

PROGRAMME DE FORMATION



formations - conseils

LE DPC

DPC = FORMATION + APP

Depuis le 1er janvier 2013, un nouveau dispositif participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins :

le Développement professionnel continu (DPC).

Il associe l'Analyse des pratiques professionnelles (APP) et l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences (comme lors d'une action de formation).

LE DPC

Le DPC est une OBLIGATION annuelle et individuelle qui concerne les professionnels de santé. Pour y répondre, ils doivent, dans le cadre d'une démarche collective et permanente, participer à un programme de DPC. Depuis le 1er janvier 2013, l'employeur ou le conseil de l'ordre (pour la filière médicale dont les sages-femmes) sont tenus de contrôler la réalité de sa mise en œuvre.

UN PROGRAMME DE DPC

Un programme DPC répond à trois critères:

- Être conforme à une orientation nationale définie par le Ministère de la Santé ou régionale définie dans ce cas par l'Agence régionale de santé (ARS).
- Comporter des méthodes et des modalités validées par la Haute autorité de santé (HAS).
- Être mis en œuvre par un organisme enregistré en tant qu'Organisme de développement professionnel continu (ODPC) et évalué favorablement.



PROGRAMME DE FORMATION



LA FONCTION DE TUTEUR



DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION «TUTEURS» DES ÉTUDIANTS INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

OBJECTIF DU PROGRAMME

Accompagner l'ensemble pluridisciplinaire (médicale et paramédicale) dans la conduite et la mise en œuvre d'une culture générale du tutorat au sein d'un même établissement :

- analyse des pratiques dans le contexte de l'établissement.
- analyse des comportements relationnels.
- mise en place d'indicateurs de qualité des savoirs faire.
- mise en place d'indicateurs de qualité des savoirs être.

CONTEXTE : ÉTAT DE L'EXISTANT

- Les surcharges de travail des établissements imposent le plus souvent le recrutement et l'encadrement de personnes en formation qui ne maîtrisent pas toutes les facettes du métier de soignant, tant humaines que techniques.
- Les écoles s'orientent vers des formations où la part de stage augmente, voire des formations en alternance, pour mieux préparer les futurs professionnels, en les ancrant le plus vite possible dans la réalité de travail.
- La mentalité des étudiants évolue : dans le contexte économique actuelle le choix d'un métier de soignant repose de plus en plus sur des choix économiques plus que de motivation à la profession.

PUBLIC CONCERNÉS

Maîtres de stage et/ou tuteurs des étudiants des professions de santé dans les établissements de soins, en sachant que tout personnel soignant d'un établissement est amené à devenir tuteur à un moment donné.

COMPÉTENCES VISÉES ET RÉSULTATS ATTENDUS

- Savoir établir la relation de confiance nécessaire à la transmission d'un savoir-faire et savoir-être.
- Identifier les modes de communication propres à chaque stagiaire.
- Savoir accompagner dans la maîtrise du geste, au bon moment, au bon endroit, dans le respect du patient.
- Être capable de faire comprendre le rôle des différences éducatives et culturelles, en particulier dans le rapport au corps, dans la pratique de soin.
- Stimuler la motivation à l'exercice de la profession de santé.

ORGANISATION D'UN AUDIT DES PRATIQUES

1. Conception d'un questionnaire d'auto-évaluation à partir des critères de performance, nécessaire à l'accompagnement de stagiaires. (les critères seront vérifiés avec l'établissement et les écoles selon les normes en vigueur).
2. Préalablement à la session d'acquisition de compétences (5 à 6 semaines avant) rencontre avec la direction de l'établissement autour des pratiques de l'établissement en matière de tutorat et envoi du questionnaire aux futurs stagiaires.
3. Lors de la première session d'acquisition de compétences : restitution des évaluations de chacun, suivi d'un échange collectif.

EVALUATION / CERTIFICATION FINALE

A l'issue de l'analyse des pratiques, chaque participant recevra :

- un compte rendu individuel d'auto-évaluation avec les points particulier d'évolution et d'attention
- la synthèse de l'analyse collective formalisant le programme d'évolution global
- les axes d'amélioration individualisés, remis en fin de session avec le plan d'action personnalisé et planifié.

Un outil d'évaluation (méthodologie Ariane) permettra de suivre les évolutions et les régulations, pendant les phases d'acquisitions progressives.

FORMATEUR / DURÉE

Un intervenant spécialiste de la formation, allié à un infirmier référent.

Durée du programme : 22 heures

- 2 journées et demi en présentiel : 18 heures

- moments d'échange collectifs

- mise en œuvre et suivi

- échange téléphonique de suivi du programme DPC

Effectif mini /maxi : 4-10 participants