique et faire émerger de nouveaux savoirs».

(HES-SO, 2018)

Trois niveaux contractuels

Institutionnel:
Convention sur la
formation pratique
HES-SO

HES-SO

Institution

Patrien-ne
Formateur-
trice

Étudiant

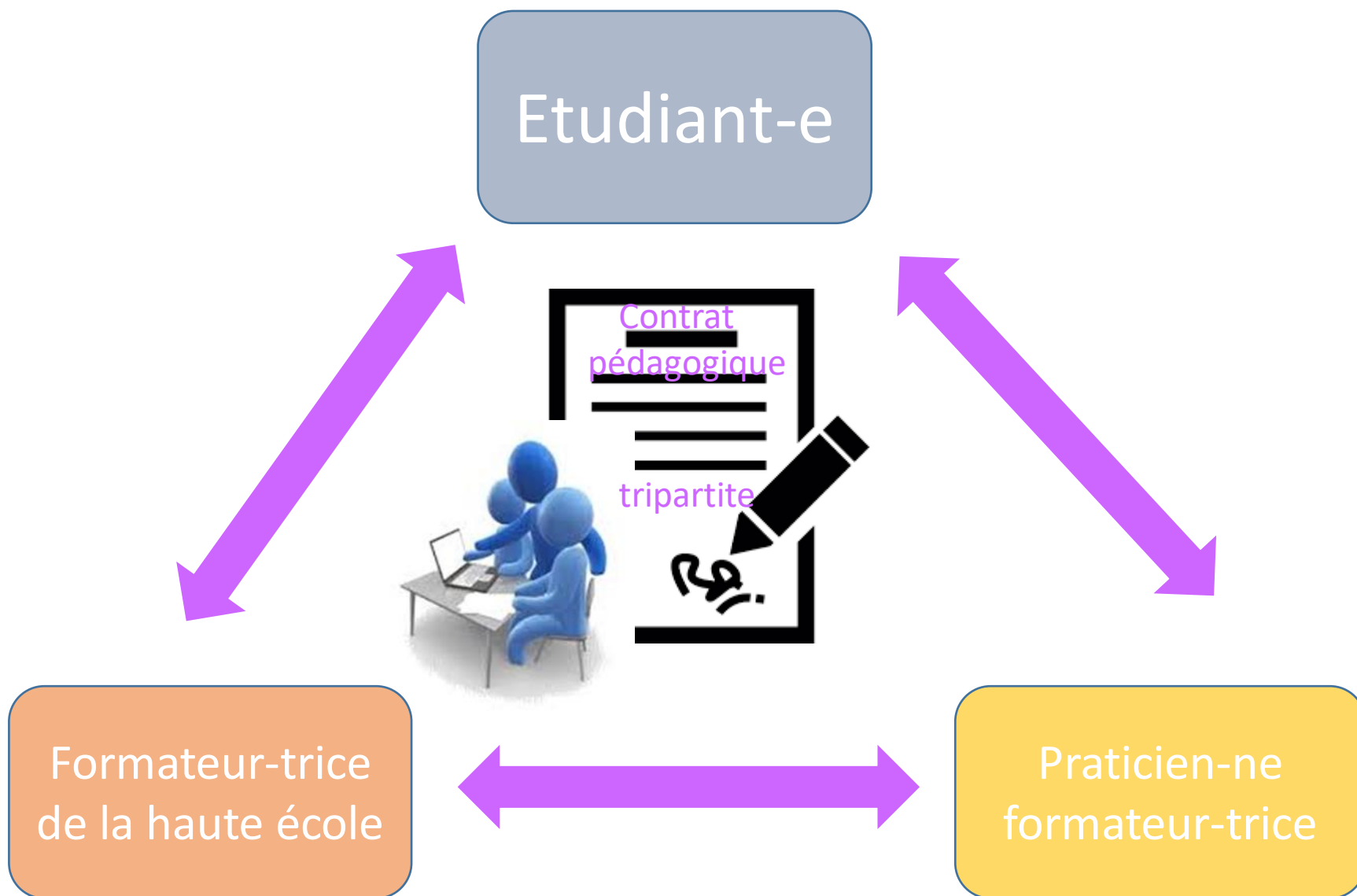
Enseignant

Site

Opérationnel:
Accord sur l'organisation
de la formation
pratique HES-SO

Pédagogique:
Contrat pédagogique tripartite

(HES-SO,2018)



Les stages

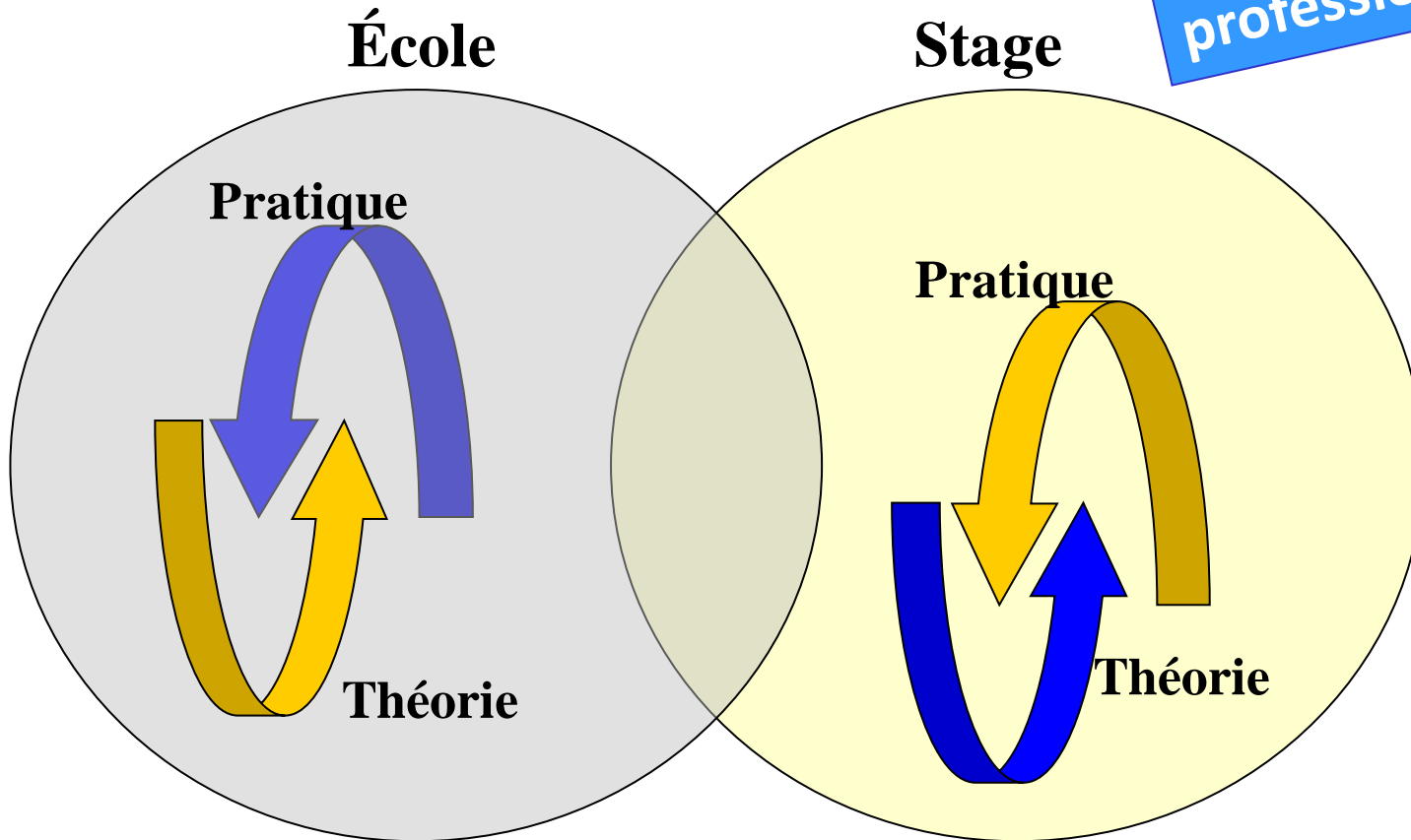
L'expérience dans le milieu clinique permet de :

- Analyser l'activité de travail
- Acquérir les connaissances pratiques, les habilités et les attitudes nécessaires à l'exercice de la profession
- Valoriser les savoirs, savoirs-être, savoir-faire, savoir-agir
- Faciliter le questionnement, aider l'étudiant-e à mieux se connaître, cerner ses motivations et ses choix d'orientation
- Représenter la prise de contact de l'étudiant-e avec le monde du travail et lui fournir donc l'occasion de développer son identité et ses compétences professionnelles
- Faciliter le développement de l'autonomie
- ...

(Boudjaoui & Gagnon, 2014; HES-SO,2018)

Formation en alternance

Une clé de la
professionnalisation





- « *savoir quoi faire et quand*. Face aux imprévus et aux aléas, face à la complexité des systèmes et des logiques d'actions, le professionnel devra savoir prendre des initiatives et des décisions, négocier et arbitrer, faire des choix, prendre des risques, réagir à des pannes ou des avaries, innover au quotidien et prendre des responsabilités. Pour être reconnu compétent, il ne suffit plus d'être capable d'exécuter le prescrit, mais d'aller au-delà du prescrit » (p. 67)

- « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'une variété de ressources ».

Documents d'évaluation des compétences



Lieu de période de formation pratique

Institution :

Service :

Site de formation :

Semestre ☐ automne ☐ printemps

Nom de l'étudiant-e :

Promotion :

Période du / au :

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES – niveau 1^{ère} année

Synthèse de l'évaluation:

Pistes/propositions pour le développement futur des compétences:

Nombre de jours d'absence non compensée : jours

Date et Signatures

Étudiant-e:
(a pris connaissance)

Praticien-ne formateur-trice
NOM PRENOM

*Résultat

Seuil d'insuffisance : 3 rôles non acquis ou plus

Échelle de notation

A = Excellent : résultat remarquable avec quelques insuffisances mineures ;
B = Très Bien : résultat supérieur à la moyenne malgré un certain nombre d'insuffisances ;
C = Bien : travail généralement bon malgré un certain nombre d'insuffisances notables ;
D = Satisfaisant : travail honnête mais comportant des lacunes importantes ;
E = Passable : le résultat satisfait aux critères minimaux ;
F = Insuffisant : la répétition du module est nécessaire.

© Corelloc / Septembre 2013



Lieu de période de formation pratique

Institution :

Service :

Site de formation :

Semestre ☐ automne ☐ printemps

Nom de l'étudiant-e :

Promotion :

Période du / au :

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES – niveau 2^{ème} année

Synthèse de l'évaluation:

Pistes/propositions pour le développement futur des compétences:

Nombre de jours d'absence non compensée : jours

Date et Signatures

Étudiant-e:
(a pris connaissance)

Praticien-ne formateur-trice
NOM PRENOM

*Résultat

Seuil d'insuffisance : 2 rôles non acquis ou plus

Échelle de notation

A = Excellent : résultat remarquable avec quelques insuffisances mineures ;
B = Très Bien : résultat supérieur à la moyenne malgré un certain nombre d'insuffisances ;
C = Bien : travail généralement bon malgré un certain nombre d'insuffisances notables ;
D = Satisfaisant : travail honnête mais comportant des lacunes importantes ;
E = Passable : le résultat satisfait aux critères minimaux ;
F = Insuffisant : la répétition du module est nécessaire.

© Corelloc / Septembre 2013



Lieu de période de formation pratique

Institution :

Service :

Site de formation :

Semestre ☐ automne ☐ printemps

Nom de l'étudiant-e :

Promotion :

Période du / au :

Répétition ☐

PFP 5 ☐ PFP 6 ☐

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES – niveau 3^{ème} année bachelier

Synthèse de l'évaluation:

Pistes/propositions pour le développement futur des compétences

Nombre de jours d'absence non compensée : jours

Date et Signatures

Étudiant-e:
(a pris connaissance)

Praticien-ne formateur-trice
NOM PRENOM

Formateur-trice HES
NOM PRENOM

*Résultat

Seuil d'insuffisance : 1 rôle non acquis ou plus

Échelle de notation

A = Excellent : résultat remarquable avec quelques insuffisances mineures ;
B = Très Bien : résultat supérieur à la moyenne malgré un certain nombre d'insuffisances ;
C = Bien : travail généralement bon malgré un certain nombre d'insuffisances notables ;
D = Satisfaisant : travail honnête mais comportant des lacunes importantes ;
E = Passable : le résultat satisfait aux critères minimaux ;
F = Insuffisant : la répétition du module est nécessaire.

© Corelloc / Septembre 2018

Résultat:
☐ A ☐ B ☐ C
☐ D ☐ E ☐ F

Hes-so
Haute École Spécialisée
de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences
Western Switzerland

Document d'évaluation des compétences 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} années : rôle expert

1^{ère} année

A. Compétences du rôle d'expert-e en soins infirmiers

A1. Assurer la responsabilité des soins infirmiers préventifs, thérapeutiques, de réadaptation et palliatifs en évaluant les besoins des individus et des groupes à tous les âges de la vie et en effectuant ou déléguant les soins appropriés.	
Critères d'évaluation	Indicateurs (non-exhaustifs) évalués en situation
Pertinence des observations et du recueil de données	<ul style="list-style-type: none"> - Présente régulièrement des recueils de données complets précis, structurés et utilisant un langage professionnel - Sélectionne les observations réalisées en fonction des situations - Applique adéquatement les techniques d'inspection, de palpation, de percussion et d'auscultation
Pertinence d'utilisation de la démarche de soins	<ul style="list-style-type: none"> - Se réfère au modèle de soins utilisé dans le service - Identifie les problèmes de soins prioritaires des personnes prises en charge - Présente régulièrement des démarches de soins complètes précises, structurées et utilisant un langage professionnel
Justesse de l'application des techniques de soins	<ul style="list-style-type: none"> - Réalise les soins étudiés en respectant les critères de qualité - Se réfère aux protocoles de soins du service - Respecte les précautions standards et les mesures de prévention et de contrôle de l'infection
Exactitude de l'administration des traitements médico-délégués	<ul style="list-style-type: none"> - Explique de manière pertinente les liens entre le traitement administré et les symptômes, processus physio / psychopathologiques, etc. - Énonce les effets recherchés, les effets secondaires et les surveillances y relatives - Réalise avec exactitude des calculs de doses
A2. Assurer, au sein de l'équipe professionnelle et interprofessionnelle, la mise en œuvre et la continuité des soins de qualité dans l'intérêt de la/du patient-e et de ses proches.	

A. Compétences du rôle d'expert-e en soins infirmiers

A1. Assurer la responsabilité des soins infirmiers préventifs, thérapeutiques, de réadaptation et palliatifs en évaluant les besoins des individus et des groupes à tous les âges de la vie et en effectuant ou déléguant les soins appropriés.	
Critères d'évaluation	Indicateurs (non-exhaustifs) évalués en situation
Maîtrise de l'examen clinique	<ul style="list-style-type: none"> - Évalue, de manière systématique et rigoureuse, l'état de santé des personnes soignées en utilisant des outils de récolte de données adaptés - Analyse et interprète les données récoltées de manière adéquate - Formule des diagnostics infirmiers pertinents - Détermine le degré d'urgence et de gravité des signes et symptômes observés
Pertinence des projets de soins et de leur réalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Élabore, en partenariat avec les personnes soignées et tous les intervenants, les projets de soins en se référant à une théorie ou un modèle infirmier - Met en œuvre/supervise la réalisation des projets de soins - Planifie des interventions infirmières efficaces et appropriées en se référant aux bonnes pratiques - Évalue et réactualise les projets de soins
Maîtrise des techniques de soins	<ul style="list-style-type: none"> - Réalise et évalue les soins en respectant les critères de qualité - Maîtrise les soins couramment pratiqués dans le service
Administration réfléchie des traitements médico-délégués	<ul style="list-style-type: none"> - Explique les traitements médico-délégués en mobilisant l'ensemble des connaissances pertinentes - Pose un regard critique sur les traitements médico-délégués en regard des effets recherchés, des effets indésirables et de la situation des personnes soignées
Gestion adéquate des situations	<ul style="list-style-type: none"> - Gère de manière autonome et rapide des soins dans des situations habituelles du service - Gère avec aide les soins dans les situations inhabituelles

2^{ème} année

A. Compétences du rôle d'expert-e en soins infirmiers

A1. Assurer la responsabilité des soins infirmiers préventifs, thérapeutiques, de réadaptation et palliatifs en évaluant les besoins des individus et des groupes à tous les âges de la vie et en effectuant ou déléguant les soins appropriés.	
Critères d'évaluation	Indicateurs (non-exhaustifs) évalués en situation
Pertinence des observations et du recueil de données	<ul style="list-style-type: none"> - Évalue, de manière systématique et rigoureuse, l'état de santé des personnes soignées en utilisant des outils de récolte de données adaptés - Analyse et interprète les données récoltées de manière adéquate - Formule des diagnostics infirmiers pertinents - Détermine avec le soutien des professionnels du degré d'urgence et de gravité des signes et symptômes observés
Pertinence d'utilisation de la démarche de soins	<ul style="list-style-type: none"> - Élabore, en partenariat avec les personnes soignées et tous les intervenants, les projets de soins en se référant à une théorie ou un modèle infirmier - Met en œuvre/supervise la réalisation des projets de soins - Organise ses interventions de manière efficace - Évalue et réactualise les projets de soins.
Justesse de l'application des techniques de soins	<ul style="list-style-type: none"> - Réalise et évalue les soins en respectant les critères de qualité - Maîtrise les soins couramment pratiqués dans le service
Administration réfléchie des traitements médico-délégués	<ul style="list-style-type: none"> - Explique les traitements médico-délégués en mobilisant des connaissances pertinentes - Pose des questions pertinentes sur les traitements médico-délégués en regard des effets recherchés, des effets indésirables et de la situation des personnes soignées
Gestion adéquate des situations de soins stables	<ul style="list-style-type: none"> - Gère avec aide les soins dans des situations habituelles et stables du service

3ème année

	œuvre et la continuité des soins de qualité dans
	alues en situation
	Informations nécessaires à la continuité des soins infirmiers et interprofessionnels
	nation dans le cadre du traitement et de la promotion de sur les principes éthiques de la profession.
	alues en situation
	des personnes soignées et de leur entourage et y donne
	leur entourage de manière régulière et adaptée ion l'enseignement thérapeutique nécessaire au maintien de
	ions de prévention aux projets de soins logique, psychologique ou social) sur la santé on des interventions de soutien et d'accompagnement en
	le et promouvoir le transfert des résultats de
	alues en situation
	es probantes dans le choix des interventions

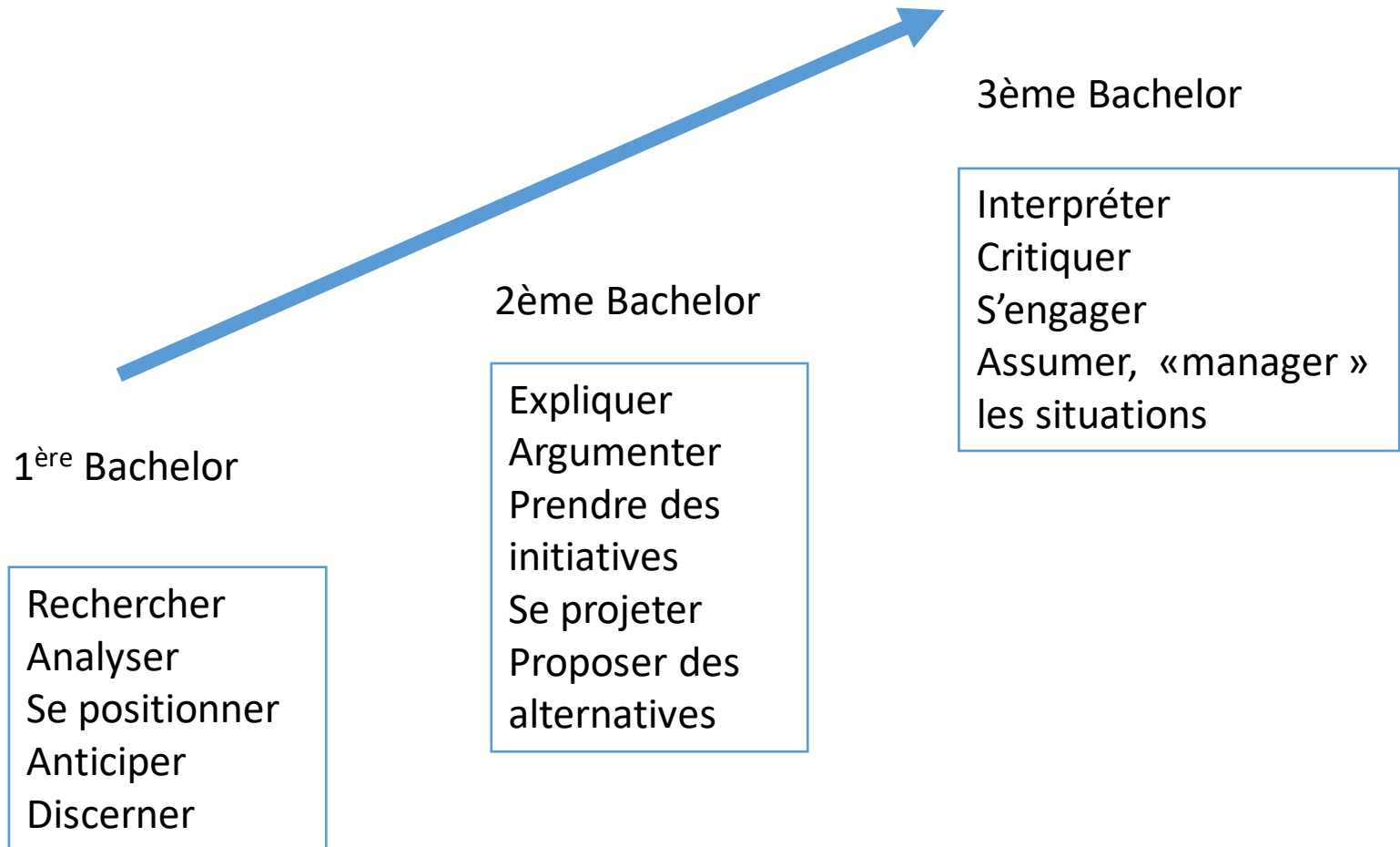
Documents d'évaluation des compétences

[..\..\..\PEC 2022\Document d'évaluation des compétences\Documents d'évaluation des compétences\PFP1-PFP2_Evaluation_PEC22.pdf](#)

[..\..\..\PEC 2022\Document d'évaluation des compétences\Documents d'évaluation des compétences\PFP3-PFP4_Evaluation_PEC22.pdf](#)

[..\..\..\PEC 2022\Document d'évaluation des compétences\Documents d'évaluation des compétences\PFP5-PFP6_Evaluation_PEC22.pdf](#)

Les niveaux taxonomiques



(Le Boterf, 2002)

9h35-10h00: consigne, travail à deux
personnes minimum

- Définir vos activités en tant qu'infirmier-ière
référent-e au sein de votre dispositif de formation
en référence à votre pratique

10h-10h30 : Pause



10h30-11h00: consigne, travail en duo

Quels sont les facteurs facilitants et limitants dans les deux situations exposées en début de journée ?

Retour en grand groupe

Micro trottoir: retour d'étudiant-e-s 3^{ème} année Bachelor en Soins infirmiers

Quel est pour vous l'accompagnement de rêve en stage ?

Quelle est la pire expérience d'accompagnement ?



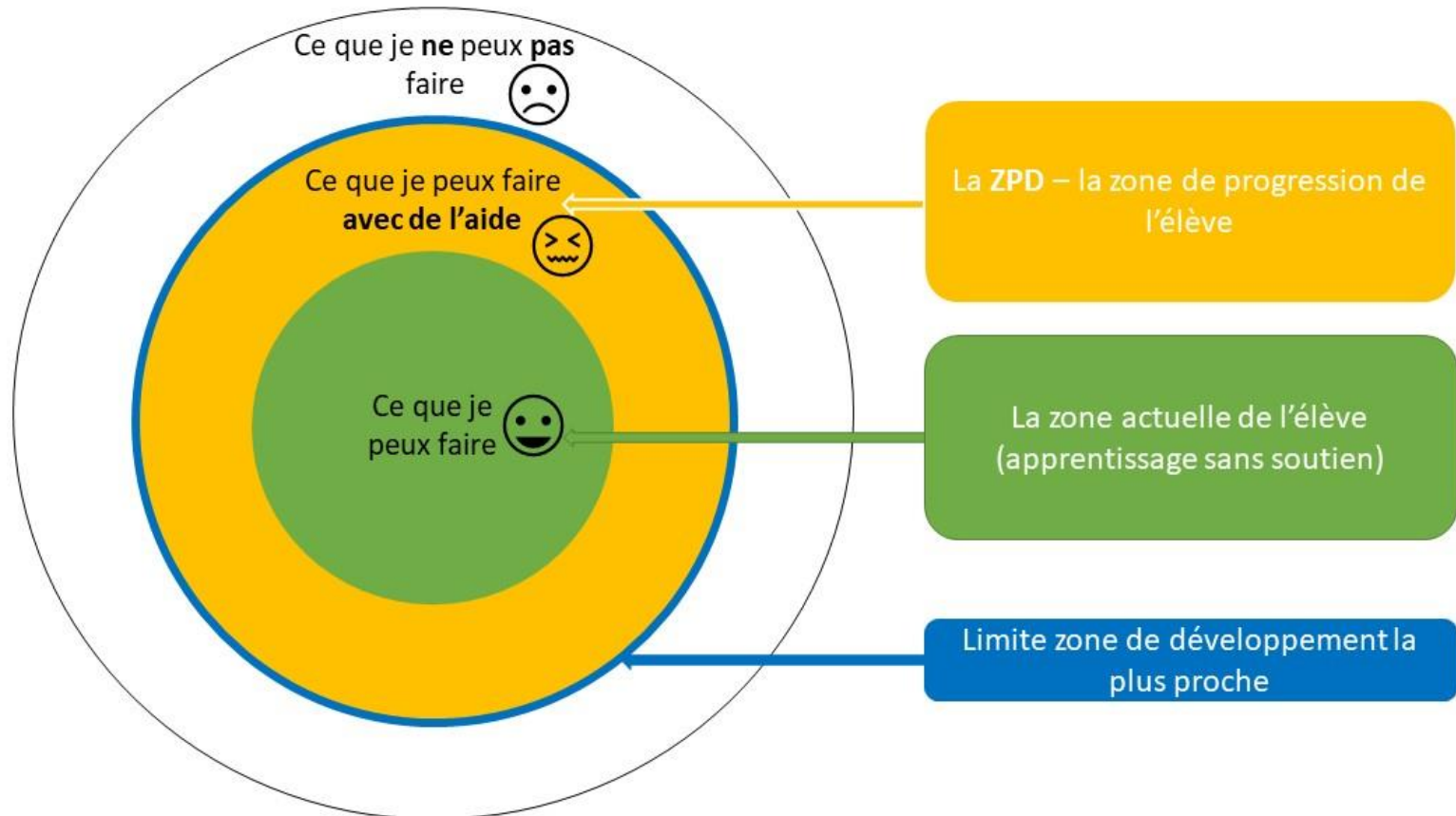
La Zone Proximale de Développement?

Lev Semionovitch **Vygotski**, pédagogue psychologue **russe**, né le 5 novembre 1896 et décédé le 11 juin 1934.

Il a développé la théorie socioculturelle du développement cognitif qui met l'accent sur les **contributions importantes** que la **société apporte au développement individuel**.

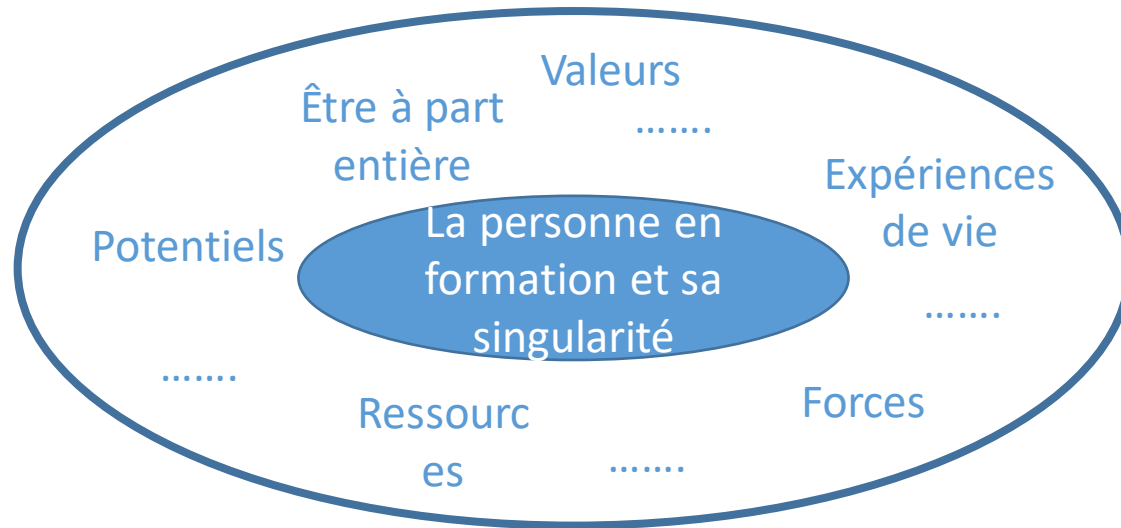
Concept central: la zone proximale de développement est le domaine où l'aide d'une personne plus experte dans le processus d'apprentissage peut prendre plus de valeur.

La Zone Proximale de Développement ou ZPD



<https://la-baguettes-math-et-magique.com/la-pedagogie-zpd-de-lev-vygotski/>

La personne en formation et sa singularité



- Caractère de ce qui est unique en son genre : La singularité de chaque vie, la singularité des titres de ses romans. Synonyme : unicité

(Le petit Robert, 2021)

Le socioconstructivisme: un principe pédagogique associé aux principales théories de l'apprentissage

- Influence des connaissances antérieures

"Dans une conception socioconstructiviste de l'apprentissage, les connaissances antérieures de l'étudiant exercent un rôle capital , parce qu'elles lui permettent de construire du sens en permanence" (Tardif, 2016, p.156)

- Importance des interactions sociales

(conflit socio-cognitif – zone proximale de développement)

- Les apprentissages incluent des transformations cognitives et relationnelles et impliquent un développement sur le plan identitaire.

(Pelaccia, 2016)

Accompagnement: origine du terme

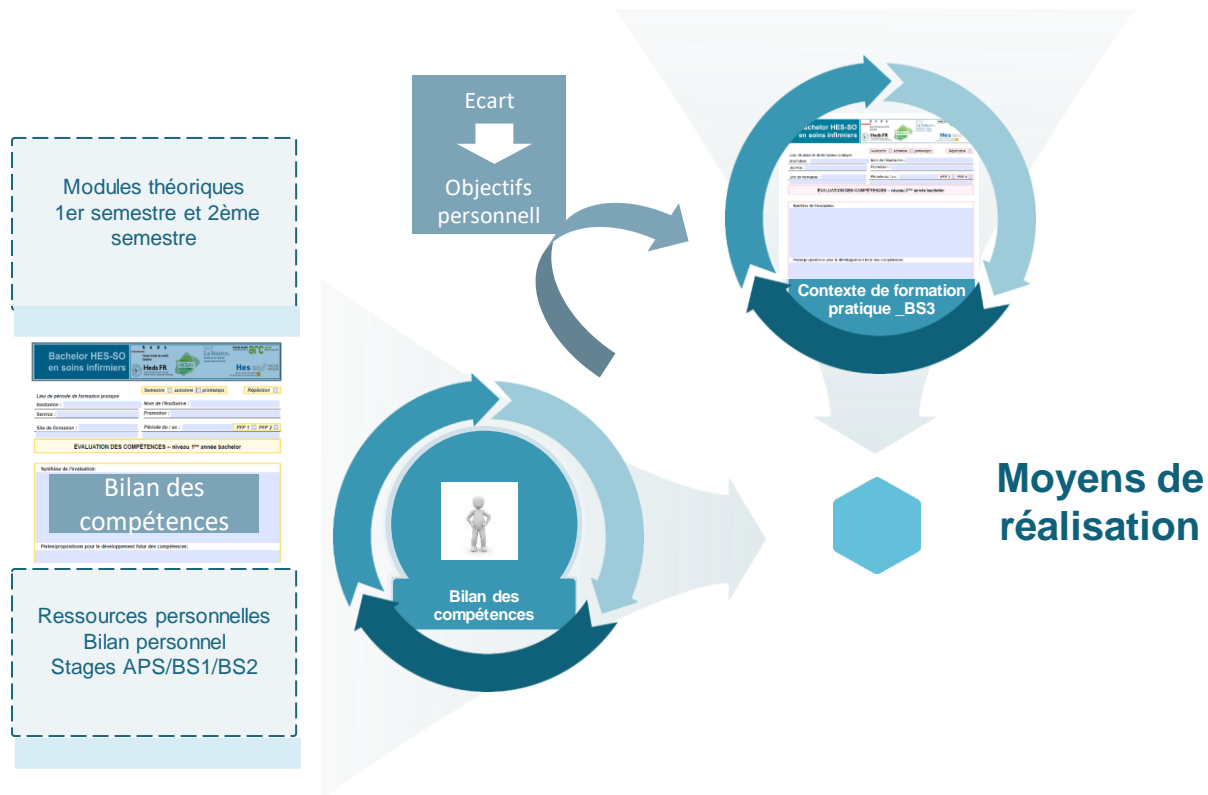
- Selon le Petit Robert, accompagner, c'est:
«se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui, aller de compagnie avec lui».

Accompagner un parcours c'est accompagner celui qui fait le parcours. On accompagne donc toujours sur un chemin, un itinéraire, un changement, un mouvement, un développement. On aide à *effectuer des passages*.

(Le Boterf, G., 2016)

Prendre en compte les singularités?

Exemple: projet de stage



Facteurs favorisant positivement la période d'immersion (stage)



- L'accueil personnalisé (P.47, Callebaut, O., 2019)
- L'autonomie
- La confiance accordée en fonction de ses acquis individuels
- Sentiment d'appartenance à l'équipe
- Considération de l'étudiant-e comme un-e partenaire de soins
- Être appelé-e par son prénom

- L'accueil personnalisé (P.47, Callebaut, O., 2019)
- Manque de respect
- Racisme
- Manque de considération par l'équipe
- Absence de validation des objectifs personnels

Plus l'étudiant-e se sentira reconnu-e par une équipe dans sa singularité, plus il se sentira unique et s'épanouira

(Callebaut, O.; Purnelle, N. in Hesbeen, W. 2019)

Recommandations pour les cadres de proximité ou/et les praticien-ne-s formateur-trice-s ou /et les référent-e-s

- Accueil de l'étudiant: favoriser la prise de contact mutuel
- Etablir une relation particulière avec chaque étudiant-e
- Adopter une communication claire, respectueuse et encourageante
- Favoriser le feedback direct
- Valoriser le droit des personnes à penser: autonomie
- Expression explicite de ses valeurs
- Expression directes des émotions

(Callebaut, O.; Purnelle, N. in Hesbeen, W., 2019)

Micro trottoir: retour d'étudiant-e-s de 3^{ème} année Bachelor en Soins infirmiers

Quel est pour vous l'accompagnement de rêve en stage ?

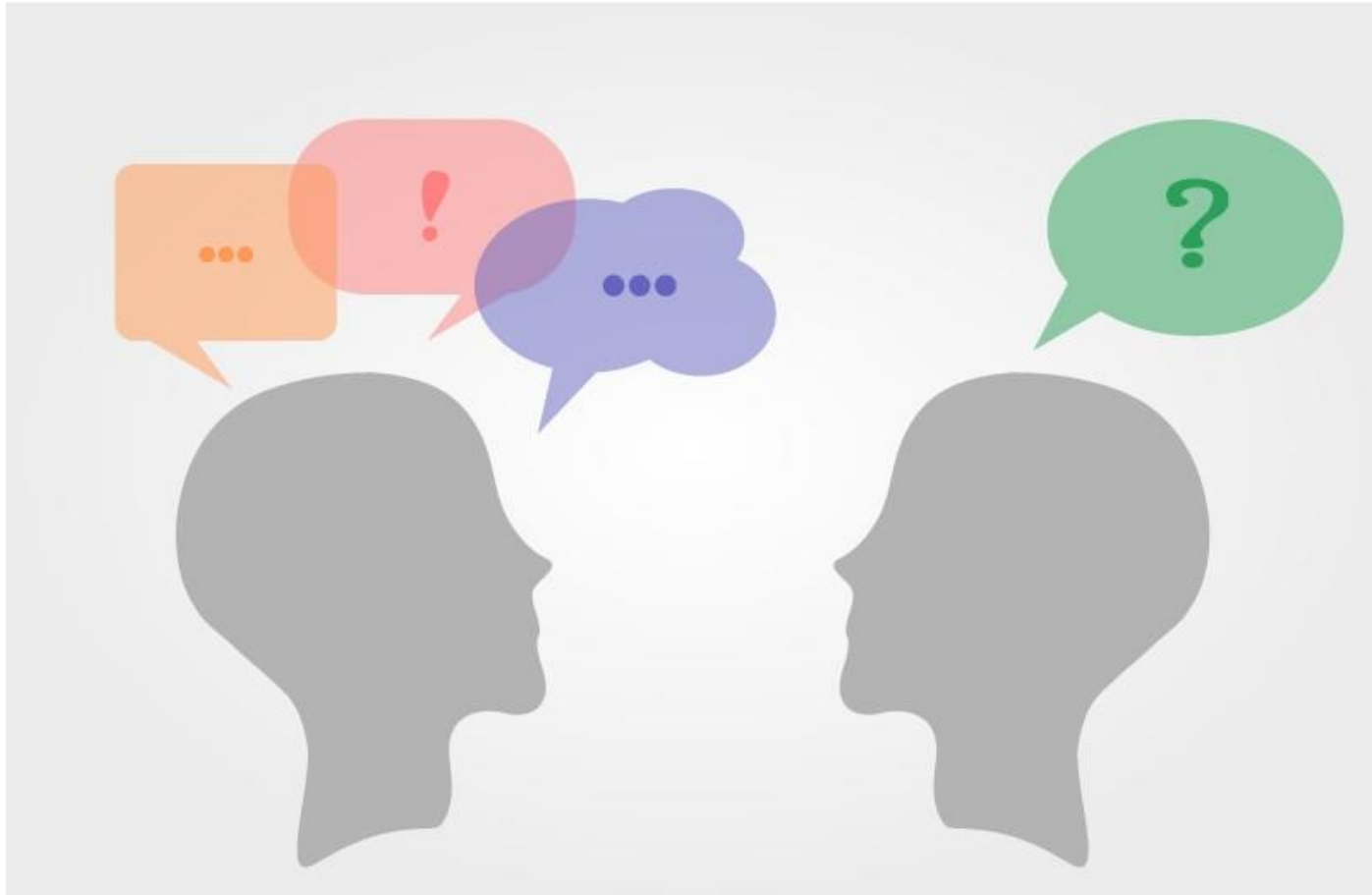
Quelle est la pire expérience d'accompagnement ?



12h-13h30 : pause



Feedback

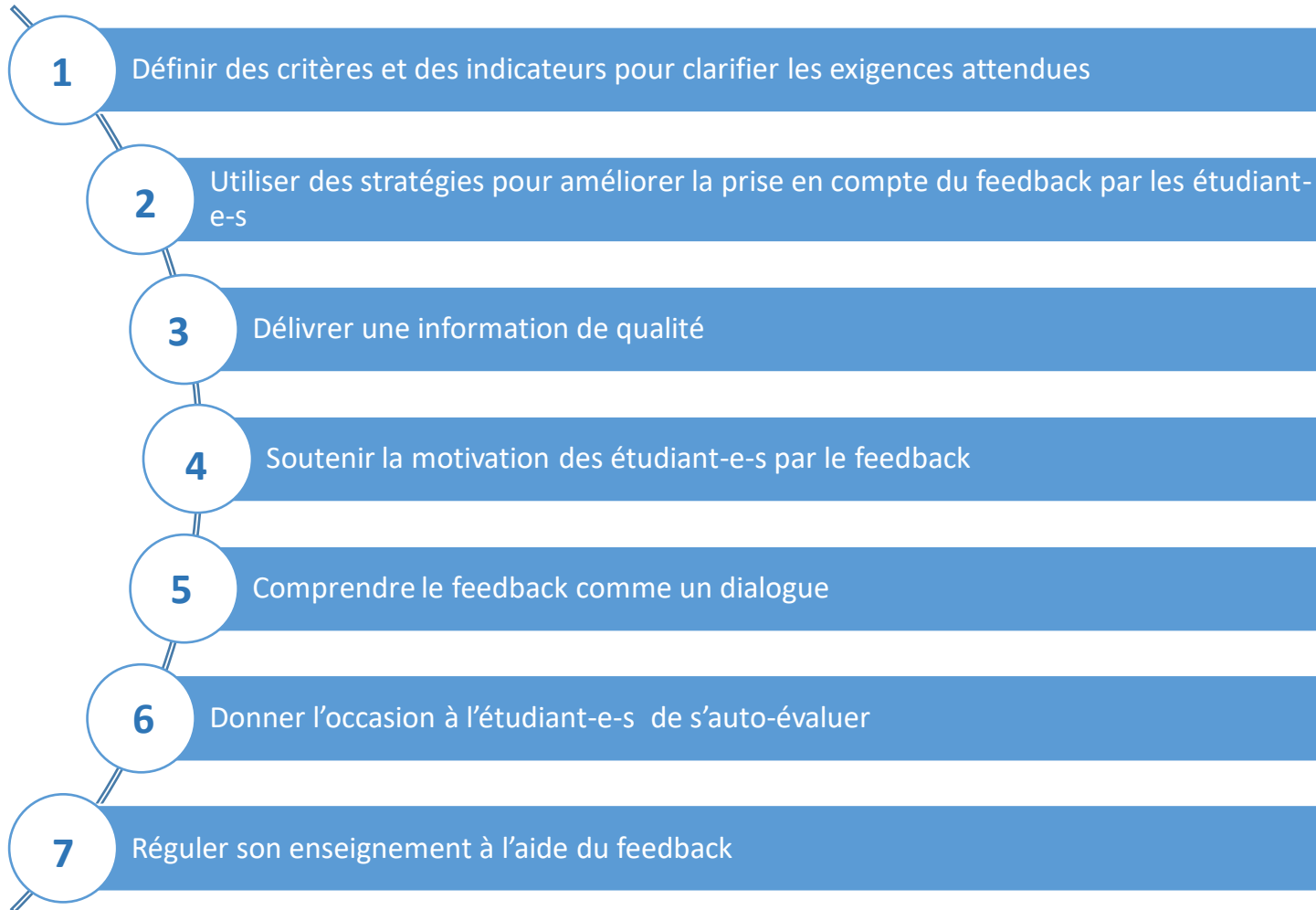


Exercice

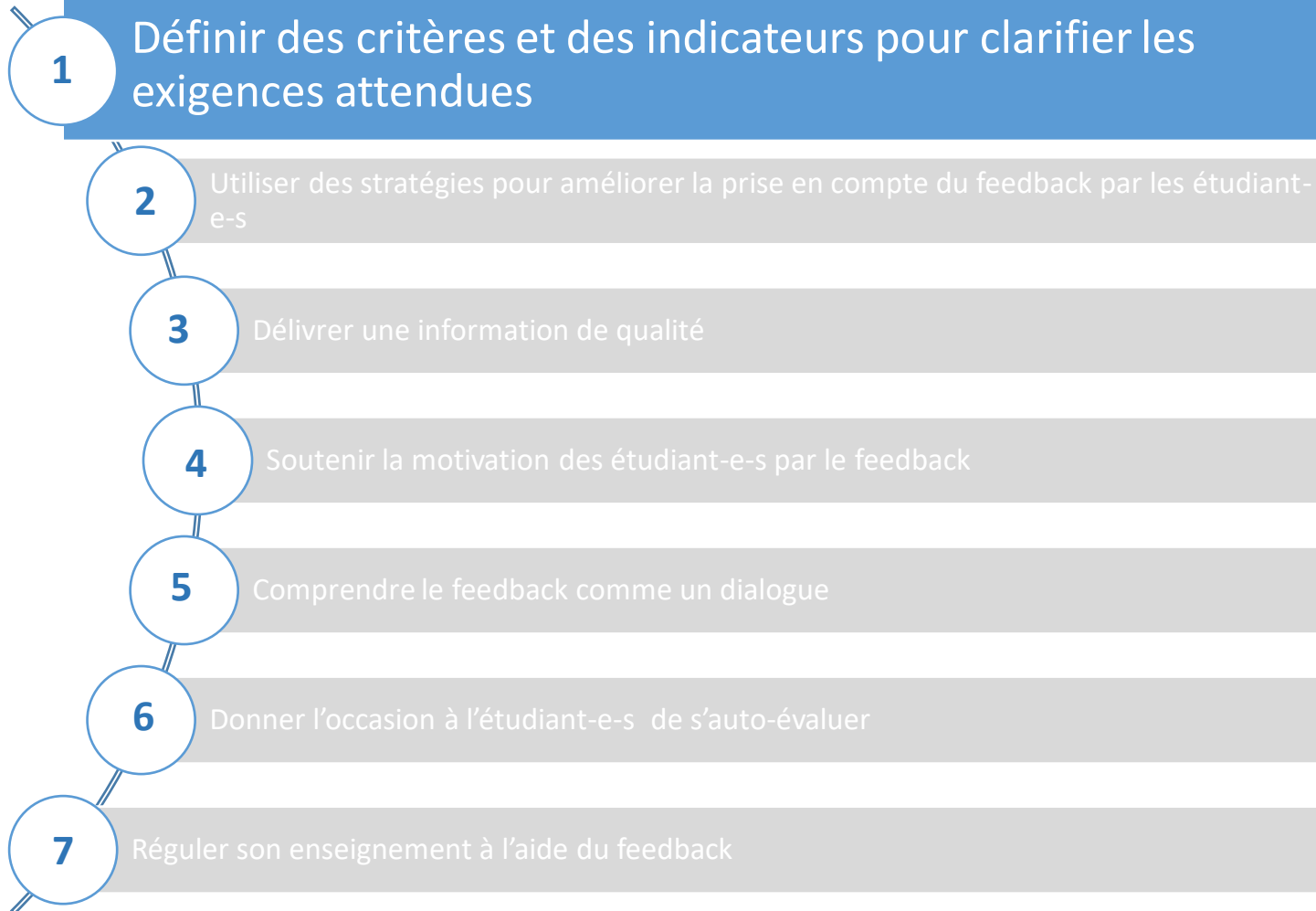
- Mettez en évidence 3 caractéristiques centrales d'un « bon » feedback



Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action

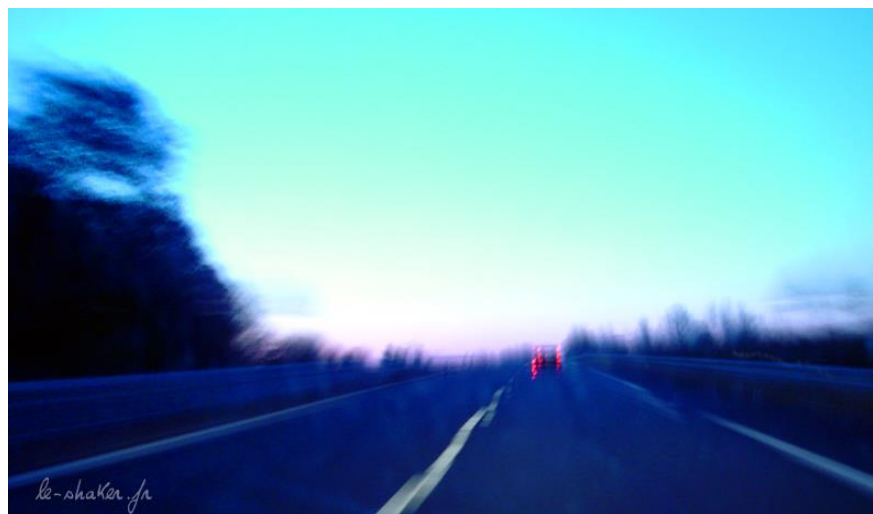


L'approximation

N'est pas de mise

Ne sert:

- ni l'étudiant
- ni le système



Evaluer, c'est juger avec professionnalisme !

Définir des critères et indicateurs

➤ **Permet à l'étudiant de connaître les exigences attendues.**

Critères:

Les critères d'appréciation de la compétence sont définis en fonction de la valeur que l'on attribue à certains indicateurs. Ils correspondent à des seuils en deçà desquels on ne peut pas parler de compétences d'après l'évaluateur

(Raynal, 2012, p.264-265)

Ce par rapport à quoi je vais me prononcer. Il a un caractère **abstrait** et **général**.

Du côté de la cible à atteindre, des normes à partir desquelles je vais émettre un jugement de valeur sur l'activité de l'étudiant.

Définir des critères et indicateurs

Indicateurs:

Un indicateur correspond à un ou des indices repérables dans un ensemble de données, permettant d'évaluer une situation, un processus, un produit

Un indicateur est en principe toujours référé à un critère

(Raynal, 2012, p.264-265)

Ce à partir de quoi je vais porter une appréciation.

Du côté des informations que je vais prélever sur l'activité de l'étudiant attestant la présence ou l'absence du critère.

Définir des critères et indicateurs

Les indicateurs

Les indicateurs sont les éléments **concrets, observables**, quantitatifs ou qualitatifs permettant d'apprécier, selon le cas, dans quelle mesure un objectif est atteint, ou si la performance attendue a été réalisée ou encore si la technique utilisée est maîtrisée. L'indicateur est l'élément observable qui valide la maîtrise de la compétence.

(X. Roegiers, Une pédagogie de l'intégration, De Boeck, 2004)

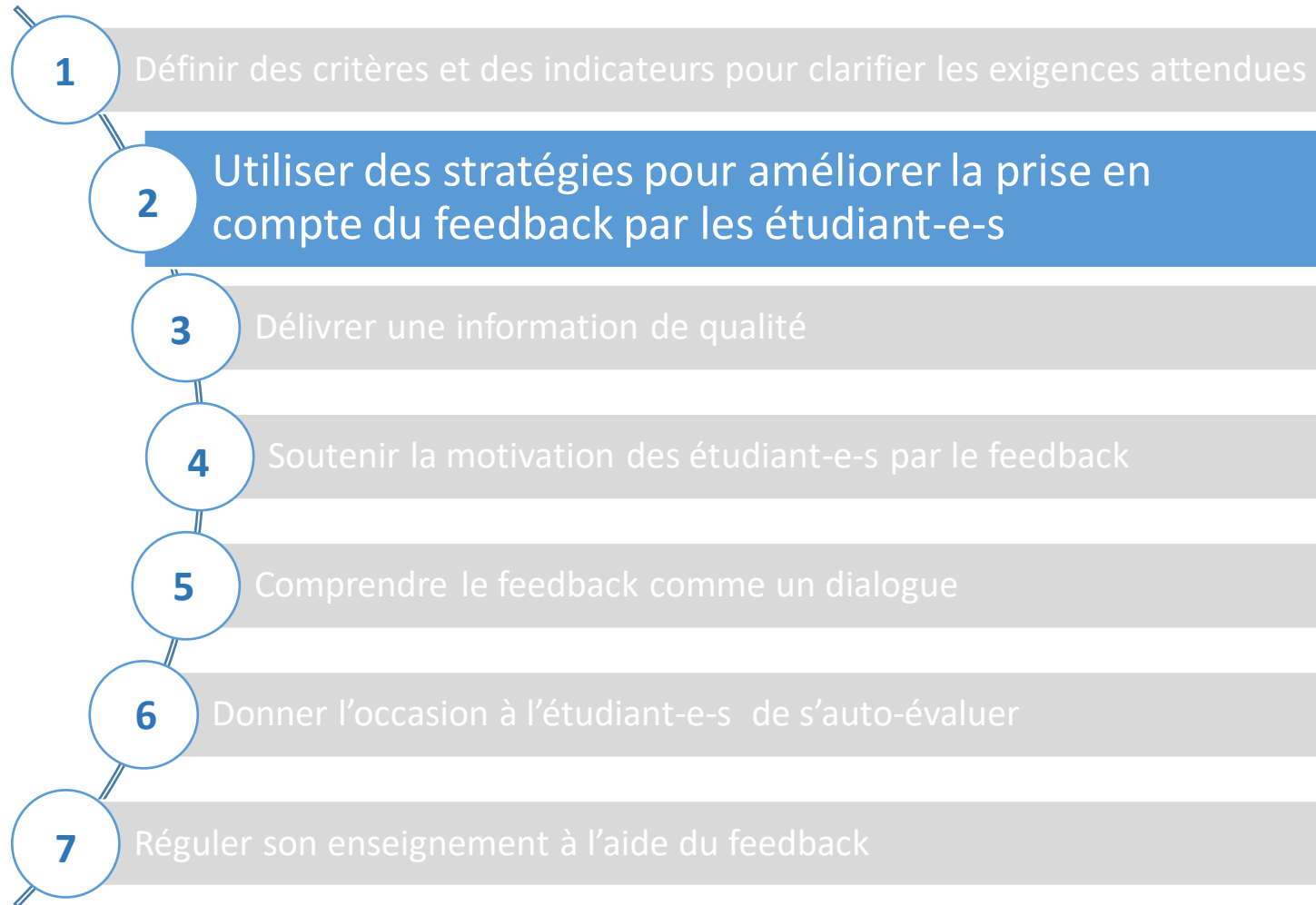
Exercice

Reprenez la/les situation(s) précédente(s)

- Mettez en évidence des critères et des indicateurs qui vous ont permis d'évaluer l'activité de l'étudiant

Groupes de 2-3 personnes

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



(M. Lambert et al., 2009)

https://www.unil.ch/cse/files/live/sites/cse/files/shared/brochures/UNIL-CSE_feedback_etudiants.pdf

Stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback

- Segmenter le processus de travail en plusieurs étapes
Par exemple: en travaillant sur les moyens de réalisation à l'œuvre pour un objectif spécifique
- Proposer des stratégies d'amélioration
- Cibler les points forts et les points à améliorer
- Aider l'étudiant à identifier des pistes d'amélioration
Par exemple: en mettant en évidence un objectif spécifique pour le jour suivant
- Encourager la motivation et l'estime de soi

(M. Lambert et al., 2009)

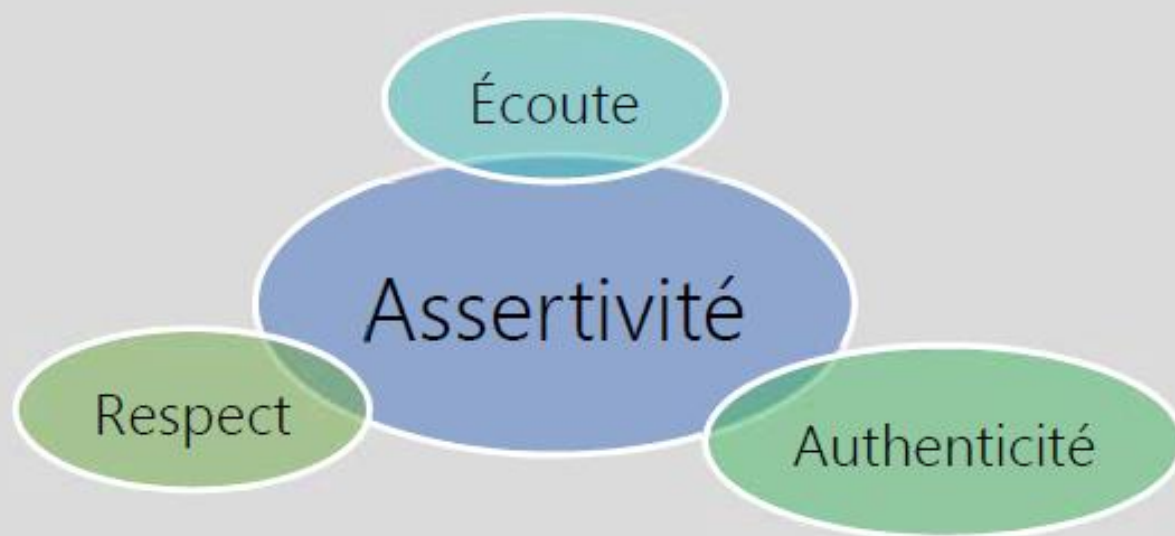
Stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback

«Un feed-back négatif général, peu respectueux, attribuant la mauvaise performance à des facteurs internes et contenant des menaces, entraînent une diminution du sentiment d'efficacité et des objectifs que se fixe l'apprenant, mais que ce n'est pas le cas si ce feed-back négatif est spécifique, respectueux, sans attribution, et accompagné de recommandations.»

(Baron, 1988)

Un feedback assertif...

Andrew Salter a initié le concept d'**assertivité**, qui permet de faire passer des messages, pouvant être qualifiés de difficiles, « de manière constructive, sans passivité ni agressivité » (Lecomte, 2015).

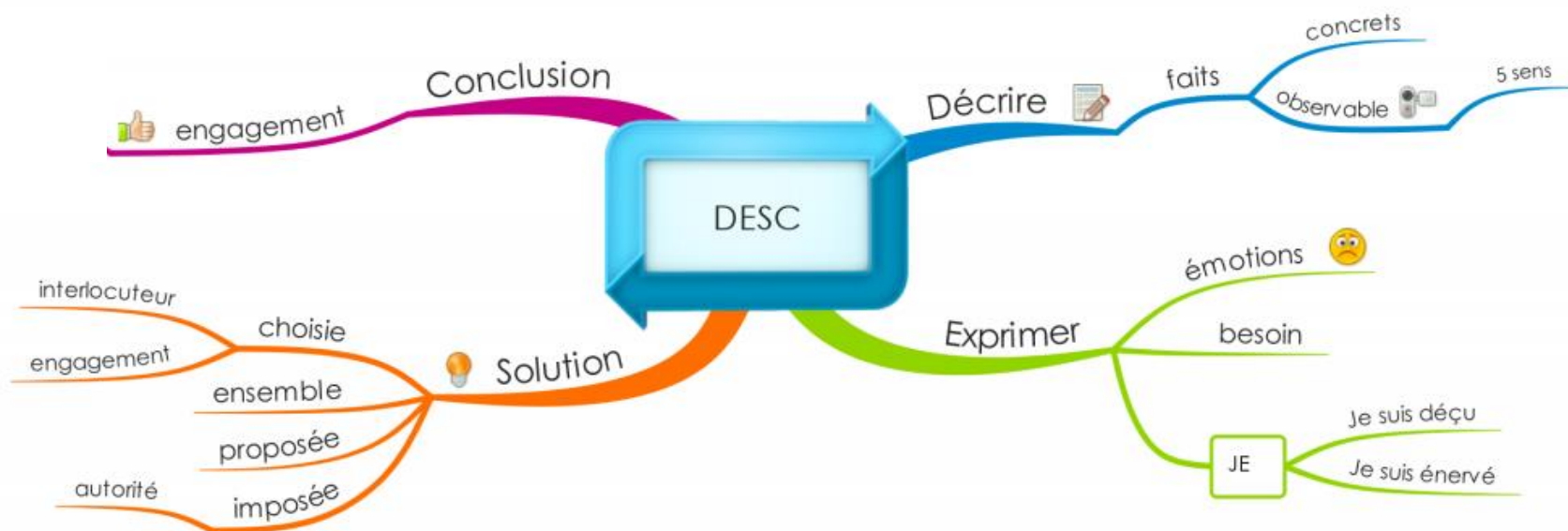


(P. Ek; M. Sauvage, 2017)

<http://www.labset.ulg.ac.be/QAPES/01-fournir-feedback.pdf>

Méthode DESC

- D** Description des faits
- E** Expression du ressenti
- S** Suggestion d'une solution
- C** Conséquences positives pour tous



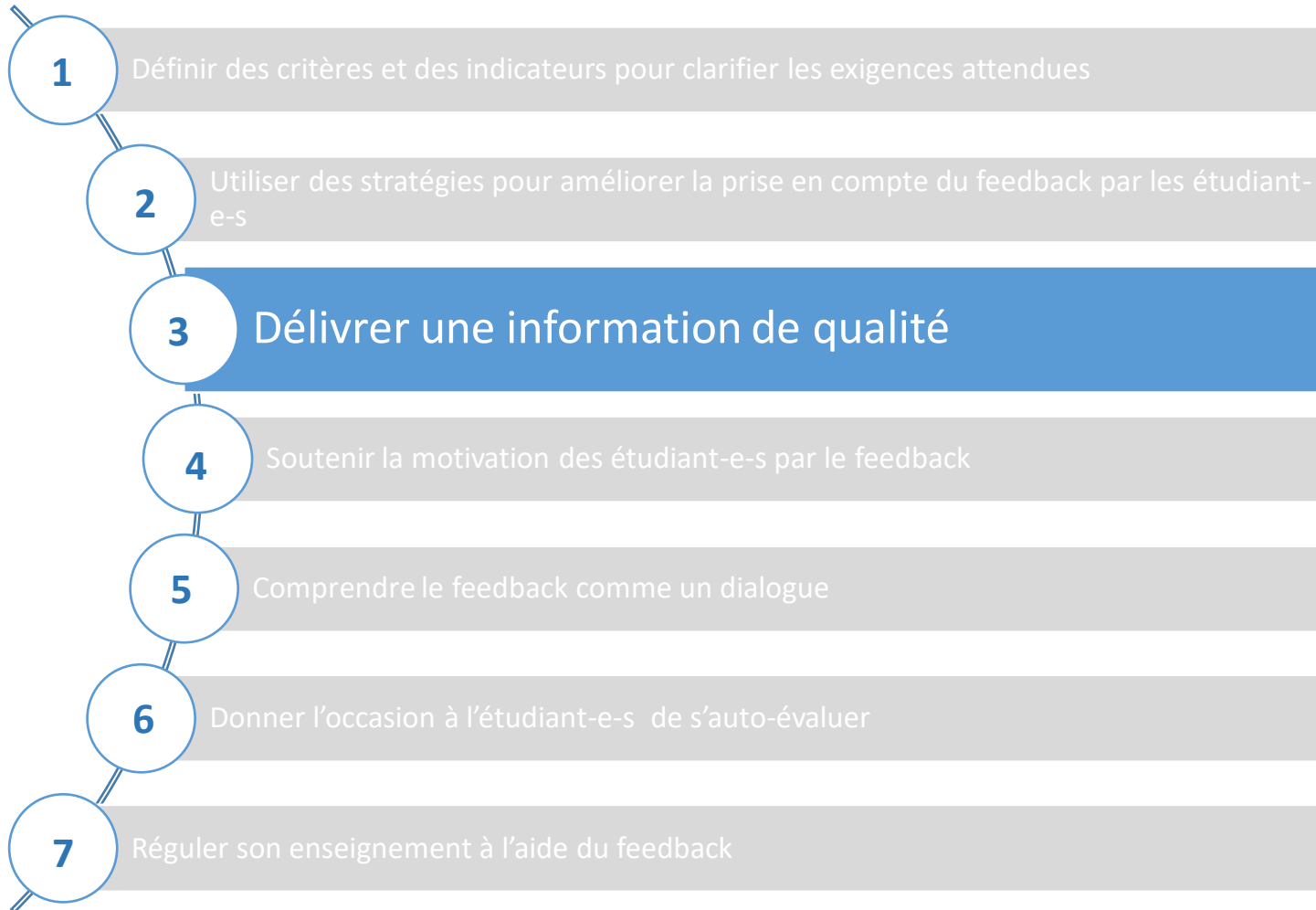
(Bower & Bower, 2009)

Méthode DESC

- D** Description des faits:
Lorsque tu as refait le pansement du patient, j'ai observé que tu as utilisé une pince non stérile.
- E** Expression du ressenti:
Je me suis senti contrarié, car tu n'as pas respecté les consignes que nous avons discutées ce matin.
- S** Suggestion d'une solution:
Je te propose de relire le protocole applicable à ce type de soins pour repérer le matériel à utiliser dans ce type de soin. Nous pourrions ensuite en reparler ensemble.
- C** Conséquences positives pour tous:
Ainsi, nous pourrions éviter que tu reproduises cette erreur pour assurer des soins de qualité.

(Bower & Bower, 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



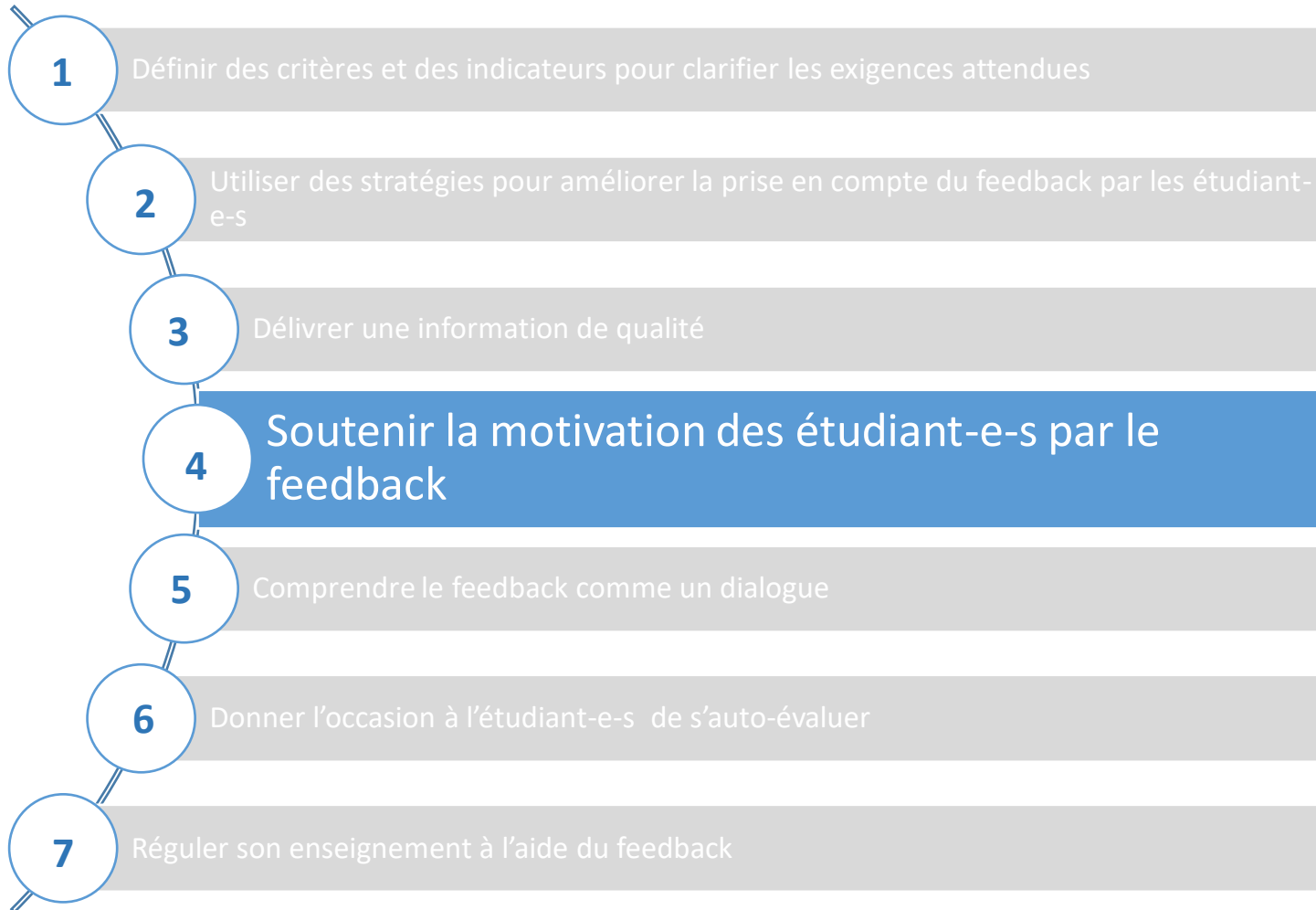
Délivrer une information de qualité

Le feedback devra:

- Etre basé sur des critères et indicateurs prédéfinis
- Se faire rapidement après l'activité
- Etre lisible et compréhensible
- Mettre en évidence les forces et les faiblesses
- Fournir des pistes concrètes d'amélioration
- Eviter la surcharge d'informations superflues (3-4 éléments positifs et négatifs)
- Eviter les comparaisons normatives

(M. Lambert et al., 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action

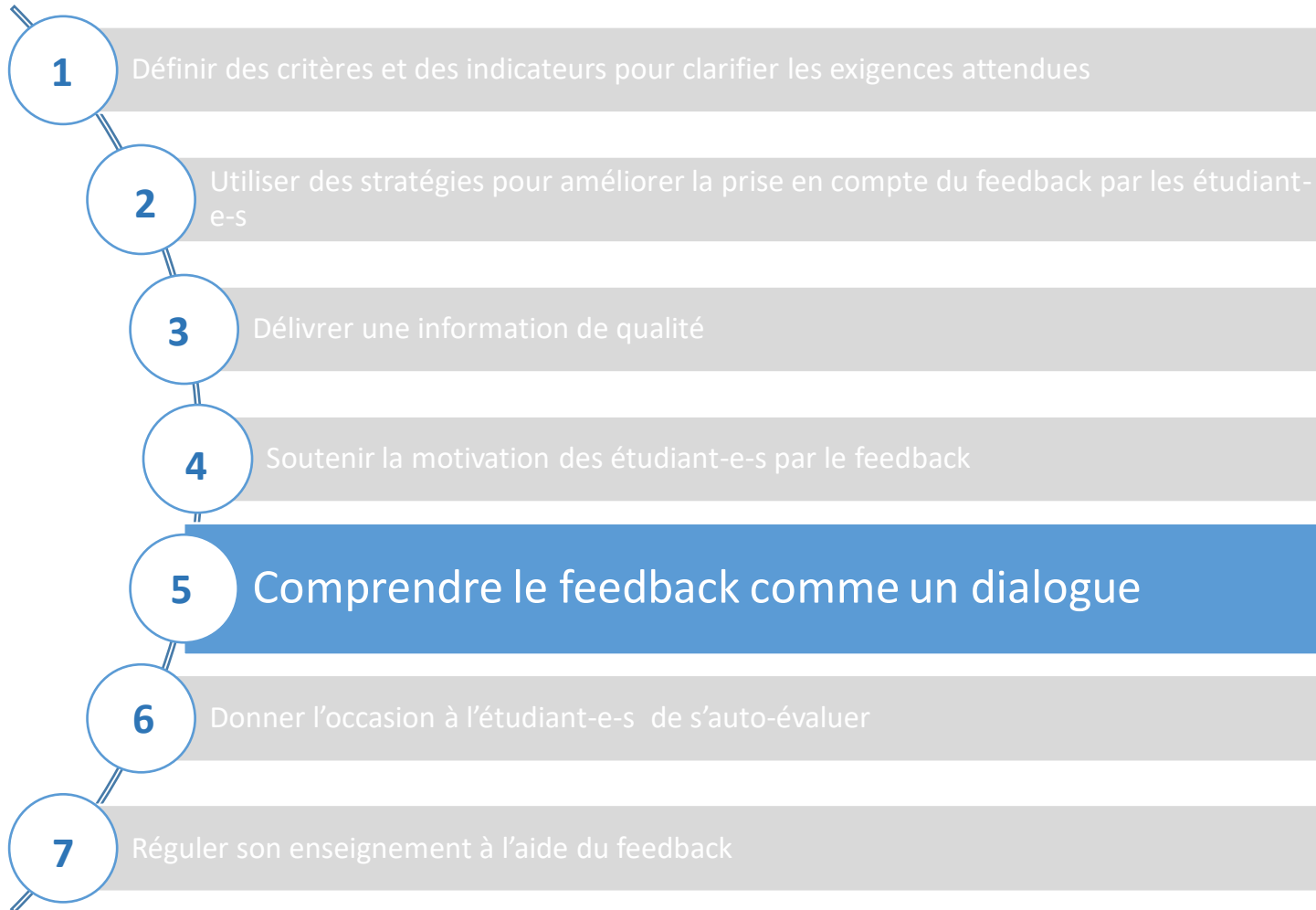


Soutenir la motivation des étudiant-e-s par le feedback

- Donner régulièrement des feedbacks
- Favoriser les feedbacks sur des activités ou des étapes plutôt que sur des éléments trop conséquents
- Indiquer quelles sont les **compétences** développées par l'exercice

(M. Lambert et al., 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



Comprendre le feedback comme un dialogue

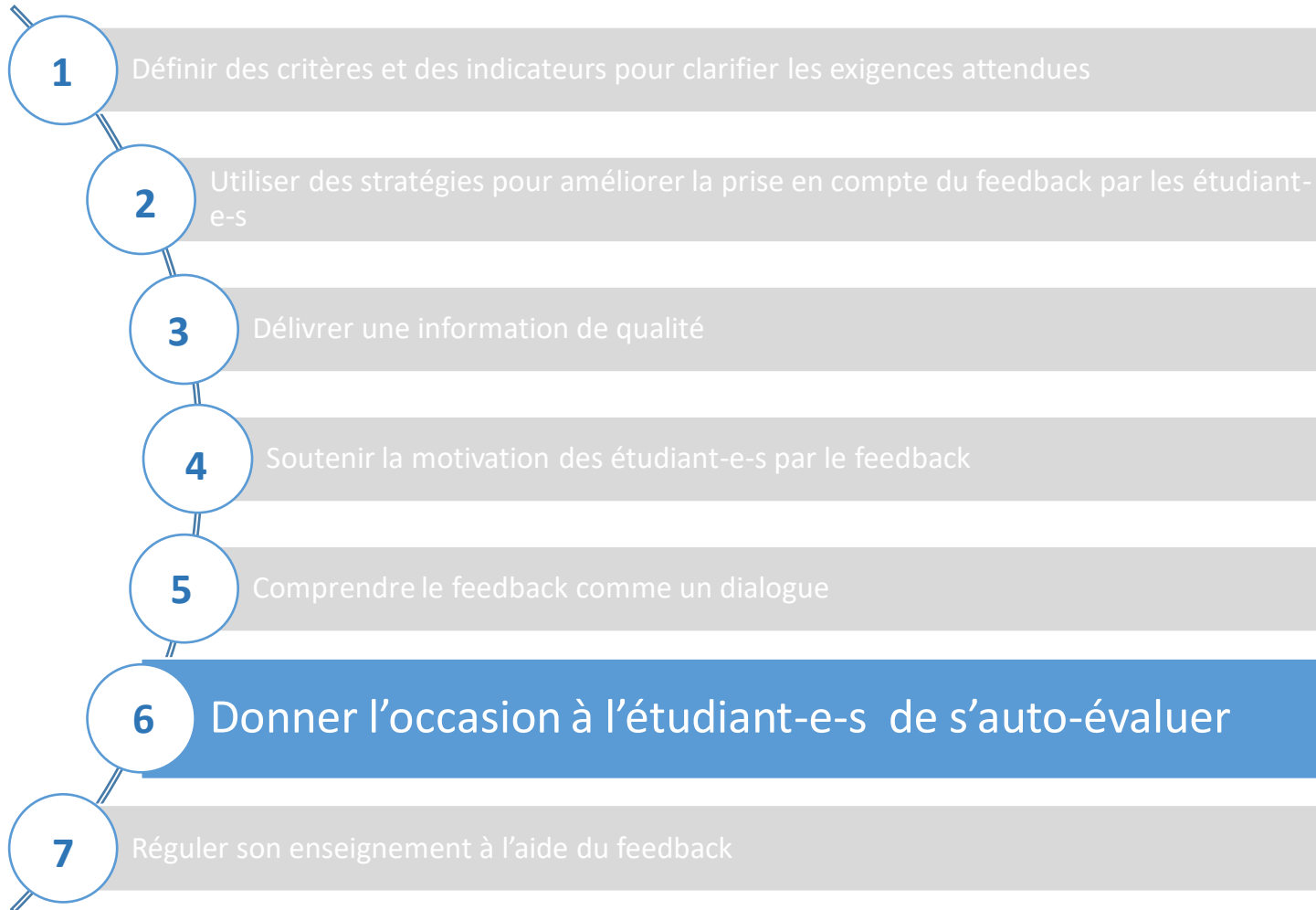
Laisser l'opportunité à l'étudiant d'engager un dialogue afin de favoriser l'interprétation et l'internalisation du feedback par l'étudiant.

- Demander à l'étudiant d'identifier quelques éléments du feedback qui leur paraissent utiles et d'expliquer en quoi cela les aides
- Proposer à l'étudiant d'enrichir leur **auto-évaluation** en mettant eux-mêmes en évidence leurs forces et faiblesses et des stratégies pour les dépasser

(P. Ek, M. Sauvage, 2017)

15h15-15h30 : Pause

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



L'auto-évaluation

- Est un processus qui permet en référence à un résultat attendu:
 - De porter un jugement sur sa propre action
 - Pour prendre des décisions

(Vial M.,2001)

L'auto-évaluation

Intérêt de l'auto-évaluation

- Prise en charge par l'apprenant de ses apprentissages et de sa progression
- Favorise l'implication de l'apprenant à consentir un effort pour apprendre
- Facilite le transfert des apprentissages dans un contexte professionnel
- Favorise la capacité d'adaptation dans différents contextes

L'auto-évaluation

Quand développer l'autoévaluation?

- Avant l'action, avant l'intervention
- Pendant la réalisation de l'action :
- Après la réalisation de l'action, de l'intervention:
 - Verbalisation des étapes
 - Verbalisation des critères de réussite
 - Préparation au transfert

(Le Boterf, 2015)

L'auto évaluation

1. Décrire brièvement le soin
2. Définir les critères d'appréciation
3. S'auto-évaluer selon les indicateurs spécifiques
4. Effectuer une synthèse de l'auto-évaluation
5. Fixer un nouvel objectif ciblé pour la journée suivante à partir de la synthèse
6. Demande une validation de l'auto-évaluation au référent de jour

Bilan quotidien

SOINS, ACTIVITÉS	AUTO-ÉVALUATION PAR RAPPORT AUX INDICATEURS DÉCOULANT DES CRITÈRES
<p>Tour du lit</p> <p>Critères :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertinence de l'examen clinique 2. Précision du contrôle du matériel au niveau du patient 3. Précision du contrôle du matériel au niveau de l'environnement (oxygène,...) 4. Respect de l'ergonomie (Organisation de l'environnement) 5. Rangement ,...) 	<p>1. J'ai récolté des données subjectives et objectives ...</p> <p>J'ai récolté des données objectives en inspectant, palpant, percutant et en auscultant.</p> <p>...</p>

Synthèse de l'auto-évaluation :

Je n'arrive pas à identifier les différents bruits pulmonaire.

Objectifs pour le lendemain en fonction de mon auto-évaluation :

Demain je pratiquerai l'auscultation pulmonaire chez deux patients sous supervision.

EVALUATION DU RÉFÉRENT OU PF

En accord avec mon auto-évaluation : oui ☐ non ☐

Commentaires :

Signature : |

L'auto-évaluation

En conclusion.....

« L'auto évaluation s'apprend, s'exerce et se forme et favorise l'apprentissage de savoirs en situation ».

(Vial, 2001)

Être compétent

Être capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail (activité à réaliser, évènement auquel il faut faire face, problème à résoudre, projet à réaliser...). C'est **mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente** tout en mobilisant une **combinatoire appropriée des ressources** (savoirs, savoir-faire, comportements, modes de raisonnement). On se réfère ici au domaine de l'action.

(Le Boterf G. , 2010, p.21)

16h00-16h05: consigne, 2-3 minutes de réflexion en petit groupe

Suite à cette journée, qu'avez-vous retenu de significatif pour votre pratique ?

Take home message

**Le feedback est au service de
l'évaluation**

**L'évaluation est au service de
l'apprentissage**

Merci pour votre participation active !

Nos coordonnées

HESAV :

Anne Gerber, responsable de la formation pratique

anne.gerber@hesav.ch

Marjorie De Goumoëns, coordinatrice de la formation pratique

marjorie.degoumoens@hesav.ch

Michèle Lenoir, secrétaire

michelel.lenoir@hesav.ch

HEdS La Source :

Corinne Ghaber, répondante Unité Formation Pratique

c.ghaber@ecolelasource.ch

Nathalie Canton Responsable Administrative Unité Formation Pratique.

n.canton@ecolelasource.ch

Vous recevrez d'office une attestation

Références

- ▶ Boudjaoui, M., & Gagnon, C. (2014). L'alternance en formation: nouveaux enjeux, autres regards? *Éducation et francophonie*, 42(1), 1-9.
- ▶ Bower SA, Bower GH. Asserting yourself a practical guide for positive change, updated edition. 2004.
- ▶ Hesbeen, W., Ahrens, S., Szyba, C., & Zieleniewicz, M.-L. (2019). *Le bien-être des étudiants : formations aux métiers de la santé : repères pour une vigilance éthique dans la relation pédagogique*.
- ▶ HES-SO, (2018). Dossier à l'attention des Institutions Partenaires de la HES-SO dans la formation pratique des étudiant-e-s dans les filières de la santé et du travail social. Delémont.
 - Vu le 06.06.2021: [Microsoft Word - 02 FP doss-part 1-intro v def.doc \(hes-so.ch\)](#)
- ▶ Le Boterf GUY. PROFESSIONNALISER;CONSTRUIRE DES PARCOURS PERSONNALISES DE PROFESSIONNALISATION. [S.I.]: EYROLLES; 2016.
- ▶ Le Boterf G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives: Agir et réussir avec compétence, les réponses à 100 questions*. Paris: Eyrolles
- ▶ Le Boterf, G. (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives* (6^{ème} éd.).Paris : Ed. d'Organisation
- ▶ Le Boterf G. (2010). *Repenser la compétence: Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions*. Paris: Ed. d'Organisation.
- ▶ Le Boterf G., (2002). *Développer la compétence des professionnels*. Paris: Éditions d'Organisation.
- ▶ Raynal, F., & Rieunier, A. (2012). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés: Apprentissage, formation, psychologie cognitive*. Issy-les-Moulineaux: ESF éd.
- ▶ Robert, P., Rey-Debove, J., & Rey, A. (2021). *Le petit Robert de la langue française*.
- ▶ Tardif J. in Pelaccia T. (2016). Comment [mieux] former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé? Louvain-la-Neuve: De Boeck supérieur.
- ▶ Tardif, J. (2003). Développer un programme par compétences : de l'intention à la mise en œuvre. *Pédagogie collégiale*, 16(3), 36-45
- ▶ Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer: Se donner une problématique et élaborer des concepts*. Bruxelles: De Boeck Université.
- ▶ Venet M., Molina E. C., Nootens P., Roberge M. (2016). *La zone proximale de développement: une zone de changements intérieurs pour les étudiantes du baccalauréat en adaptation scolaire et sociale?* Nouveau cahier de la recherche en éducation. Volume 19, no 1.