



FORMATION
CONTINUE
EN SANTÉ

PROGRAMME NATIONAL
DE FORMATION CONTINUE
POUR LES SUPERVISEURS
ET LES PROFESSIONNELS
DE LA SANTÉ



CONSORTIUM NATIONAL
DE FORMATION EN SANTÉ

Volet Université d'Ottawa

La présente initiative a été rendue possible grâce à la
contribution financière de Santé Canada.

cnfs.ca

Le CNFS – qui sommes-nous ?

Le Consortium national de formation en santé (CNFS) est un regroupement d'établissements de formation postsecondaire offrant des programmes en français dans différentes disciplines de la santé. L'Université d'Ottawa est l'un des seize partenaires universitaires et collégiaux qui constituent le CNFS.

Le CNFS a pour but d'améliorer l'accès à la formation en français dans différentes disciplines de la santé et de contribuer au développement de la recherche en santé visant les communautés francophones en milieu minoritaire au pays.

À l'Université d'Ottawa, le CNFS contribue à offrir un accès accru à des programmes d'études dans le domaine de la santé, aux francophones issus des collectivités en situation minoritaire. Cette contribution se traduit par l'élargissement de la capacité d'accueil dans une dizaine de disciplines offertes par les facultés des Sciences de la santé, des Sciences sociales et de Médecine.

Ces programmes permettent ainsi d'accroître la présence et l'apport de professionnels de la santé francophones afin de répondre pleinement en français aux besoins de santé des communautés et de contribuer de façon significative à leur mieux-être et leur plein épanouissement.

Le CNFS et la formation continue

Les professionnels œuvrant dans le domaine de la santé au sein de la francophonie minoritaire reconnaissent le besoin d'accéder à des activités de perfectionnement en français.

L'équipe du CNFS à l'Université d'Ottawa a développé à leur intention, diverses activités de formation continue en français (et en anglais), qui en plus de répondre aux besoins exprimés, permettent d'élargir le potentiel de ressources compétentes pour la formation pratique des futurs professionnels.

L'approche pédagogique

L'approche utilisée dans les ateliers s'appuie sur les principes de l'andragogie (éducation des adultes). Ainsi, les activités et les échanges proposés font appel à la participation, aux expériences et aux forces de l'apprenant.

Ateliers en ligne

Au terme de chacun des ateliers **en ligne** (entre 7 et 12 heures), les participants ayant consulté le contenu des diverses unités et réussi un court examen à choix multiples recevront une attestation.

Le contenu des ateliers en ligne repose sur les données probantes, ils sont de plus :



- Offerts gratuitement
- Accessibles à des heures flexibles
- Mis à jour régulièrement
- Reconnus par des associations professionnelles pour leur valeur éducative
- Validés par des experts

Le CNFS travaille activement à la modernisation des ateliers. En plus d'un format innovateur, adapté à la lecture sur le Web et facilitant la navigation, les ateliers mis à jour comportent de nombreuses activités, ainsi que des vidéos et des animations pour une expérience d'apprentissage plus interactive.

Ateliers en salle ou en webinaire

Sur invitation, les ateliers en présentiel ou en webinaire seront offerts aux professionnels de la santé qui encadrent des stagiaires en santé de l'Université d'Ottawa et des étudiants de nos

programmes ciblés. Les formules de présentation varient et s'adaptent aux besoins de chacun, passant d'une journée de formation sur un seul thème, à une combinaison de certains thèmes. Des professionnels experts dans le domaine agissent comme animateurs pour des groupes variant habituellement entre 20 à 25 participants.

Nous joindre

Consortium national de formation en santé (CNFS) – Volet Université d'Ottawa
Université d'Ottawa, Pavillon Lees
200, avenue Lees, pièce E100-B
Ottawa (Ontario) K1N 6N5

Téléphone : 613 562-5800, poste 8027
Courriel : cnfs@uottawa.ca
cnfs.ca



Notre programme de formation

L'équipe de professionnels de la santé du CNFS – Volet Université d'Ottawa met à la disposition de tous les superviseurs de stages œuvrant au Canada une série d'ateliers en ligne ou en salle répartis sous trois répertoires :

- **L'Art de superviser des stagiaires – série de base**
- **L'Art de superviser des stagiaires – série avancée**
- **Enrichissement professionnel**

Des ateliers offerts en salle

Les formations offertes sur place présentent un résumé du contenu des ateliers en ligne, mais elles sont bonifiées par les échanges entre les participants et les activités interactives qui enrichissent l'apprentissage.

En ligne : L'Art de superviser des stagiaires – série de base

Cette série comprenant 5 ateliers a pour but de fournir aux superviseurs les notions théoriques et pratiques de base inhérentes à l'art de la supervision en milieu de stage. Au terme des 5 ateliers, le superviseur est outillé pour encadrer avec succès des stagiaires.

- **Adopter des stratégies gagnantes en supervision**
- **Bâtir un climat de confiance**
- **Agir sur les facteurs influençant l'apprentissage**
- **Évaluer le rendement**
- **Gérer les conflits**



En ligne : L'Art de superviser des stagiaires – série avancée

Cette série comprend 6 ateliers permettant aux participants de poursuivre leur formation sur la supervision de stagiaires dans des contextes particuliers. Les thématiques abordées permettent aux superviseurs de perfectionner leurs habiletés d'encadrement et de développer des compétences plus avancées. Les participants acquièrent ainsi un sentiment d'efficacité à encadrer des stagiaires dans des situations plus complexes.

- **Explorer divers modèles de supervision**
- **Apprendre à travailler en collaboration interprofessionnelle : une nécessité du 21^e siècle**
- **Façonner le raisonnement clinique**
- **Les compétences culturelles : un incontournable pour assurer des soins de qualité**
- **Appliquer les principes éducatifs à la supervision de stagiaires**
- **L'offre active de services en français en contexte de supervision**

En ligne : Enrichissement professionnel

Cette série comprend 4 ateliers, dont un destiné aux stagiaires. Les ateliers abordent des thèmes variés et chacun d'entre eux y expose une problématique spécifique dans le domaine de la santé. Le contenu rigoureux permet aux professionnels de bien connaître et comprendre la problématique en plus de s'outiller pour relever les défis liés à cette dernière.

- **Intégrer les données probantes à notre pratique quotidienne : un défi réalisable**
- **Cheminer vers le mieux-être : contrer l'épuisement professionnel par la résilience**
- **Découvrir les troubles neurocognitifs afin d'optimiser mes interventions**
- **Cheminer vers la réussite de mon stage (destiné aux étudiants)**

ADOPTER DES STRATÉGIES GAGNANTES EN SUPERVISION



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant pourra mieux définir ce qu'est la supervision de stagiaires, ainsi que les fonctions et les rôles qui sont essentiels au processus d'encadrement. Il aura acquis des connaissances et des habiletés qui lui permettront d'utiliser des stratégies et des outils pour maximiser l'apprentissage du stagiaire.



La compétence visée

Adopter les stratégies d'encadrement appropriées afin de favoriser le développement des compétences du stagiaire.

Unités

Unité 1 : C'est sage de penser au stage!

- En quoi le stage est-il si essentiel?
- La SUPER VISION?
- Mais, en quoi consiste une pratique encadrée?
- Développer les compétences du stagiaire... Cela s'exprime comment?
- Est-ce que ma supervision est efficace?

Unité 2 : En quoi consistent les fonctions du superviseur?

- Que dois-je faire avant, pendant et après le stage?
- En quoi consiste la fonction administrative?
- En quoi consiste la fonction éducative?
- En quoi consiste la fonction de soutien ou relationnelle?

Unité 3 : Les principes qui sous-tendent la supervision

- Pourquoi tenir compte de certains principes lorsque vous supervisez un stagiaire?

- Pourquoi s'intéresser à l'andragogie?
- Quels sont les principes andragogiques de Knowles?
- Pouvez-vous distinguer les principes andragogiques?
- Être « centré sur l'enseignant » ou « centré sur l'apprentissage du stagiaire »
- Favoriser la position d'apprentissage chez le stagiaire, c'est aussi assurer le développement de ses compétences
- S'impliquer et mieux apprendre : un concept expliqué par la pyramide d'apprentissage
- Bien raisonner : un savoir indispensable à développer en continu

Unité 4 : Quels sont les rôles que je dois adopter en tant que superviseur?

- Trop d'encadrement ou pas assez?
- Quand dois-je adopter un rôle plutôt qu'un autre?
- Comment adapter mon rôle et quels sont les défis associés à quelques cas?

BÂTIR UN CLIMAT DE CONFIANCE



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant pourra agir sur les facteurs déterminants pour établir une relation de confiance avec son stagiaire et choisir des stratégies afin de créer un milieu de stage ouvert et accueillant. Le participant reconnaîtra les qualités qui caractérisent un bon superviseur et leurs incidences sur le processus de supervision. Il sera également en mesure de déterminer les compétences de communication nécessaires pour initier et maintenir une relation positive entre le superviseur et le stagiaire en tenant compte des différences culturelles, générationnelles, etc.



Les compétences visées

Mettre en place les stratégies qui contribuent à créer un climat de confiance avec le stagiaire.

Unités

Unité 1 : La relation de confiance

- Qu'est-ce qu'une relation de confiance?
- L'importance de la première impression
- Qu'en est-il de l'orientation?

Unité 2 : Des stratégies pour développer la relation de confiance

- La création d'une relation saine : l'affaire du superviseur ou du stagiaire?
- Les frontières relationnelles : une pente glissante!
- Quels sont les risques de dépasser les frontières?
- Être un bon superviseur : inné ou acquis?
- Les caractéristiques du stagiaire et leurs rôles dans la relation de confiance

Unité 3 : La communication : un pilier de la relation de confiance

- La communication : un pilier de la relation de confiance
- Définissons d'abord la communication
- Comment améliorer ses habiletés de communication avec le stagiaire?

Unité 4 : Établir des relations dans l'acceptation de la différence

- La différence d'âge qui se côtoie : le choc des générations
- La personnalité : un élément clé de la relation
- Culture et sensibilité culturelle

AGIR SUR LES FACTEURS INFLUENÇANT L'APPRENTISSAGE



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant pourra accompagner le stagiaire dans son processus d'apprentissage, reconnaître les facteurs influençant son apprentissage, cerner ses préférences d'apprentissage, planifier et organiser ses stratégies d'enseignement en y intégrant les notions de styles d'apprentissage, de maîtrise des émotions, de gestion du stress et de motivation. L'atelier sensibilisera le participant à l'importance de faire appel aux connaissances antérieures du stagiaire.



La compétence visée

Intervenir sur les facteurs influençant l'apprentissage dans votre pratique professionnelle.

Unités

Unité 1 : Démystifier l'apprentissage

- Qu'est-ce qu'apprendre?
- Comment se déroule l'apprentissage?
- Qu'est-ce que l'apprentissage expérientiel et le cycle de Kolb?
- Comment appliquer le cycle de Kolb à la supervision, phase par phase?
- Quels facteurs influencent l'apprentissage?

Unité 2 : Découvrir les styles d'apprentissage

- Qu'est-ce qu'un style d'apprentissage?
- Quel est mon style?
- Quelles stratégies d'encadrement sélectionner pour favoriser le développement des compétences?
- Le modèle VARK et le modèle de Dunn et Dunn

Unité 3 : Optimiser l'apprentissage en sollicitant les forces internes de votre stagiaire

- Est-ce que les émotions influencent ses apprentissages?
- Qu'est-ce que le stress?
- Pourquoi s'intéresser à la motivation du stagiaire?
- Qu'est-ce que le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)?
- Comment solliciter les connaissances antérieures du stagiaire pour ancrer les nouveaux apprentissages?

Unité 4 : Tenir compte des facteurs influençant l'apprentissage dans des mises en situation

- Trois activités favorisant l'intégration des notions apprises dans l'atelier

ÉVALUER LE RENDEMENT



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant sera en mesure de mettre en pratique le processus d'évaluation du rendement en respectant cinq étapes clés. Il pourra planifier l'évaluation, recueillir des informations sur le rendement de son stagiaire, interpréter ces mêmes informations, puis communiquer ses appréciations à son stagiaire afin de prendre une décision concernant les actions à poser pour favoriser ses apprentissages pendant le stage ou à l'issue du stage.



La compétence visée

Évaluer le rendement du stagiaire de façon constructive, cohérente, juste et honnête.

Unités

Unité 1 : L'ABC de l'évaluation du rendement

- En quoi consiste l'évaluation du rendement ?
- Pourquoi l'évaluation du rendement ?
- Deux types d'évaluation
- Une activité redoutée, mais nécessaire !
- Les cinq étapes de l'évaluation

Unité 2 : Planifier l'évaluation du stagiaire

- Introduction à la planification
- Pourquoi est-il important de bien se préparer ?
- Instaurer une alliance pédagogique
- Établir une relation de confiance
- Clarifier les attentes et définir les objectifs
- Discuter du contrat d'apprentissage
- Comprendre mutuellement ce qui doit être évalué
- Et qu'en est-il des documents d'évaluation ?

Unité 3 : Collecter l'information : quoi et comment ?

- Introduction à la collecte d'information
- Des sources et des moments multiples
- La collecte sur les trois savoirs
- Des faits, rien que des faits !
- Les outils de collecte
- Le superviseur est-il le seul qui évalue son stagiaire ?

Unité 4 : Interpréter les informations recueillies

- Introduction à l'interprétation des informations recueillies
- Interpréter pour porter un jugement
- Demeurer objectif : un défi en soi !
- Prendre conscience de ses propres biais
- L'éthique en évaluation, c'est plus juste !

Unité 5 : Communiquer son appréciation au stagiaire : les principes d'une rétroaction efficace

- Introduction à l'appréciation du rendement
- La rétroaction
- Des défis, mais aussi bien des avantages !
- Une question de perception !
- Formulez votre rétroaction de manière stratégique
- Y a-t-il un moment opportun pour offrir la rétroaction ?
- Quelques astuces pour formuler votre rétroaction
- Offrir de la rétroaction en situation difficile

Unité 6 : La prise de décision : une étape clé de l'évaluation

- Introduction à la prise de décision
- Décider en fonction de l'évaluation formative et sommative
- La prise de décision liée à l'évaluation du stagiaire problématique

GÉRER LES CONFLITS



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant saura reconnaître les situations menant potentiellement à un conflit. En comprenant mieux la dynamique des conflits, il pourra agir de façon proactive sur les éléments déclencheurs et mettre en place des stratégies de résolution plus efficaces.



La compétence visée

Utiliser différentes stratégies d'intervention efficaces pour gérer de façon constructive les situations conflictuelles vécues dans le cadre de vos fonctions en tant que superviseur..

Unités

Unité 1 : Au cœur du conflit

- Le conflit est-il évitable en supervision ?
- Qu'est-ce que le conflit ?
- Apprendre à gérer les conflits, est-ce vraiment important ?
- Deux issues possibles au conflit ?
- Quelles sont les conséquences des conflits ?
- Un conflit, une occasion !

Unité 2 : Pourquoi le conflit éclate et dégénère ?

- Rechercher les causes : le point de départ
- Apprendre à reconnaître les différentes causes du conflit
- Causes individuelles
- Causes interpersonnelles
- Causes organisationnelles

Unité 3 : La dynamique du conflit

- Un premier pas vers la résolution de conflit
- Comprendre la dynamique du conflit
- Explorer les positions et les intérêts des parties pour mieux intervenir

- Analyser les composantes du conflit
- Distinguer les faits, des jugements
- Échapper à la manipulation
- Tenir compte de la dynamique de l'évolution du conflit

Unité 4 : Adoptez-vous le bon style de résolution de conflits ?

- Un pas de plus vers la résolution de conflits
- Doit-on arriver à un compromis ou à un consensus ?
- Quel est mon style privilégié de résolution de conflits ?
- Quels sont les différents styles de résolution de conflits ?

Unité 5 : Des outils de communication dans la résolution de conflits

- Une phase cruciale à franchir pour résoudre les conflits
- Les stratégies individuelles
- Les stratégies interpersonnelles
- Les stratégies organisationnelles

FAÇONNER LE RAISONNEMENT CLINIQUE



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant sera en mesure de définir les composantes clés et de décrire les différents types, modèles et concepts qui se rattachent au raisonnement clinique. Il sera conscient du potentiel d'erreurs dans le processus de raisonnement et pourra choisir des stratégies appropriées pour développer le raisonnement clinique du stagiaire.



La compétence visée

Développer un savoir agir pour façonner et soutenir un raisonnement clinique approprié chez le stagiaire.

Unités

Unité 1 : Le raisonnement clinique, vous connaissez?

Unité 1.1 Définir le raisonnement clinique

Unité 1.2 Les éléments de base du raisonnement clinique

Unité 2 : Faciliter la prise de conscience du raisonnement clinique : Comment s'y prendre?

Unité 2.1 Une démarche réflexive par le questionnement

Unité 2.2 Visualiser pour mieux verbaliser

Unité 3 : Les modèles au cours du temps

Unité 3.1 Le modèle de la reconnaissance des schèmes

Unité 3.2 Le processus de pensée analytique

Unité 3.3 Plus près de la réalité clinique

Unité 4 : En connaître davantage sur le raisonnement clinique

Unité 4.1 Autres méthodes pour développer le raisonnement clinique

Unité 4.2 Attention aux biais! Une plus grande possibilité d'erreur?

Unité 5 : Évaluation du raisonnement clinique

Unité 5.1 Le raisonnement clinique... ça s'observe?

Unité 5.2 Synthèse des connaissances acquises sur le raisonnement clinique

EXPLORER DIVERS MODÈLES DE SUPERVISION



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant connaîtra des modèles variés de supervision de stagiaires. Il sera en mesure de préciser les avantages et les désavantages, ainsi que des stratégies d'organisation et d'encadrement propres à chacun des modèles. Enfin, il pourra déterminer celui qui conviendra le mieux à son milieu de travail.



La compétence visée

Explorer divers modèles de supervision et leur pertinence dans votre pratique professionnelle et votre milieu de travail.

Unités

Unité 1 : Introduction aux divers modèles de supervision

- Un aperçu de la supervision non traditionnelle
- Aperçu des modèles
 - La cosupervision
 - La supervision collaborative
 - La supervision à distance
 - La supervision de groupe
- Pourquoi s'intéresser aux modèles de supervision non traditionnels ?

Unité 2 : La supervision en présence de multiples superviseurs

Unité 2a : La cosupervision et la supervision collaborative

- Comment décrire la cosupervision ?
- Comment répartir les tâches en cosupervision ?
- Approfondir les avantages de la cosupervision
- Et qu'en est-il des défis...
- Comment rendre la cosupervision efficace ?
- Stratégies d'organisation et d'encadrement en cosupervision
- Un mot sur la supervision collaborative

Unité 2b : La supervision à distance

- Superviser à distance : c'est profiter de formats flexibles !
- Pourquoi opter pour la supervision à distance ?

- Des défis pouvant être relevés!
- Ai-je les qualités pour encadrer un étudiant à distance ?
- La vidéoscopie : un incontournable en supervision à distance!
- Que faire pour optimiser l'expérience de supervision à distance ?

Unité 3 : Supervision en présence de multiples stagiaires

Unité 3a : Supervision en triade

- La supervision en triade : un atout pour tous
- Qu'en disent les superviseurs et les étudiants ?
- Structurer le stage : la clé d'un fonctionnement optimal
- Comprendre et soutenir l'apprentissage par les pairs : quatre éléments à garder en tête
- Découvrir les stratégies d'organisation et d'encadrement pour maximiser la triade

Unité 3b : La supervision de groupe

- Décrire la supervision de groupe
- Que disent les superviseurs et les étudiants de la supervision de groupe ?
- Les variantes de la supervision de groupe
- Comment évolue un groupe ?
- Comment évaluer l'efficacité du groupe ?
- Développer des stratégies d'organisation et d'encadrement pour superviser un groupe
- Quoi faire avec un groupe dysfonctionnel ?

APPRENDRE À TRAVAILLER EN COLLABORATION INTERPROFESSIONNELLE : UNE NÉCESSITÉ DU 21^e SIÈCLE



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant pourra définir les concepts liés à la CIP en plus de décrire les avantages et les défis liés à cette approche. Il pourra appliquer les principes liés aux six domaines de compétences du référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme et reconnaître le type de pratique à adopter en fonction du continuum des pratiques de collaboration interprofessionnelle. Il saura intégrer les principes de la formation interprofessionnelle (FIP) en situation de stage. Il sera ainsi en mesure d'appliquer des stratégies et d'utiliser les outils appropriés pour favoriser chez le stagiaire le développement des compétences liées à la CIP.



Les compétences visées

Démontrer les compétences liées à la collaboration interprofessionnelle (CIP) pour maximiser l'offre de soins et de services.

Encadrer des stagiaires en adoptant les principes de la formation interprofessionnelle (FIP).

Unités

Unité 1 : Adopter une approche de collaboration interprofessionnelle

- La CIP : maintenant un enjeu prioritaire
- La CIP en mots-clés!
- Les avantages de la CIP mis en contexte
- Des défis qui persistent
- La CIP : l'affaire de tous

Unité 2 : Vers la compréhension des compétences interprofessionnelles et de leur application

- Des termes à clarifier
- La pratique de collaboration : une approche en mouvement
- Cheminer vers l'intégration des compétences interprofessionnelles

Compétence 1 : Les soins centrés sur la personne, ses proches et la communauté

- Les soins centrés sur la personne, ses proches et la communauté
- La relation entre les intervenants et le patient : une approche en évolution

Compétence 2 : La communication interprofessionnelle

- La communication : une compétence englobante
- Volet un : Bien communiquer entre professionnels
- Volet deux : Bien communiquer avec la personne, ses proches et la communauté

Compétence 3 : La clarification des rôles

- Vos rôles et ceux des autres
- Diverses habiletés pour actualiser cette compétence

- Chevauchement des rôles : un défi en CIP
- L'identité professionnelle : un concept peu connu
- Clarté/Fluidité des rôles

Compétence 4 : Le travail d'équipe

- Pas si facile de travailler en équipe
- Y a-t-il une distinction entre groupe et équipe?
- Les étapes de formation d'une équipe
- Travailler ensemble, mais comment y arriver?
- Critères d'efficacité du travail d'équipe

Compétence 5 : La résolution de conflits interprofessionnels

- La résolution de conflits
- Les conflits dans les équipes de travail
- Quelles sont les causes possibles du conflit?
- Quelles sont les conséquences des conflits?
- Comment prévenir et résoudre efficacement les conflits interprofessionnels?

Compétence 6 – Le leadership collaboratif

- Le leadership : une nouvelle vision
- Les conditions optimales pour un leadership collaboratif efficace
- Prendre sa place au sein d'un leadership collaboratif

Unité 3 : La formation interprofessionnelle (FIP)

- La formation interprofessionnelle, une nécessité!
- Des expériences d'apprentissage significatives en contexte de stage
- Évaluation des compétences interprofessionnelles en contexte de FIP

LES COMPÉTENCES CULTURELLES : UN INCONTOURNABLE POUR ASSURER DES SOINS DE QUALITÉ



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant sera en mesure de définir la terminologie associée à la culture et les éléments qui la composent. Il aura pris conscience de ses propres valeurs culturelles et développé ses connaissances des autres cultures sur des notions telles que le temps, la santé, la maladie et les pratiques de soins. Il pourra également décrire les modèles de développement des compétences culturelles et intégrer des stratégies de communication qui tiennent compte de la diversité culturelle des patients et des stagiaires. Il saura intégrer les compétences culturelles à son approche et reconnaître les incidences positives sur ses relations interculturelles et sur la qualité des soins.



La compétence visée

Intégrer les compétences culturelles à votre rôle de superviseur afin de faciliter la communication et d'offrir des soins culturellement adaptés.

Unités

Unité 1 : Le multiculturalisme : une réalité pour les professionnels de la santé

Unité 1.1 Introduction à l'enjeu de la culture en santé

Unité 1.2 Initiation au changement vers l'intégration des compétences culturelles : une nécessité

Unité 2 : La culture et les compétences culturelles : complexes et diverses

Unité 2.1 Qu'est-ce que la culture ?

Unité 2.2 Qu'est-ce que les compétences culturelles ?

Unité 2.3 Pourquoi faut-il développer ses compétences culturelles ?

Unité 3 : Le développement des compétences culturelles : un processus continu

Unité 3.1 Quel est le processus de développement des compétences culturelles ?

Unité 3.2 Quels sont les modèles ?

Unité 4 : La prise de conscience

Unité 4.1 La prise de conscience : un processus en trois étapes

Unité 4.2 Objectiver la prise de conscience

Unité 5 : Le développement des connaissances culturelles

Unité 5.1 Les connaissances culturelles

Unité 5.2 Les connaissances culturelles sur la santé

Unité 5.3 Les connaissances culturelles sur les pratiques de soins

Unité 5.4 Les connaissances culturelles sur les variations biologiques

Unité 5.5 Les types de communication

Unité 6 : Les habiletés culturelles et la communication

Unité 6.1 La communication interculturelle : comment l'établir ?

Unité 6.2 Les modèles d'évaluation transculturelle

Unité 6.3 Avoir recours à des interprètes lors des contacts avec les patients

APPLIQUER LES PRINCIPES ÉDUCATIFS À LA SUPERVISION DE STAGIAIRES



Descriptif

À la fin de cet atelier, l'apprenant sera plus sensible aux grands courants pédagogiques de l'heure. Il aura découvert la pertinence de l'utilisation de chacun en regard des objectifs du stage et du contexte de supervision.



La compétence visée

Appliquer avec discernement les sept courants pédagogiques.

Unités

Unité 1 : Définitions des concepts fondamentaux : éducation, apprentissage et andragogie

- Un regard sur l'éducation
- Démystifier l'apprentissage
- Qu'entend-on par andragogie?

Unité 2 : À la découverte des courants pédagogiques

Survol des courants pédagogiques – une introduction :

- Le courant behavioriste
- Le courant de l'apprentissage social
- Le courant cognitiviste
- Le courant constructiviste
- Le courant socio-constructiviste
- Le courant humanisme moderne
- Le courant connectiviste

Unité 3 : Synthèse des courants pédagogiques – mise en pratique

L'OFFRE ACTIVE DE SERVICES EN FRANÇAIS EN CONTEXTE DE SUPERVISION



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant pourra dresser un portrait des enjeux reliant la langue et la santé en contexte minoritaire. Il reconnaîtra les enjeux de l'offre active selon la perspective des professionnels de la santé. Il sera également outillé pour mieux encadrer ses stagiaires en matière d'offre active.



La compétence visée

Développer les savoirs du stagiaire liés à l'offre active de services de santé en français en contexte francophone minoritaire.

Unités

Unité 1 : Qu'est-ce que l'offre active de services en français ?

- L'offre active : un enjeu pour la bonne communication ?
- Comment s'exprime l'offre active au Canada ?
- Définir l'offre active de services de santé en français
- Découvrir les avantages de l'offre active de services en français

Unité 2 : Quel est le portrait des communautés francophones vivant en situation minoritaire ?

- Il y a des francophones partout au Canada !
- Les francophones en contexte minoritaire sont-ils en bonne santé ?

Unité 3 : Se faire soigner dans sa langue, tout un défi !

- La langue, c'est aussi la santé !
- L'enjeu de la vulnérabilité
- L'enjeu de la précarité
- L'enjeu de la santé mentale
- L'enjeu de la qualité et de la sécurité
- L'enjeu du fardeau
- L'enjeu du choix
- L'enjeu de l'hésitation

Unité 4 : Offrir des services de santé en contexte minoritaire

- Les caractéristiques du travail en contexte minoritaire
- Une introduction aux défis et aux enjeux
- L'enjeu des ressources
- L'enjeu de l'isolement
- L'enjeu du soutien organisationnel
- D'autres enjeux notables
- Avoir recours à des interprètes : oui, mais...

Unité 5 : Comment faire l'offre active de services de santé en français ?

- Pour une offre active de services en français adéquate
- Les comportements d'offre active des professionnels de la santé
- Les mesures de soutien organisationnel à l'offre active
- Les compétences culturelles

Unité 6 : Des outils pour mieux développer ses compétences en offre active de services de santé en français

- Un indispensable : la Boîte à outils
- Le cahier de réflexion
- La grille de mesure des comportements de l'offre active de services en français en contexte minoritaire

INTÉGRER LES DONNÉES PROBANTES À NOTRE PRATIQUE QUOTIDIENNE : UN DÉFI RÉALISABLE



Descriptif

L'atelier Intégrer les données probantes à notre pratique quotidienne : un défi réalisable présente les cinq étapes de la pratique fondée sur cette approche ainsi que des outils permettant d'intégrer, au quotidien, les données probantes au processus de décision clinique. À la fin de cet atelier, vous pourrez optimiser votre processus de décision clinique à l'aide des données probantes. Vous serez en mesure de formuler une bonne question clinique et de trouver des articles scientifiques sur le sujet; d'interpréter leurs résultats statistiques et de les critiquer; d'appliquer les résultats probants à votre pratique; et finalement, d'évaluer votre processus de décision clinique. Vous serez donc outillé pour tenir vos connaissances à jour et améliorer la qualité des soins que vous fournissez. Des activités synthèses sont proposées tout au cours de l'atelier pour favoriser l'intégration des différentes notions présentées.



La compétence visée

Accroître les connaissances et les habiletés vous permettant d'intégrer cette approche sans perdre de temps.

Développer vos habiletés à vérifier la crédibilité des articles scientifiques que vous consultez..

Unités

Unité 1 : Partez à la découverte de la pratique fondée sur les données probantes

Comme professionnels de la santé, pourquoi s'intéresser aux données probantes ?

- Une formation : un bon départ!
- Le changement de paradigme dans la pratique
- Les facteurs qui ont mené à l'émergence de la pratique fondée sur les données probantes (PFDP)

La pratique fondée sur quoi? Et pourquoi?

- De quoi parle-t-on?
- Des arguments pour la PFDP
- Les défis... comment les contourner?

Unité 2 : Intégrer la pratique fondée sur les données probantes en cinq étapes

Étape 1 : Formuler une bonne question clinique

Étape 2 : Chercher les preuves scientifiques

Étape 3 : Critiquer des articles scientifiques

Étape 4 : Appliquer les résultats à la pratique

Étape 5 : Évaluer le processus de décision clinique

Unité 3 : Mieux comprendre les résultats statistiques

Pourquoi ai-je besoin de comprendre les statistiques ?

- Êtes-vous à l'aise avec les stats ?
- Par où commencer ?
- Qu'est-ce qu'une variable ?
- Ce que disent les variables
- En quoi consistent les statistiques descriptives ?
- Est-ce qu'il existe une relation entre les variables ?
- Pouvez-vous reconnaître les types de relation ?
- Les rapports de cotes ou les risques relatifs
- Les corrélations : quelques indicateurs
- Les comparaisons entre les moyennes
- Pouvons-nous déduire que la relation observée s'applique à la population générale ?
- Mieux comprendre les intervalles de confiance et les valeurs de p
- Le « fameux » $p < 0,05$
- Maintenant, à vous d'interpréter les résultats
- Prêt à relever le défi ?
- Statistiquement significatif ou cliniquement significatif ?

DÉCOUVRIR LES TROUBLES NEUROCOGNITIFS AFIN D'OPTIMISER MES INTERVENTIONS



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant comprendra les différents troubles neurocognitifs (TNC), dont celui dû à la maladie d'Alzheimer. Le participant se familiarisera avec les symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD) ainsi que les évaluations, interventions et stratégies favorisant une meilleure prise en charge de ces SCPD. Enfin, le participant améliorera ses habiletés de communication en appliquant diverses stratégies de communication adaptées à la personne atteinte d'un TNC.



La compétence visée

Mettre en œuvre une approche d'intervention centrée sur la personne auprès des clientèles atteintes d'un TNC et présentant les SCPD qui l'accompagnent.

Unités

Unité 1 : Introduction aux troubles neurocognitifs

- Unité 1.1 Des changements importants dans la classification du trouble neurocognitif
- Unité 1.2 Mieux comprendre le trouble neurocognitif

Unité 2 : Le trouble neurocognitif dû à la maladie d'Alzheimer (MA)

- Unité 2.1 Découvrir le trouble neurocognitif dû à la maladie d'Alzheimer
- Unité 2.2 Le processus de vieillissement normal
- Unité 2.3 L'évolution du TNC dû à la maladie d'Alzheimer
- Unité 2.4 Les déficits cognitifs associés au TNC dû à la MA

Unité 3 : À la découverte d'autres causes du trouble neurocognitif

- Unité 3.1 Les autres troubles neurocognitifs

Unité 4 : Les symptômes comportementaux et psychologiques de la démence (SCPD)

- Unité 4.1 Qu'entend-on par SCPD?

Unité 5 : Optimiser ses capacités d'observation, d'évaluation et d'intervention en présence de SCPD

- Unité 5.1 Les premières étapes
- Unité 5.2 Analyser les comportements et mieux intervenir
- Unité 5.3 Le modèle ÉTEC

Unité 6 : Les interventions les plus fréquentes dans la gestion des SCPD

- Unité 6.1 Les interventions non pharmacologiques et pharmacologiques

Unité 7 : La communication

- Unité 7.1 Comment communiquer de façon efficace?
- Unité 7.2 Découvrez la méthode Grisé
- Unité 7.3 D'autres stratégies de communication

CHEMINER VERS LE MIEUX-ÊTRE : CONTRER L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL PAR LA RÉSILIENCE



Descriptif

À la fin de cet atelier, le participant connaîtra les composantes et les caractéristiques du syndrome d'épuisement professionnel. Il se sera familiarisé avec les facteurs de risque liés à l'individu et au milieu de travail ainsi qu'avec les conséquences de ce syndrome sur le plan personnel et professionnel. De plus, le participant sera apte à différencier le syndrome d'épuisement professionnel des autres atteintes à la santé mentale. Par ailleurs, il sera en mesure d'identifier les étapes de la résilience. Enfin, il pourra mettre en œuvre des stratégies de prévention favorables à la résilience pour faire face à des situations difficiles et réduire le risque de souffrir de ce syndrome.



La compétence visée

Mettre en œuvre des stratégies pour développer sa résilience afin de contrer l'épuisement professionnel.

Unités

Unité 1 : Mieux comprendre le syndrome d'épuisement professionnel (SdEP)

- La santé mentale : mal comprise ou encore taboue?
- Qu'entend-on par santé mentale?
- Le SdEP : une maladie mentale ou non?
- Le SdEP : un syndrome complexe à définir
- Mieux comprendre l'aspect multidimensionnel du SdEP
- Les débats sur le sujet
- Peut-on mesurer le risque de souffrir du SdEP?

Unité 2 : Le SdEP : un syndrome aux multiples facettes

- Quelles sont les conséquences possibles du SdEP sur l'individu?
- Quelles sont les conséquences possibles du SdEP sur les soins de santé?
- Suis-je atteint de dépression?
- Fatigue de compassion ou détresse empathique?
- Le stress, c'est normal?
- Qu'est-ce que les troubles anxieux?

Unité 3 : Identifier les facteurs de risque du SdEP

- Suis-je plus à risque qu'une autre personne de développer le SdEP?

Unité 4 : Développer sa résilience par des stratégies variées

- Qu'est-ce que la résilience?
- La résilience : une stratégie de prévention avant tout
- Prévenir pour mieux rebondir

Unité 5 : Mettre en place des stratégies organisationnelles pour prévenir le SdEP

- Un milieu de travail qui favorise le bien-être : l'affaire de tous
- La création d'un milieu de travail positif : une responsabilité des employés et de la gestion supérieure
- Améliorer les conditions de travail : une responsabilité de la gestion supérieure

CHEMINER VERS LA RÉUSSITE DE MON STAGE



Descriptif

À la suite à cet atelier, le participant comprendra bien les composantes du stage, ses rôles en tant que stagiaire, les relations avec le superviseur, les défis à relever et bien d'autres facteurs ayant un impact dans le déroulement d'un stage. Il sera aussi mieux outillé pour réussir son stage et sera sensibilisé à l'importance d'offrir activement des services en français.



La compétence visée

Utiliser des stratégies efficaces en vue de faciliter l'apprentissage en milieu de stage.

Unités

Unité 1 : Le stage, la supervision et ses composantes

- Unité 1.1 Comprendre mon stage
- Unité 1.2 Favoriser mon processus d'apprentissage
- Unité 1.3 Découvrir les fonctions et les rôles du superviseur

Unité 2 : L'apprentissage en stage

- Unité 2.1 Assumer mes responsabilités en tant que stagiaire
- Unité 2.2 Être un apprenant autonome
- Unité 2.3 Participer au processus d'apprentissage
- Unité 2.4 Connaître mes préférences liées à l'apprentissage

Unité 3 : Comportements et attitudes lors du stage

- Unité 3.1 Décrire les savoirs
- Unité 3.2 Agir de manière professionnelle
- Unité 3.3 Gérer mes relations interpersonnelles
- Unité 3.4 Offrir activement des services de santé en français

Unité 4 : Des stratégies pour réussir

- Unité 4.1 Te motiver en te donnant des objectifs
- Unité 4.2 Te préparer à l'évaluation des apprentissages
- Unité 4.3 Composer avec la vie de stagiaire
- Unité 4.4 Surmonter les conflits possibles associés au stage



**CONSORTIUM NATIONAL
DE FORMATION EN SANTÉ**
Volet Université d'Ottawa

Cette initiative est financée par Santé Canada dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles – 2023-2028 : Protection-promotion-collaboration. Les opinions exprimées ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Avec le financement de



Santé
Canada

Health
Canada