



Formation interprofessionnelle des infirmières et infirmiers formés à l'étranger :

Une ressource pour appuyer la planification, la mise en œuvre
et l'évaluation d'un programme de stage clinique de groupe

Janvier 2012
(Réimprimé en avril 2015)



Série pour infirmières et infirmiers formés à l'étranger

Équipe du projet

Mandy Lowe, M.Sc., B.Sc. (erg.), OT Reg (Ontario)
Directrice, Éducation, University Health Network

Tracy Paulenko, B.Sc. (physio.)
Responsable de la formation interprofessionnelle,
University Health Network

Jessica Jardine, B.Ed., B.Sc.
Planificatrice stratégique de l'éducation,
University Health Network

Pat Marten-Daniel, IA, B.Sc.inf., MN
Présidente, Nursing (Sciences infirmières),
Collège George Brown

Sylvia Summers, IA, B.Sc.inf.
Facilitatrice de la formation interprofessionnelle,
Collège George Brown

Henk Demeris, Ph.D.
Chercheur, Collège George Brown

Joe Freedman, PMP
Consultant en gestion de projet

Remerciements particuliers

L'équipe du projet aimerait remercier sincèrement les 18 infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFÉ) inscrits au Collège George Brown qui ont pris part avec enthousiasme à la *formation interprofessionnelle dans le cadre d'un programme pilote de stage pour IIFÉ* de 2010.

L'équipe voudrait également remercier le personnel de l'unité de soins continus complexes du Toronto Rehab, University Health Network, qui a rendu possibles la formation interprofessionnelle clinique et les expériences de collaboration pour nos apprenants IIFÉ de 2010.

Enfin, l'équipe du projet souhaite remercier Elizabeth Hanna d'avoir fourni sa rétroaction au sujet de cette trousse d'outils tout en pilotant la formation interprofessionnelle dans le cadre d'un *programme pilote de stage pour IIFÉ* à Bridgepoint Health.

Financé par



Ontario

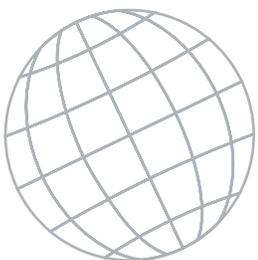
Canada 



Formation interprofessionnelle des infirmières et infirmiers formés à l'étranger :

Une ressource pour appuyer la planification, la mise en œuvre et
l'évaluation d'un programme de stage clinique de groupe

Janvier 2012
(Réimprimé en avril 2015)



Série pour infirmières et infirmiers formés à l'étranger

Citation suggérée

Lowe, M., Paulenko, T., Jardine, J., Marten-Daniel, P., Summers, S., Demeris, H., Freedman, J. (2012). *Formation interprofessionnelle à l'intention des infirmières et infirmiers formés à l'étranger : une ressource pour appuyer la planification, la mise en œuvre et l'évaluation d'un programme de stage clinique de groupe*. Toronto Rehab et Collège George Brown : Toronto (Ontario).

Renseignements supplémentaires

Pour avoir accès à cette trousse d'outils, visitez : <https://coned.georgebrown.ca/toolkits-for-internationally-educated-nurses> ou communiquez avec le service de la formation continue en sciences infirmières du Collège George Brown.



Table des matières

Section 1 : Introduction	1
Les défis auxquels font face les IIFÉ dans un nouveau pays	1
Facteurs qui contribuent à l'intégration réussie des IIFÉ	1
Introduction à cette ressource	2
But de cette ressource	3
Un aperçu de la FIP et de la CIP.	3
Les professions en tant que cultures : considérations pour les IIFÉ	4
Un aperçu de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ.	5
Section 2 : Diriger et coordonner une FIP pour les IIFÉ.	9
Que faut-il avant de commencer?	9
Comment la direction et la coordination d'une <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i> sont-elles différentes d'un stage structuré en FIP pour étudiant et étudiante?.	10
Qui participe au programme, et combien de temps devrait être consacré à chaque membre de l'équipe?	10
Conception du plan de la <i>FIP pour le programme de stage pour IIFÉ</i>	14
Section 3 : Faciliter la FIP pour les séances de réflexion des IIFÉ	19
Quel est le rôle des cofacilitateurs de la FIP?	19
Quel est le format des séances de réflexion sur la FIP?	20
Combien de temps est consacré à titre de cofacilitateur de la FIP?	21
Comment se préparer pour être un cofacilitateur de la FIP?.	21
Questions de facilitation pour les séances de réflexion sur la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i>	23
Section 4 : Évaluation – recueillir les commentaires	31
Section 5 : Références et ressources	33
FIP - Général.	33
Infirmières et infirmiers formés à l'étranger et autres professionnels de la santé.	35
ANNEXES	
ANNEXE A : Liste de vérification des tâches pour la planification du programme	41
ANNEXE B: Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ	45
ANNEXE C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ.	47
ANNEXE D : Courriel de recrutement du personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ	49
ANNEXE E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ	51
ANNEXE F : Courriel de recrutement des cofacilitateurs de la FIP aux fins de recrutement pour la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i>	53
ANNEXE G : Plan du programme et calendrier pour la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i>	55
ANNEXE H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ	59
ANNEXE I : Activités 1, 2 et 3.	63
ANNEXE J : Formulaire de commentaires sur la présentation des apprentissages sur la FIP	77
ANNEXE K : Formulaire d'évaluation pour la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i>	79

NdT : l'usage des mots patient, client, superviseur, coordonnateur, apprenant, (co)facilitateur, clinicien, professionnel, employé, président, médiateur, clarificateur à la forme masculine n'a pour but que d'alléger le texte. Les mots infirmier, infirmière, étudiant et étudiante, enseignant et enseignante seront utilisés dans les deux genres.



Section 1 : Introduction

On reconnaît de plus en plus la pénurie imminente (et actuelle) de professionnels des soins de santé, non seulement en Ontario, mais partout au Canada. Bon nombre d'initiatives menées par le gouvernement et le secteur des services de santé ont été développées pour aborder cette pénurie de ressources humaines en santé, notamment pour encourager les professionnels de la santé à immigrer au Canada. Cette stratégie, qui consiste à attirer des professionnels des soins de santé formés à l'étranger, s'est révélée un succès. Le nombre d'infirmières et d'infirmiers formés à l'étranger (IIFÉ) qui a joint les rangs des services infirmiers au Canada est en croissance depuis les dernières années. En 2006, les IIFÉ représentaient de 7 à 8 % de la main-d'œuvre en soins infirmiers au Canada (Tregunno, Campbell, Allen et de Sousa, 2007).

Les défis auxquels font face les IIFÉ dans un nouveau pays

Les organisations et les hôpitaux sont ceux qui profitent le plus des connaissances, des compétences et de l'expérience dont font preuve les IIFÉ si ces derniers sont intégrés avec succès au système de soins de santé de leur nouveau pays (Adeniran et coll. 2008). Cette intégration, par contre, peut comporter son lot de défis. Kingma (2006, tel que cité par Tregunno et coll., 2007 paragr. 7) indique que les IIFÉ peuvent vivre un choc culturel autant au niveau personnel que professionnel dans les deux premières années suivant leur immigration. Ce manque de soutien, à son tour, peut entraîner un comportement passif au travail, des doutes sur le plan professionnel et une réticence à demander de l'aide. De plus, Magnusdottir (2005, tel que cité par Tregunno et coll., 2007 paragr. 6) a révélé que la maîtrise de la culture (comprendre la culture du pays et le contexte du travail) est aussi importante que la maîtrise linguistique dans le transfert réussi des compétences professionnelles.

« Dans mon pays, nous n'avons pas le droit de communiquer avec d'autres membres de l'équipe, seuls les médecins le peuvent. »

Infirmière formée à l'étranger

Facteurs qui contribuent à l'intégration réussie des IIFÉ

Une étude menée aux États-Unis par Ryan (2003, tel que cité par Adeniran et coll., 2008, paragr. 6) a déterminé quatre domaines qui se chevauchent et qui doivent être abordés pour assurer l'intégration des IIFÉ au milieu de travail dans leur nouveau pays. Ces domaines comprennent :

- ▶ la socialisation au rôle d'infirmière professionnelle ou d'infirmier professionnel;
- ▶ l'acquisition du langage et d'autres aptitudes de communication;

- le développement de compétences cliniques et organisationnelles au travail;
- la disponibilité des ressources au sein du système de soins de santé pour appuyer les IIFÉ.

Au sein du système de soins de santé canadien, on met de plus en plus l'accent sur la collaboration interprofessionnelle (CIP) et les soins interprofessionnels comme pratiques essentielles coexistantes. Cependant, bon nombre d'IIFÉ peuvent ne pas avoir connu ce modèle interprofessionnel dans leur pays d'origine. Non seulement un stage clinique de formation interprofessionnelle (FIP) peut enseigner aux IIFÉ les compétences essentielles de la CIP, mais l'expérience peut également aborder certains des défis d'acculturation auxquels font face les IIFÉ et les aider à comprendre le contexte des soins de santé canadiens. Un stage clinique de FIP donne aux IIFÉ les compétences et l'expérience pratique pour faire partie en toute confiance d'une équipe interprofessionnelle dès qu'ils occuperont un poste d'IA ou d'IPA.

«Puisque nous sommes formés à l'étranger, l'expérience acquise dans notre pays est différente. Nous n'avons pas d'orthophoniste là-bas.»

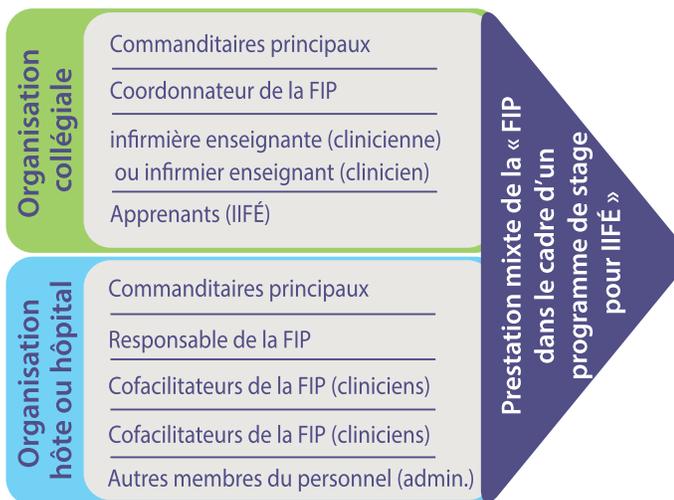
Infirmière formée à l'étranger

Introduction à cette ressource

Au printemps 2010, le Collège George Brown (CGB) a commencé à travailler avec le Toronto Rehab pour créer et mettre en œuvre une expérience de FIP par stage clinique pour étudiants et étudiantes appelée «*Formation interprofessionnelle dans le cadre d'un programme de stage clinique à l'intention d'infirmières et d'infirmiers formés interprofessionnellement*» ou, pour résumer, la «*FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ*». Les objectifs d'apprentissage pour les IIFÉ ont été élaborés en fonction des compétences essentielles de la CIP telles que définies par le Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS) (2010) et ont été spécialement adaptés pour faire en sorte que les IIFÉ soient exposés aux équipes interprofessionnelles dans un milieu d'apprentissage sécuritaire et encourageant.

La FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ de 12 semaines qui en a découlé a été mise en œuvre à l'hiver 2011 dans le programme de soins continus complexes du Toronto Rehab. Parmi les membres clés de l'équipe, on retrouvait des commanditaires principaux du CGB et du Toronto Rehab, le responsable de la FIP du Toronto Rehab et le coordonnateur de la FIP du CGB, des cofacilitateurs de la FIP et des membres de l'équipe de l'unité de soins continus complexes du Toronto Rehab, des infirmières enseignantes et infirmiers enseignants et des IIFÉ du CGB, ainsi que du personnel administratif du Toronto Rehab.

Membres de l'équipe pour la FIP dans le cadre du programme de stage pour IIFÉ



Les objectifs d'apprentissage sur la FIP ont été intégrés à l'expérience de stage clinique de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ et pilotés dans trois groupes de six IIFÉ inscrits au « *Enhanced Academic Pathways for Nurses Graduate Certificate Program* » (*parcours académiques améliorés pour le Programme du certificat d'infirmières et d'infirmiers diplômés*) du CGB. La FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ a été conçue pour permettre aux IIFÉ de décrire leur rôle et celui des autres, de collaborer de manière interprofessionnelle en fonction des objectifs du patient et de la famille et d'utiliser une communication interprofessionnelle efficace.

But de cette ressource

Cette ressource a pour but d'aider toutes les personnes qui souhaitent développer un programme de formation interprofessionnelle pour des groupes d'IIFÉ inscrits à un stage clinique, qui souhaitent promouvoir l'apprentissage des compétences requises pour la collaboration interprofessionnelle et les soins interprofessionnels.

Cette ressource contient une description du programme de 12 semaines, des membres clés de l'équipe et leurs rôles ainsi que des exemples de documents qui aideront à mettre en œuvre le programme dans une nouvelle organisation. Nous vous invitons à **adapter ce programme** et les documents d'appui dans le but de répondre aux besoins de l'organisation, en fonction des ressources humaines disponibles et des besoins des IIFÉ ou d'autres professionnels des soins de santé formés à l'étranger qui sont inscrits à un programme de stage clinique.

Un aperçu de la FIP et de la CIP

Qu'est-ce que la formation interprofessionnelle (FIP)?

L'Organisation mondiale de la Santé (2010) décrit la FIP comme étant offerte lorsque les apprenants ou les professionnels, « ... provenant de deux professions ou plus qui apprennent *au sujet* des autres, *des uns des autres* et *avec* les uns les autres pour permettre une collaboration efficace et améliorer les perspectives de santé (traduction libre, p.7). « Le mot professionnel est un terme général qui comprend les personnes ayant les connaissances et (ou) les compétences pour contribuer au bien-être physique, mental et social d'une communauté » (traduction libre, p. 14).

Pourquoi la FIP est-elle importante?

La FIP est une étape nécessaire à la préparation d'une main-d'œuvre en soins de santé « collaborative et prête à exercer sa profession », plus apte à répondre aux besoins locaux en santé. Les équipes de soins de santé interprofessionnelles qui ont reçu une formation interprofessionnelle efficace comprennent comment optimiser les compétences de leurs membres, se partager la gestion de cas et fournir de meilleurs services de santé aux patients et à la communauté. L'Organisation mondiale de la Santé (2010) reconnaît la collaboration interprofessionnelle en formation comme étant une « stratégie novatrice qui jouera un rôle important dans l'atténuation de la crise mondiale touchant la main-d'œuvre en soins de santé » (traduction libre, p. 7) donnant lieu à un système de soins de santé renforcé et des perspectives de santé améliorées.

Qu'est-ce que la collaboration interprofessionnelle (CIP)?

Le CPIS décrit la CIP comme étant... « le processus de développement et de maintien de relations de travail interprofessionnelles avec des apprenants, des professionnels, des patients ou des clients, la famille et la communauté qui permettent l'atteinte de résultats optimaux en matière de santé et de services sociaux. Parmi les éléments de la collaboration, mentionnons le respect, la confiance, la prise de décisions partagée et les partenariats » (CPIS, 2010a, p. 8).

Le terme « interprofessionnel » signifie que l'expertise de chaque partenaire est ajoutée, discutée et évaluée dans un milieu de partage et de respect. Ce terme est utilisé par opposition à « multiprofessionnel », qui renvoie aux membres de l'équipe travaillant en parallèle, leur travail étant relativement fait de manière autonome, parmi un groupe de fournisseurs de soins de santé, et où il y a peu de communication (Oandasan et Reeves, 2005a, p. 24).

Quels sont les avantages de la CIP?

La pratique en collaboration peut « influencer de manière positive sur les enjeux de santé actuels comme les temps d'attente, les milieux de travail favorisant la santé, les ressources humaines en santé, la sécurité des patients, l'accès en milieu rural ou éloigné, la gestion des maladies chroniques ainsi que la santé et le bien-être de la population (CPIS, 2010b, p.1).

Les professions en tant que cultures : considérations pour les IIFÉ

Chaque profession du domaine des soins de santé a sa propre culture (composée de valeurs, de croyances, d'attitudes, d'habitudes et de comportements fondés sur son développement historique). Selon Hall (2005), ces cultures professionnelles peuvent faire obstacle à une collaboration interprofessionnelle efficace. Le fait de comprendre les facteurs d'ordre éducatif, systémique et personnel, qui contribuent à la culture de la profession, peut aider à éclairer la façon d'approcher la FIP (Hall, 2005). Le tableau suivant présente les considérations culturelles professionnelles pour les IIFÉ.

Tableau 1 : Liste des considérations culturelles et professionnelles pour les IIFÉ

- Souvent, les IIFÉ ont été formés dans une culture d'apprentissage où existe une hiérarchie stricte et où le fait de poser des questions est considéré comme un manque de respect.
- Fréquemment, un manque de connaissances ou de compétences est considéré comme une honte. Cela requiert un enseignement très clair des rôles de l'enseignant et de l'apprenant, et une explication de la façon dont le contenu sera traité.
- Les IIFÉ peuvent provenir d'un système d'éducation qui repose quasi exclusivement sur des exposés magistraux, avec un accent sur la mémorisation plutôt que sur la pensée critique.
- Les IIFÉ peuvent ne pas avoir fait l'expérience de l'approche interprofessionnelle à l'élaboration de plans de traitements et de soins.
- Certains IIFÉ peuvent avoir eu un contact limité avec des patients durant leurs études et leur formation. De plus, le contact avec les patients peut avoir été limité par l'âge ou le sexe du patient ou de l'infirmière ou de l'infirmier.

(Marten-Daniel, 2008).

Pour obtenir plus de renseignements sur la formation clinique des IIFÉ, veuillez communiquer avec le programme de formation continue en sciences infirmières du Collège George Brown.

Un aperçu de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

Cette FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ de 12 semaines a été conçue pour fournir aux IIFÉ un apprentissage sur mesure et une exposition à la collaboration interprofessionnelle et aux soins interprofessionnels au sein d'équipes de soins de santé canadiennes. Trois groupes composés de six apprenants IIFÉ, accompagnés d'une infirmière enseignante ou d'un infirmier enseignant du Collège George Brown, ont été intégrés à l'unité des soins continus complexes du Toronto Rehab deux jours par semaine, de janvier à avril 2011. La FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ a été conçue par le coordonnateur de la FIP du CGB en collaboration avec le responsable de la FIP de l'organisation hôte. Avant de commencer, un aperçu du programme a été présenté aux groupes d'IIFÉ, puis ces derniers ont été invités à une série d'occasions d'apprentissage IP auprès du personnel et des étudiants et étudiantes de chaque unité. Chaque semaine, les cofacilitateurs

de la FIP ont mené les discussions et les réflexions sur ces activités au sein de leur groupe. À la dernière étape de leur stage, les trois groupes ont présenté leurs apprentissages IP au personnel et aux étudiants et aux étudiantes de l'unité. Consulter le diagramme de l'échéancier et les tableaux 2, 3 et 4 pour un coup d'œil du programme avant le stage, durant le stage et lors de l'évaluation.

Objectifs d'apprentissage

À la fin de leur expérience de stage clinique, les IIFÉ seront en mesure :

- ▶ de décrire leur **propre rôle** et **ceux** des autres personnes œuvrant dans d'autres professions;
- ▶ d'utiliser une **collaboration interprofessionnelle**, selon le cas, pour tenter d'atteindre les objectifs axés sur le patient et la famille;
- ▶ d'utiliser une **communication interprofessionnelle** efficace.

Format de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

Échéancier du programme

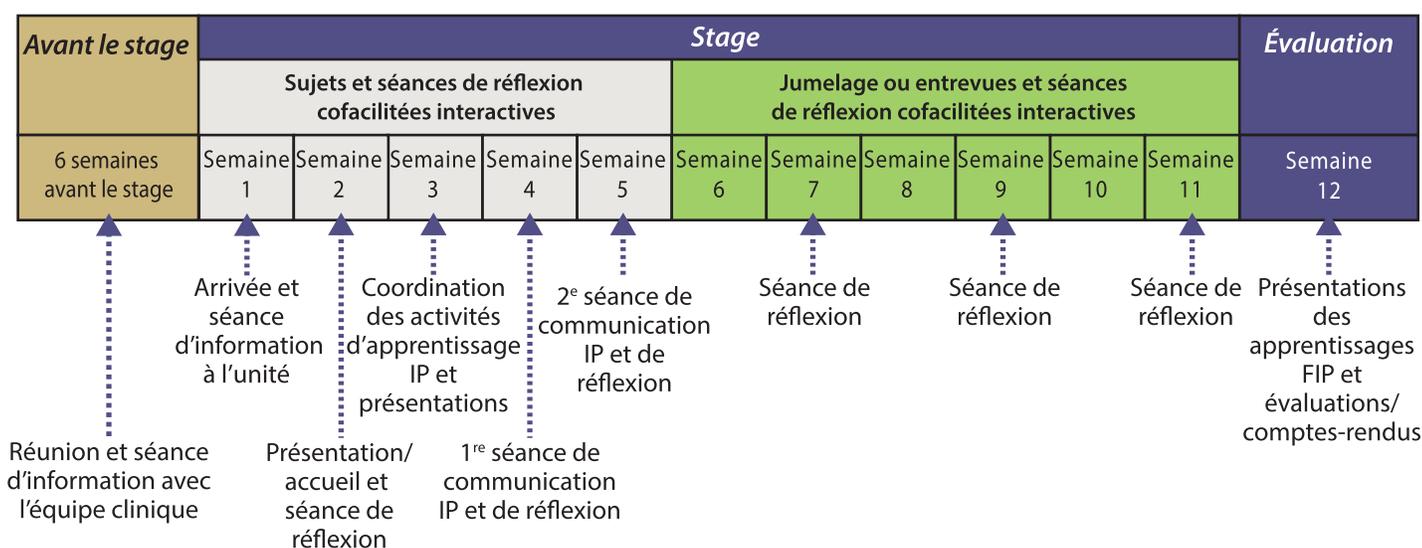


Tableau 2 : Format du programme avant le stage

Avant le stage		
Échéancier	Activité	Détails et sujets
6 semaines avant le stage	Réunion de l'équipe clinique au Toronto Rehab	– Introduction à la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ</i> (responsable de la FIP du Toronto Rehab et coordonnateur de la FIP du CGB)
	Séance d'information pour les étudiants et étudiants IIFÉ du CGB et du précepteur du CGB	– Aperçu des aspects de la FIP du stage clinique, par exemple : les objectifs et les éléments (coordonnateur de la FIP du CGB)

Tableau 3 : Format du programme de stage

Stage		
Échéancier	Activité	Détails et sujets
Semaines 1 à 5 du stage	Séances de réflexion et de discussions interactives hebdomadaires cofacilitées sur un plan interprofessionnel par le coordonnateur de la FIP du CGB (infirmière ou infirmier) et un autre professionnel de l'unité en fonction des occasions d'apprentissage IP organisées	– Présentation des membres de l'équipe et des rôles et responsabilités
Semaines 6 à 11 du stage		– Introduction à la FIP et à la CIP, par exemple, définitions des compétences du collaborateur, incidences de la FIP et de la CIP sur les résultats pour les patients
		– Réflexion sur sa propre identité comme membre d'équipe
		– Communication interprofessionnelle, par exemple le modèle de communication de la SAÉR (Situation, Antécédents, Évaluation, Recommandation), la prise de décisions, la rétroaction, la gestion du conflit IP
		– Réflexion sur les expériences d'apprentissage IP hebdomadaires et coordonnées (individuelle ou en groupe), par exemple, poser des questions et être jumelé(e) à un autre professionnel, participer à des séances de formation en groupe, à des rondes par équipe et à des réunions d'équipe

Tableau 4 : Format du programme pour l'évaluation

Évaluation		
Échéancier	Activité	Détails et sujets
Semaine 12 du stage	Présentations de groupe par les IIFÉ	– Présentations des apprentissages fondées sur les séances de réflexion en matière de FIP et les leçons tirées de la CIP en cours de stage

Comment cette FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ se distingue-t-elle des stages structurés de FIP?

Des groupes d'apprenants IIFÉ sont intégrés à l'unité et participent aux activités d'apprentissage sur la FIP (individuellement, en équipe de deux personnes ou en groupe, selon le cas) avec des membres de l'équipe interprofessionnelle et (ou) d'autres étudiants et étudiantes. Des séances de réflexion sont menées par les cofacilitateurs de la FIP (coordonnateur de la FIP du CGB et un employé de l'unité) une fois par semaine pour discuter des sujets de la FIP et pour faire un compte-rendu des expériences IP de la semaine. Les étudiants et étudiantes participent à ces séances de réflexion comme groupe uniprofessionnel, contrairement à d'autres stages structurés de FIP, où les étudiants et étudiantes provenant de différentes professions travaillent ensemble dans le même groupe.

« Chez moi, ce n'est pas approprié de me prononcer. »

Infirmière formée à l'étranger

« Chez moi, nous avons des spécialistes, mais ils ne collaborent pas, comme en personne, et ils se contentent de deviner les responsabilités et les champs de pratique des autres professionnels. »

Infirmière formée à l'étranger

Quels sont les catalyseurs clés pour une FIP réussie dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ?

Voici les catalyseurs clés d'une FIP réussie dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ :

- ▶ Un engagement solide envers les activités de stage clinique de la FIP et de la CIP et un leadership solide de la part de l'organisation hôte et du collègue.
- ▶ Une unité ou un domaine clinique qui fonctionne bien comme équipe interprofessionnelle et de collaboration, misant sur ses succès. (La sélection d'une telle unité permettra de mettre à l'essai une FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ avec une équipe qui peut « servir d'exemple » d'un travail d'équipe interprofessionnel.)
- ▶ Une unité ou un domaine clinique qui est familiarisé avec les apprenants IIFÉ et qui possèdent de l'expérience avec des stages cliniques.
- ▶ Des cofacilitateurs d'expérience de la FIP provenant de l'organisation hôte ou de l'hôpital.
- ▶ Un mentorat d'expérience de la FIP et une coordination du collègue.
- ▶ Une planification et une préparation volontaires et minutieuses du programme de stage.

(Consulter la prochaine section intitulée [Section 2 : Diriger et coordonner une FIP pour les IIFÉ](#), pour obtenir plus de détails sur la planification et la préparation d'un programme de stage.)



Section 2 : Diriger et coordonner une FIP pour les IIFÉ

Cette section porte sur les aspects uniques de la planification et de la conception d'une FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ. Elle définit les rôles, les responsabilités et les ressources nécessaires pour avoir un programme réussi, et fournit un exemple des activités d'apprentissage sur la FIP et d'un plan de programme pouvant être adaptés par l'organisation hôte.

Que faut-il avant de commencer?

(Consulter l'[annexe A : Liste de vérification des tâches pour la planification du programme](#))

Avant de lancer une FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ, il est important :

- ▶ d'établir clairement les rôles et les responsabilités de tous les membres de l'équipe;
- ▶ d'inclure une infirmière enseignante ou un infirmier enseignant du CGB comme membre de chaque équipe, et de tenir compte des objectifs d'apprentissage sur la FIP en fonction des objectifs d'apprentissage clinique dès le début;
- ▶ d'informer tous les membres de l'équipe de l'unité au sujet des objectifs du programme et de les préparer à répondre aux besoins des apprenants IIFÉ (consulter l'[annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ](#));
- ▶ de mettre à profit les occasions d'apprentissage IP continues qui existent déjà dans l'organisation.

« J'ai appris que mon rôle dans cette équipe est d'être les yeux et les oreilles du patient. Je me suis sentie comme un membre de l'équipe lorsqu'on m'a demandé des données et qu'on s'est fié à mon évaluation. »

Infirmière formée à l'étranger

Comment la direction et la coordination d'une FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ sont-elles différentes d'un stage structuré en FIP pour étudiant et étudiante?

Les IIFÉ sont un groupe uniprofessionnel de six à huit apprenants intégrés à l'unité, deux jours par semaine, pendant une période de 12 semaines. L'aspect de groupe de cette expérience de stage et la nature uniprofessionnelle des IIFÉ sont différents des programmes de stage structuré en FIP pour étudiants et étudiantes. L'aspect interprofessionnel vient du fait que des IIFÉ sont invités à participer à des occasions IP hors des réunions de groupe d'IIFÉ, tandis que lors de stages structurés, les étudiants et étudiantes provenant d'une gamme de professions différentes travaillent ensemble comme groupe interprofessionnel au sein de réunions de groupe. Les IIFÉ sont accompagnés par une infirmière enseignante ou un infirmier enseignant du CGB qui facilite l'expérience pratique en soins infirmiers et par un coordonnateur de la FIP du CGB qui s'assure

« [J'ai appris à] jouer un rôle de collaboratrice dans une équipe en communiquant avec les clients, les pairs et d'autres professionnels de la santé au sujet des soins du patient. »

Infirmière formée à l'étranger

de l'intégration des objectifs d'apprentissage sur la FIP. Le coordonnateur de la FIP du CGB travaille avec la direction de la FIP de l'organisation pour créer des occasions d'apprentissage en FIP ou en CIP existantes au sein de l'organisation hôte afin de les intégrer à un plan d'apprentissage structuré. Ces activités sont suivies de comptes-rendus organisés régulièrement (séances de réflexion) dans le groupe uniprofessionnel d'IIFÉ, menées par le coordonnateur de la FIP du CGB (infirmière ou infirmier) et les cofacilitateurs de la FIP parmi le personnel issu de diverses professions.

Qui participe au programme, et combien de temps devrait être consacré à chaque membre de l'équipe?

L'élaboration d'une FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ requiert une certaine planification au départ, en raison des nombreux membres de l'équipe participant à la logistique du calendrier. Le Tableau 5 fournit un guide de la répartition du temps de chaque étape du programme pour chaque rôle professionnel ou membre de l'équipe du projet.

REMARQUE : Selon le personnel disponible, le responsable de la FIP de l'organisation hôte et le coordonnateur de la FIP du CGB peuvent décider de partager et d'adapter les responsabilités, au besoin.

Tableau 5 : Répartition du temps proposée par rôle et par étape pour un groupe d'IIFÉ

Rôle : responsable de la FIP de l'organisation hôte ou de l'hôpital		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
<p>Total de 8 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> – Travailler avec le personnel de l'unité clinique pour déterminer les activités IP préexistantes (réunions d'équipe et présentations) auxquelles les apprenants pourraient participer (individuellement, en équipe de deux personnes ou en groupe, selon le cas) et qui tiennent compte du stage clinique des IIFÉ, 2 jours par semaine – Participer à la réunion de l'équipe de l'unité pour donner un aperçu de la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i> et permettre le réseautage des membres de l'équipe IP avec le coordonnateur de la FIP du CGB afin de faciliter les objectifs du programme – Appuyer le coordonnateur de la FIP du CGB dans la création des activités d'apprentissage IP et des séances de réflexion pour les intégrer dans un plan d'apprentissage organisé – Sélectionner d'autres cofacilitateurs de la FIP de l'organisation hôte ou de l'hôpital, selon la disponibilité, pour appuyer les séances de réflexion – Sélectionner et recruter des membres de l'équipe IP pour des occasions de jumelage ou d'entrevue – Déterminer le plan d'évaluation de la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i> du point de vue de l'organisation hôte ou de l'hôpital 	<p>3 heures par semaine</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cofaciliter un nombre de séances de réflexion sélectionné, selon la disponibilité – Appuyer le coordonnateur de la FIP du CGB dans la facilitation des objectifs d'apprentissage sur la FIP – Prendre la responsabilité de s'assurer que les attentes de la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i> sont raisonnables pour l'unité – Aborder les besoins des membres de l'équipe IP et du cofacilitateur de la FIP, et appuyer les communications avec le personnel de l'unité 	<p>Total de 2 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> – Appuyer le coordonnateur de la FIP du CGB dans la planification et la présentation des apprentissages sur la FIP – Annoncer les présentations sur la FIP auprès du personnel et des autres étudiants et étudiantes sur place – Participer aux présentations des IIFÉ sur la FIP – Diriger l'évaluation du programme selon le point de vue de l'organisation hôte ou de l'hôpital, et diriger les apprentissages sur la FIP et la réussite du programme avec les étudiants et étudiantes, le personnel et le coordonnateur de la FIP du CGB

Rôle : coordonnateur de la FIP du CGB		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
<p>De 8 à 12 heures par semaine</p> <ul style="list-style-type: none"> – Collaborer avec le responsable de la FIP de l'organisation hôte pour intégrer la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ – Collaborer avec le responsable de la FIP de l'organisation hôte pour clarifier les rôles et intégrer les occasions IP de l'unité à un plan d'apprentissage – Participer aux réunions d'équipe de l'unité avec le responsable de la FIP de l'organisation hôte pour fournir un aperçu du programme – Communiquer avec les membres clés de l'équipe IP pour prévoir les occasions IP et les intégrer au plan du programme – Rencontrer les IIFÉ pour fournir un aperçu du programme et des objectifs d'apprentissage – Tenir une réunion de planification préliminaire avec l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB – Diriger la planification de l'évaluation pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ du point de vue du CGB 	<p>De 8 à 12 heures par semaine</p> <ul style="list-style-type: none"> – Diriger la facilitation des objectifs d'apprentissage sur la FIP – Organiser le calendrier et la coordination des occasions d'apprentissage IP avec le soutien du responsable de la FIP de l'organisation hôte – Être responsable de toute la correspondance avec les IIFÉ et l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB, et travailler avec cette personne pour intégrer les objectifs d'apprentissage sur la FIP au programme clinique – Fournir un soutien et un mentorat à l'infirmière enseignante ou à l'infirmier enseignant du CGB pour trouver des façons créatives et permettre aux IIFÉ de faire preuve de pensée critique et de leadership – Diriger la planification, la coordination et la cofacilitation de toutes les séances de réflexion en matière de FIP en collaboration avec les cofacilitateurs de l'organisation hôte 	<p>1 jour</p> <ul style="list-style-type: none"> – Diriger la planification de la présentation sur la FIP et fournir du soutien aux étudiants et aux étudiantes – Faire la présentation sur la FIP aux membres du personnel et aux étudiants et aux étudiants – Être responsable de l'évaluation de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ avec le commanditaire principal du CGB

Rôle : cofacilitateurs de la FIP (cliniciens de l'organisation hôte)		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
30 minutes – Orientés sur le programme et les besoins des apprenants par le responsable de la FIP de l'organisation hôte et (ou) le coordonnateur de la FIP du CGB	1,5 heure par séance de réflexion – Inclut la réunion avec le cofacilitateur (coordonnateur de la FIP du CGB ou une personne désignée) avant ou après les séances de réflexion pour faire un compte-rendu de la séance	– Invités à participer à la présentation des apprentissages des IIFÉ sur la FIP

Rôle : membre de l'équipe IP (cliniciens de l'organisation hôte)		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
Activités intégrées au calendrier régulier – Écouter l'aperçu sur la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ durant une réunion régulière de l'équipe de l'unité et envisager de se porter volontaire pour le jumelage ou des activités d'entrevue et (ou) cofaciliter une séance de réflexion sur la FIP – Envisager de participer à une séance d'accueil avec les IIFÉ	Activités intégrées au calendrier régulier – Accueillir les IIFÉ, les jumeler et les interroger durant la journée normale prévue au calendrier – Invités à cofaciliter les séances de réflexion (consulter le rôle du cofacilitateur) – Inclure les IIFÉ dans les discussions en équipe	– Invités à participer à la présentation des apprentissages des IIFÉ sur la FIP

Rôle : infirmière enseignante ou infirmier enseignant du CGB		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
1 heure – Rencontrer le coordonnateur de la FIP du CGB pour comprendre les objectifs du programme et la façon d'intégrer les objectifs d'apprentissage sur la FIP au stage clinique	1 heure par semaine – Appuyer la coordination et la facilitation des objectifs et des occasions d'apprentissage sur la FIP	1 heure par semaine – Travailler avec le coordonnateur de la FIP du CGB pour appuyer la présentation des apprentissages des IIFÉ sur la FIP

Rôle : personnel administratif (employés de soutien, si disponible)		
Planification avant le stage (6 semaines avant le stage)	Stage (semaines 1 à 11 du stage)	Évaluation (semaine 12 du stage)
1 heure – Fournir un soutien logistique, comme réserver des salles et l'équipement audiovisuel, des réunions d'équipe, fournir un soutien à la programmation, dresser des listes de personnes-ressources et d'activités IP, contribuer aux communications continues	2 heures – Fournir un soutien logistique, comme faire le suivi des activités, réserver des réunions, contribuer aux communications continues et fournir un soutien à la programmation	1 heure – Fournir un soutien logistique, comme réserver des salles, aider à promouvoir la présentation des apprentissages

Conception du plan de la FIP pour le programme de stage pour IIFÉ

Quelles activités se prêtent aux occasions d'apprentissage IP possibles?

Il n'est pas nécessaire que l'apprentissage IP soit une expérience d'apprentissage officielle. Il existe bon nombre de façons d'intégrer des occasions d'apprentissage IP aux collaborations IP actuelles se déroulant déjà entre les membres de l'équipe de l'unité, en rendant les occasions d'apprentissage IP plus évidentes.

Selon la gamme d'occasions IP offertes dans le milieu clinique, et les besoins des apprenants, le coordonnateur de la FIP du CGB et le responsable de la FIP de l'organisation hôte peuvent ajuster le plan d'apprentissage selon le cas.

Les activités d'apprentissage citées en exemple dans le tableau suivant abordent tous les objectifs d'apprentissage sur la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ.

Tableau 6 : Exemples d'activités d'apprentissage IP

- Réfléchir aux expériences de la FIP et de la CIP (avant et durant le programme).
- Terminer « Activité flexible 1 : Participer à la formation d'équipe interprofessionnelle » du Centre for IPE de l'Université de Toronto (consulter l'[annexe 1 : activité 1](#)).
- Terminer « Activité flexible 2 : Interroger/se jumeler à un membre de l'équipe » du Centre for IPE de l'Université de Toronto (consulter l'[annexe 1 : activité 2](#)).
- Terminer « Activité flexible 3 : Participer aux réunions d'équipe » du Centre for IPE de l'Université de Toronto (consulter l'[annexe 1 : activité 3](#)).
- Participer aux rondes interprofessionnelles spécialisées, en général ou en lien avec des sujets précis, comme le soin des blessures, les soins buccaux, le positionnement.
- Travailler avec des membres d'équipes provenant d'autres professions sur des projets mixtes, des tâches ou des problèmes liés aux soins des patients.
- Coévaluer ou cotraiter des patients avec d'autres membres de l'équipe IP, selon le cas.
- Fixer des objectifs interprofessionnels concernant les patients avec au moins un autre membre de l'équipe.
- Recueillir les commentaires du patient et (ou) de la famille au sujet de leur expérience avec l'équipe de travail interprofessionnelle, et leur opinion sur la façon dont les IIFÉ ont collaboré avec eux. Par exemple, en travaillant avec les patients et les familles, est-ce que l'IIFÉ :
 - s'est présenté(e) clairement?
 - a précisé son rôle et s'est assuré(e) d'être bien compris(e)?
 - a invité le patient et les membres de la famille à décrire leurs perceptions des problèmes et de la situation?
 - a travaillé avec le patient et les membres de la famille pour planifier l'évaluation et l'intervention?

(Adapté de Sinclair, Lowe, Paulenko et Walczak, 2007).

« J'ai pris conscience des limites de mon rôle, des rôles qui se chevauchent et de l'importance des autres disciplines. »

Infirmière formée à l'étranger

Comment intégrer des occasions d'apprentissage IP à un calendrier?

- ▮ Tirer profit des activités prévues régulièrement au calendrier qui sont déjà en place. Communiquer avec les responsables d'équipe clés pour avoir une vue d'ensemble des réunions d'équipe IP actuelles (p. ex., rondes ou rondes spécialisées) et des séances d'information d'équipe IP au sein de l'unité ou de l'organisation hôte (consulter [l'annexe C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ](#)). Distribuer le modèle d'évaluation au coordonnateur de la FIP du CGB pour favoriser une communication et une collaboration directes avec le personnel et les IIFÉ et pour harmoniser le calendrier du programme de la FIP avec les occasions organisationnelles.
- ▮ Inviter les membres de l'équipe IP à s'engager à une ou à deux occasions de jumelage ou d'entrevue avec des IIFÉ. Les IIFÉ sont responsables d'organiser l'heure de leurs rencontres avec les cliniciens (consulter [l'annexe D : Courriel de recrutement du personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ](#) et [l'annexe E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ](#)).
- ▮ Inviter les IIFÉ à se jumeler et à interroger les membres de l'équipe IP durant leur horaire de travail normal. Observer les membres de l'équipe qui travaillent avec les mêmes patients, avec qui les IIFÉ travaillent, améliorant le processus d'apprentissage.
- ▮ Travailler avec l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB pour tirer profit des activités d'apprentissage IP ou des moments favorables à l'apprentissage sur la FIP au cours desquels l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB s'engage systématiquement et détermine le meilleur moment d'intégrer les occasions IP à chaque calendrier clinique des IIFÉ.
- ▮ Mener des séances de réflexion :
 - Les séances de réflexion durent 1,5 heure, comprenant la planification et le compte-rendu
 - Durant les semaines 1 à 5, prévoir des séances de réflexion hebdomadaires
 - Durant les semaines 6 à 12, prévoir des séances de réflexion bihebdomadaires (les activités d'apprentissage IP commencent durant ces semaines)
 - Recruter de trois à quatre employés de l'unité comme cofacilitateurs de la FIP provenant de professions autres que les soins infirmiers, selon la disponibilité (consulter [l'annexe F : Courriel de recrutement des cofacilitateurs de la FIP pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ](#)). Les IIFÉ profitent d'un contact avec des facilitateurs de la FIP provenant de nombreuses professions différentes
 - Combiner deux groupes d'IIFÉ (= de 12 à 16 apprenants) dans des séances de réflexion, selon la portée du programme et les besoins de chaque apprenant

Exemple d'un « Aperçu du programme »

Les séances de réflexion peuvent être organisées afin d'être harmonisées avec n'importe laquelle des occasions IP prévues et offertes par l'organisation hôte. Consulter le diagramme de l'échéancier et le Tableau 7 pour avoir un aperçu du programme de 12 semaines. Pour obtenir plus de détails au sujet de la planification et de la programmation, consulter l'[annexe G : Plan du programme et calendrier pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ](#).

Exemple d'un échéancier du programme

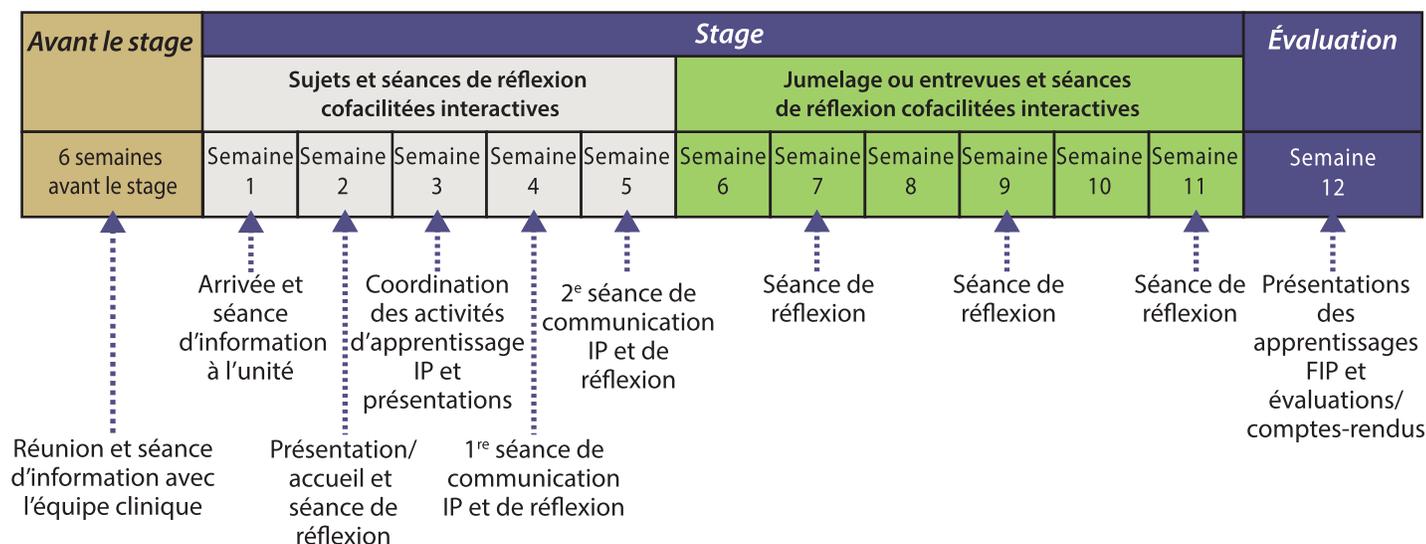


Tableau 7 : Exemple d'un « Aperçu du programme »

Séance	Description
Information avant le programme	Séance d'information menée par le CGB : objectifs et format du programme de la FIP et réflexion avant le programme (distribuer l' annexe H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ)
1	Arrivée des IIFÉ et séance d'orientation dans l'unité
2	Présentation des rôles et des responsabilités des membres de l'équipe : accueil des membres de l'équipe; présentation des compétences de la FIP et de la CIP
3	Coordination de l'activité d'apprentissage IP du CGB et planification de la présentation sur la FIP
4	Communication interprofessionnelle 1 (p. ex., jargon)
5	Communication interprofessionnelle 2 (p. ex., modèle de communication de l'équipe interprofessionnelle, comme celui de la SAÉR)
de 6 à 11	Jumelage et entrevue, réunions de l'équipe IP (p. ex., rondes) et formation d'équipe IP (p. ex., séances bihebdomadaires de réflexion sur la FIP)
12	Présentation des apprentissages des IIFÉ sur la FIP et compte-rendu



Section 3 : Faciliter la FIP pour les séances de réflexion des IIFÉ

Cette section doit être utilisée comme ressource pour les cofacilitateurs de la FIP qui travaillent avec les groupes d'IIFÉ durant les séances de réflexion.

Quel est le rôle des cofacilitateurs de la FIP?

Le rôle des cofacilitateurs de la FIP est essentiel pour rendre l'apprentissage IP clair pour les IIFÉ, en plus d'apporter une autre perspective professionnelle aux discussions de groupe. Cela est particulièrement vrai, puisque les séances de réflexion ont lieu avec un groupe uniprofessionnel d'IIFÉ. Contrairement aux infirmières enseignantes ou aux infirmiers enseignants du CGB, les cofacilitateurs de la FIP ne sont pas tenus d'être des experts de contenu; «plutôt que d'enseigner à des apprenants, les facilitateurs doivent travailler avec les apprenants» (traduction libre d'Oandasan et Reeves, 2005a, p. 32).

De plus, les cofacilitateurs de la FIP doivent être «au fait de la dynamique de l'apprentissage IP, être outillés

«Durant toutes les années où j'ai travaillé ou enseigné [à l'unité], je n'ai pas toujours demandé les noms des membres de l'équipe interprofessionnelle. Grâce à cette expérience d'apprentissage, je le sais maintenant et serai plus à l'aise d'aborder les membres de l'équipe. J'ai pu apprendre quelque chose sur chacun d'entre eux.»

Infirmière enseignante

pour optimiser les occasions d'apprentissage, valoriser les expériences et l'expertise distinctes que chaque profession apporte» (traduction libre de Barr, 1996, p. 244).

Il est recommandé que chaque cofacilitateur de la FIP de ce programme :

- ▶ se porte volontaire pour être un cofacilitateur de la FIP avec le coordonnateur de la FIP du CGB ou la personne désignée (p.ex., de trois à quatre membres du personnel s'inscrivent à deux séances de réflexion au cours de la période de 12 semaines du programme)
- ▶ se prépare et planifie chaque séance suivie avec le cofacilitateur (peut inclure le personnel de l'unité, le coordonnateur de la FIP du CGB ou le responsable de la FIP de l'organisation hôte) et apprenne à connaître les autres personnes
- ▶ clarifie les rôles avec le coordonnateur de la FIP du CGB et son propre rôle
- ▶ fasse un compte-rendu et une réflexion après chaque séance, individuellement et avec le cofacilitateur, pour discuter des leçons tirées
- ▶ soit un modèle à suivre en matière de CIP et de compétences connexes (p. ex., valoriser les opinions diverses, aborder le conflit)
- ▶ crée un climat d'apprentissage sécuritaire
- ▶ fasse preuve de flexibilité et d'ouverture pour aborder les besoins des IIFÉ à mesure qu'ils apparaissent

Quel est le format des séances de réflexion sur la FIP?

Les séances de réflexion hebdomadaires durent 45 minutes et comprennent un groupe uniprofessionnel de six à huit IIFÉ et le coordonnateur de la FIP du CGB (infirmière ou infirmier). L'apprentissage sur la FIP est idéalement cofacilité par le personnel provenant de professions autres que les soins infirmiers afin de fournir aux IIFÉ une vision professionnelle différente. Pour chaque séance de réflexion, l'objectif est d'élever ou de rendre clair les apprentissages IP spécifiques provenant d'occasions professionnelles variées dans lesquelles les IIFÉ se sont engagés au cours de la semaine. Les questions de réflexion formulées par le

Centre for Interprofessional Education de l'Université de Toronto sont utilisées pour faciliter les discussions (consulter l'[annexe 1: Activités 1, 2 et 3](#)).

Par exemple, durant une séance de réflexion, le facilitateur peut poser des questions au sujet des occasions dont les IIFÉ ont fait l'expérience durant la semaine de stage (comme être jumelés avec un membre de l'équipe, avoir participé à la formation ou aux rondes de l'équipe) ou les membres du groupe d'IIFÉ peuvent signaler qu'ils ont participé aux rondes IP de soins buccaux. Une discussion pourrait alors s'ensuivre en fonction des questions proposées dans le tableau suivant :

Tableau 8 : Exemples de questions pour faciliter les séances de réflexion

- Quels professionnels étaient présents?
- Quel était le rôle de l'IIFÉ dans l'interaction?
- Quel était le rôle des autres membres de l'équipe (p. ex., orthophoniste, hygiéniste dentaire, patient, famille)?
- Quels renseignements a-t-on communiqués?
- Qu'ont-ils évalué ensemble? Comment ont-ils choisi le plan de traitement?
- Comment ont-ils communiqué et interagi?
- Comment le conflit a-t-il été géré?
- Quel jargon a-t-on utilisé?
- Quelle a été l'incidence du jargon utilisé?
- Avec qui chaque rôle ou membre de l'équipe a-t-il collaboré de près le plus?
- À la suite de cette expérience, qu'avez-vous appris au sujet de la FIP?

Pour clore chaque séance de réflexion, et fournir un contexte pour la prochaine séance, le groupe pourrait discuter des questions présentées dans le tableau suivant.

À partir de ces questions, une discussion approfondie peut s'ensuivre et de nombreux moments d'apprentissage sur la FIP peuvent être saisis.

Tableau 9 : Exemple de questions de conclusion

- Que voulez-vous apprendre de plus au sujet de l'équipe, de ses membres et de la collaboration en vue d'atteindre les objectifs du patient? Pour vous, quels nouveaux objectifs d'apprentissage sont maintenant ressortis?
- Après notre discussion, que ferez-vous différemment dans votre rôle comme professionnel ainsi que membre de l'équipe, jusqu'à notre prochaine rencontre?

Combien de temps est consacré à titre de cofacilitateur de la FIP?

Les cofacilitateurs de la FIP consacrent environ 1,5 heure en tout par séance de réflexion (de 45 à 60 minutes par séance, plus 30 minutes pour la planification et le compte-rendu). Si le calendrier de dotation le permet, la cofacilitation de plus d'une séance est idéale, car elle donne le temps aux IIFÉ et aux cofacilitateurs de se connaître. De nombreux professionnels autres que les soins infirmiers et qui font de la cofacilitation durant le programme de 12 semaines exposent les IIFÉ aux multiples objectifs professionnels et à un apprentissage enrichi sur la FIP.

« Je me sens plus en confiance comme membre d'une équipe interprofessionnelle efficace, car maintenant, je sais où trouver de l'aide et à qui m'adresser lors de diverses situations. »

Infirmière formée à l'étranger

Comment se préparer pour être un cofacilitateur de la FIP?

Idéalement, les personnes provenant de deux professions différentes ayant l'expérience et les intérêts suivants devraient envisager la possibilité d'être cofacilitateurs de la FIP :

- ▶ avoir un vif intérêt à faciliter et à élaborer l'apprentissage sur la FIP;
- ▶ vouloir apprendre *au sujet de* l'un et de l'autre, *de* l'un et de l'autre et *avec* l'un et l'autre;
- ▶ avoir des compétences en facilitation de petits groupes sur lesquelles s'appuyer.

Le rôle du cofacilitateur de la FIP est un facteur clé dans la réussite de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ; par conséquent, une préparation adéquate est essentielle pour assumer ce rôle. Idéalement, les cofacilitateurs de la FIP devraient avoir de l'expérience en facilitation de petits groupes, particulièrement de l'expérience interprofessionnelle. Le coordonnateur de la FIP du CGB et (ou) le responsable de la FIP de l'organisation hôte sont responsables de fournir des renseignements aux cofacilitateurs de la FIP sur la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ et sur les besoins uniques des apprenants IIFÉ. De plus, le coordonnateur ou le responsable doit appuyer et encadrer de manière continue les cofacilitateurs de la FIP (consulter l'[annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ](#)).

Une préparation adéquate entre les cofacilitateurs avant les séances de réflexion, ainsi qu'un compte-rendu non officiel, sont essentiels pour assurer le succès de la facilitation. Le tableau suivant présente des exemples de questions de présentation à discuter à titre de cofacilitateurs.

« J'ai appris à connaître le rôle de chaque membre de l'équipe interprofessionnelle et les interconnexions entre les professions. J'ai également appris que les infirmières et infirmiers sont importants... »

Infirmière formée à l'étranger

Tableau 10 : Exemples de questions de préparation pour les cofacilitateurs de la FIP

- Quelle expérience à faciliter de petits groupes avez-vous (le cas échéant)? (Par exemple, de l'expérience avec des étudiants ou étudiantes ou du personnel, l'apprentissage fondé sur les problèmes, les uniprofessionnels ou les multiprofessionnels).
- Avez-vous participé à une formation officielle portant sur la facilitation de petits groupes? (Par exemple, comprenez-vous la distinction entre les tâches et les étapes du développement d'un groupe ou d'une équipe? Quelle expérience avez-vous à gérer les défis entourant la facilitation de petits groupes?)
- Comment décririez-vous vos forces comme facilitateur (actuelles et prévues)? Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus en ce qui concerne la facilitation d'un petit groupe d'IIFÉ?
- De quels soutiens pourriez-vous avoir besoin et comment aborderiez-vous ces besoins?
- Selon vous, comment votre rôle dans une profession spécifique peut influencer sur votre facilitation IP? De quoi devez-vous être conscient précisément?
- Quelle rétroaction spécifique serait la plus utile pour vous durant ce processus?
- Quelles idées préconçues pourriez-vous avoir au sujet des autres professions? Comment peuvent-elles être abordées?

(Adapté de Kim, Lowe, Srinivasan, Gairy et Sinclair, 2010).

Le tableau ci-dessous présente des exemples de questions de compte-rendu et de réflexion pouvant être discutées à titre de cofacilitateurs après chaque séance de réflexion.

Tableau 11 : Exemples de questions de compte-rendu pour les cofacilitateurs de la FIP

- Qu'est-ce qui a bien fonctionné durant notre séance de réflexion?
- Qu'avons-nous appris du point de vue du contenu? Que devons-nous faire pour faciliter l'apprentissage continu des IIFÉ?
- Qu'avons-nous appris du point de vue du processus? Quels changements devrions-nous envisager pour favoriser et appuyer le fonctionnement efficace du groupe IP?
- En observant le groupe, comment décririez-vous ce qui se passe entre ses membres?
- À un niveau individuel, qui participe? Qui ne participe pas? Quel est le langage corporel?
- Au niveau du groupe, comment les tâches sont-elles abordées? Comment le processus du groupe est-il abordé? Quel est le niveau d'énergie ou de stress du groupe?
- Comment les communications et les dialogues IP ont-ils été améliorés? Comment les occasions d'apprentissage IP ont-elles été optimisées?
- Quelles sont les occasions d'apprentissage IP supplémentaires possibles?
- Pour aller de l'avant, en quoi êtes-vous le plus curieux, en ce qui concerne votre équipe d'apprenants IIFÉ?

(Adapté de Kim et coll., 2010).

Les cofacilitateurs de la FIP peuvent également souhaiter d'envisager des questions de planification spécifiques pour déterminer la meilleure méthode pour se donner de la rétroaction les uns les autres, et être transparents au sujet des rôles et des responsabilités. Veuillez consulter les exemples de questions à la Section 3 de la page 5 de la trousse d'outils intitulée *Facilitating Interprofessional Clinical Learning: Interprofessional Education (IPE) Placements and Other Opportunities* (Faciliter l'apprentissage clinique interprofessionnel : stages (FIP) interprofessionnels et autres occasions) disponible au Centre for Interprofessional Education du site Web de l'Université de Toronto. Au moment de la publication, le lien était <http://ipe.utoronto.ca/tools-resources/tools-toolkits>

« [J'ai appris à savoir comment être]... une participante active de l'équipe. »

Infirmière formée à l'étranger

Questions de facilitation pour les séances de réflexion sur la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

Les questions de facilitation permettent aux IIFÉ de réfléchir aux occasions d'apprentissage IP auxquelles ils ont participé avec des membres du personnel chaque semaine de stage. Voici des questions de facilitation catégorisées par activité de la FIP ayant lieu durant une semaine donnée. Toutes les questions inscrites dans le tableau ci-dessous ont été adaptées par le Centre for Interprofessional Education de l'Université de Toronto, *Flexible Activities (2010)*, et sont fournies à titre d'exemples.

Tableau 12 : Exemples de questions de facilitation pour chaque séance de réflexion

Introduction à la FIP et à la CIP	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<ul style="list-style-type: none"> – Présenter les concepts de la FIP, de la CIP, de la communication efficace, des conflits IP, des rôles des membres de l'équipe et des champs de pratique – Mener la discussion pour briser la glace : « Pourquoi êtes-vous devenu(e) infirmière ou infirmier? » – Présenter le concept de la FIP et de la CIP et les compétences du collaborateur du CPIS (2010a). (Pour le cadre de compétences de la collaboration interprofessionnelle, consulter la page 19 du document intitulé « Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme » affiché sur le site http://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf) 	<ul style="list-style-type: none"> – Qu'est-ce qu'une équipe IP? Qui fait partie de l'équipe? Comment cela est-il décidé? – Qu'est-ce qui favorise la collaboration efficace? – Qu'est-ce qu'un professionnel? Êtes-vous un professionnel? Pourquoi dites-vous que vous êtes un professionnel? – Quelle expérience avez-vous acquise dans votre pays à travailler avec d'autres professionnels pour soigner les patients? – Comment travaillerez-vous avec les autres professionnels à l'unité comme étudiant(e) infirmier(ère) formé(e) à l'étranger? – Comment décririez-vous le conflit? Qu'est-ce qu'un conflit IP? – Quelles stratégies peuvent être utiles pour aborder le conflit IP?

Rencontre d'accueil des membres de l'équipe	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<ul style="list-style-type: none"> – Inviter les membres de l'équipe de l'unité à rencontrer les IIFÉ et à discuter de leurs rôles au sein de l'équipe 	<p>En fonction des descriptions des rôles des membres de l'équipe, qui fait partie de l'équipe de l'unité? Les patients en font-ils partie? Les professions autres que celles du domaine de la santé, comme l'entretien ménager et la sécurité, font-elles partie de l'équipe?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comment décririez-vous une expérience d'équipe hautement performante? Qu'est-ce qui la favorise? – Comment les membres de l'équipe ont-ils discuté de leur collaboration les uns avec les autres? Comment l'équipe a-t-elle discuté des soins infirmiers? – Comment le rôle des soins infirmiers qui a été décrit se compare-t-il au rôle des soins infirmiers dans votre pays d'origine? – Comment les autres rôles professionnels qui ont été discutés se comparent-ils aux rôles dans votre pays d'origine?

Communication interprofessionnelle	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<ul style="list-style-type: none"> – Présenter le sujet du jargon – Envisager de discuter du modèle de communication des équipes interprofessionnelles : SAÉR (consulter les renseignements et la trousse d'outils sur : http://uhn.ca/TorontoRehab/Education/SBAR; Trentham et coll., 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> – Quels sont les deux éléments essentiels d'une communication efficace? – Qu'est-ce que le jargon, pourquoi est-il utilisé et quelles sont les conséquences de son utilisation? – Comment vous êtes-vous senti(e) lorsque vous ne compreniez pas le jargon utilisé? – Quel jargon avez-vous entendu? Où est-il le plus souvent utilisé? Envisagez de discuter d'un exemple (p. ex., le terme « uniforme »). Envisagez de catégoriser le jargon (p. ex., par acronymes, par euphémismes). – Quand vous avez entendu les professionnels utiliser du jargon, dans quel contexte était-ce? – Le jargon a-t-il été clarifié? Comment? Si non, avez-vous eu l'occasion de demander des clarifications? – Quels sont les avantages et (ou) les inconvénients d'utiliser du jargon? – Le jargon a-t-il été utilisé pour communiquer avec les patients? Qu'en avez-vous pensé? Comment le patient a-t-il pu se sentir? – Pour boucler la boucle, et en se penchant sur les soins interprofessionnels que nous prodiguons, où croyez-vous que la communication et les soins au patient ou à la famille peuvent être améliorés en ce qui a trait au jargon? Est-ce que l'utilisation du jargon a eu une incidence sur les soins du patient? A-t-il eu une incidence sur la prise de décision?

Participation à la formation d'équipe interprofessionnelle	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<p>(Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto : Activité flexible 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Par exemple, participer aux présentations des apprentissages structurés sur la FIP ou de cas IP de l'équipe de l'unité 	<ul style="list-style-type: none"> – Qui faisait partie de l'équipe IP? (P. ex., le patient ou le client, les membres de l'équipe, autre personnel des soins de santé et (ou) membres de la communauté?) – Comment la voix ou les objectifs du patient ou du client ont-ils été abordés? – Pour vous, à quel point était-ce important d'apprendre au sein d'un groupe avec d'autres professionnels? Quels étaient les avantages et les défis liés à l'apprentissage en groupe? – Comment cette expérience vous a-t-elle incité(e) à réfléchir à votre rôle professionnel auprès du patient ou du client ou au sein d'équipes? – En réfléchissant à cette séance, qu'est-ce qui pourrait favoriser une formation interprofessionnelle supplémentaire ou l'apprentissage <i>au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre</i>? – Qu'avez-vous appris de cette FIP? Comment mettrez-vous en pratique ce que vous avez appris aujourd'hui et à l'avenir?

Interroger ou se jumeler à des membres de l'équipe	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<p>(Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto : Activité flexible 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Avec qui le professionnel avec lequel vous étiez jumelé(e) a-t-il collaboré et communiqué de près le plus au sein de cette équipe? Pourquoi? – Comment et quand ce professionnel a-t-il évalué, planifié et fourni une intervention en collaboration avec les autres membres de l'équipe? (Quels types de situations?) – Comment le professionnel avec lequel vous étiez jumelé(e) a-t-il communiqué avec vous? Comment avez-vous communiqué avec lui? Quelles questions vous a-t-on posées, et lesquelles avez-vous posées? Comment ce professionnel a-t-il montré qu'il était à votre écoute, qu'il vous valorisait et vous respectait? – Quels objectifs pourriez-vous partager avec le professionnel avec lequel vous étiez jumelé(e)? – Comment le professionnel a-t-il contribué à la prise de décision efficace au sein de cette équipe?

Interroger ou se jumeler à des membres de l'équipe (suite)	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
(Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto : Activité flexible 2)	<ul style="list-style-type: none"> – Comment ce professionnel a-t-il contribué à établir et à maintenir des relations au sein de cette équipe? – Comment le professionnel a-t-il interagi avec le patient ou le client et les membres de la famille? – Comment la voix ou les objectifs du patient ont-ils été exprimés? Comment pourriez-vous évaluer le patient ensemble? – Êtes-vous un professionnel? Pourquoi dites-vous que vous êtes professionnel? – Qu'est-ce qui rend le professionnel avec lequel vous avez été jumelé(e) professionnel? – Quelle est votre expérience passée à travailler dans ce rôle de jumelage? – En apprenant à connaître le rôle du professionnel durant votre expérience de jumelage, avez-vous constaté que vous aviez des idées préconçues? – Comment la vraie expérience de jumelage se compare-t-elle à vos attentes et à vos suppositions? – Qu'avez-vous appris au sujet des rôles au sein de cette équipe que vous ne connaissiez pas avant? – Quelles sont les similarités et les différences entre les rôles (y compris le vôtre)? – Que voulez-vous apprendre de plus au sujet de l'équipe et de ses membres? Quels nouveaux objectifs d'apprentissage sont ressortis pour vous? – Comment la voix ou les objectifs du patient ont-ils été exprimés? – Comment cette expérience influencera-t-elle votre rôle comme professionnel et comme membre d'équipe? – Qu'est-ce qui vous a surpris(e) dans cette expérience de jumelage de la FIP?

Participation à des réunions d'équipe interprofessionnelle	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
(Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto : Activité flexible 3)	<ul style="list-style-type: none"> - Décrivez brièvement les expériences au sein de l'équipe. (Par exemple, quel était le motif de la réunion? Quelles tâches ont été effectuées? Les objectifs de la réunion ont-ils été respectés?) - Qui participait? (Par exemple, est-ce que le patient ou le client, les membres de l'équipe, d'autres employés des soins de santé et des membres de la communauté y participaient?) Qui était absent et comment les renseignements de cette personne ou du professionnel ont-ils été communiqués? (Par exemple, comment la voix du patient a-t-elle été exprimée?) - Comment l'équipe a-t-elle mené les réunions? (Incluez dans la discussion, quels rôles de groupe étaient évidents, comme le président, le facilitateur, le médiateur, le clarificateur) - Décrivez comment, selon vous, l'équipe a permis à tous les membres d'avoir des occasions de participer activement - Décrivez votre rôle durant les réunions à titre de membre de l'équipe. Comment avez-vous fait preuve de flexibilité et d'adaptabilité? Comment avez-vous favorisé la prise de décision efficace? - Comment décririez-vous le lien (prévu ou réel) entre la façon dont l'équipe a fonctionné lors des réunions et l'effet sur les soins au patient ou au client et la satisfaction des membres de l'équipe? - Décrivez le processus du groupe ou l'interaction de l'équipe. (Par exemple, envisagez la façon dont les membres de l'équipe se sont comportés, ont communiqué, ont réglé des problèmes, ont pris des décisions, ont fourni de la rétroaction et y ont réagi, et ont abordé le conflit. Est-ce que tous étaient à l'heure? Comment a-t-on fait preuve de respect? A-t-on entendu toutes les voix? Le groupe a-t-il eu l'occasion de faire une réflexion?) - Quelles structures ou quels soutiens ont eu une incidence sur la collaboration d'équipe? (Par exemple, est-ce que les présences aux réunions, ou le fait d'avoir un ordre du jour clair et convenu par tous, ont eu une incidence sur la collaboration d'équipe?) - Qu'avez-vous appris de votre rôle que vous pouvez appliquer dans votre propre pratique? Quel apprentissage retirerez-vous comme membre de l'équipe à l'avenir?

Préparation pour la présentation sur la FIP : compte-rendu sur le programme et récapitulation	
Séance de réflexion et description	Exemple de questions de facilitation
<p>Utiliser les réponses du groupe d'IIFÉ pour faciliter les questions, comme idées-sujets, pour la présentation des <u>d'apprentissages des IIFÉ sur la FIP</u>, ainsi que pour recueillir les commentaires des apprenants lors du compte-rendu sur le programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Quelle était la valeur et quels étaient les défis d'apprendre <i>au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre</i> – au cours des 11 dernières semaines? Qu'est-ce qui a favorisé l'apprentissage IP? <p>Autres questions de réflexion : Choisir une question sur les sujets susmentionnés, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comment l'équipe a-t-elle interagi (communiqué, réglé des problèmes, pris des décisions, fourni des commentaires ou y a réagi, abordé le conflit)? – Comment la façon dont fonctionne l'équipe a-t-elle une incidence sur les soins du patient et la satisfaction des membres de l'équipe? – Qu'avez-vous appris que vous pouvez appliquer dans votre propre pratique dans le cadre de votre rôle? Y a-t-il des rôles dans l'équipe que vous ne connaissiez pas auparavant? Comment sont-ils similaires ou différents de votre rôle? – Comment cette expérience influencera-t-elle votre rôle comme professionnel et comme membre de l'équipe à l'avenir? Quels apprentissages sur la FIP et la CIP appliquerez-vous dans votre prochain stage ou travail? – Comment pouvez-vous agir comme modèle envers les autres infirmières et infirmiers de l'équipe de soins lorsque vous collaborez avec des membres de l'équipe IP? – Comment pouvez-vous démontrer vos connaissances et vos compétences à l'avenir, comme dans votre curriculum vitæ, des entrevues, les modèles de comportement?

Pour obtenir plus de renseignements sur le perfectionnement des compétences en facilitation de petits groupes et en FIP, consulter la trousse d'outil intitulée « *Facilitating Interprofessional Clinical Learning: Interprofessional Education (IPE) Placements and Other Opportunities* » (Faciliter l'apprentissage clinique interprofessionnel : stages (FIP) interprofessionnels et autres occasions) disponible au Centre for Interprofessional Education sur le site Web de l'Université de Toronto. Au moment de la publication, le lien précis était <http://ipe.utoronto.ca/initiatives/interprofessional-care/implc/implc-super-toolkit/preceptorship>.

Le Centre for Interprofessional Education de l'Université de Toronto a également des DVD (tout comme de nombreux hôpitaux du Toronto Academic Health Sciences Network (TAHSN)) qui peuvent appuyer l'apprentissage et le perfectionnement des cofacilitateurs de la FIP (p. ex., « *Facilitating Interprofessional Collaboration with Students* » (Faciliter la collaboration interprofessionnelle auprès des étudiants). Des ateliers de facilitation de la FIP sont offerts régulièrement à de nombreux hôpitaux d'enseignement, ou à l'Université de Toronto, (p. ex., le Centre for Interprofessional Education – <http://ipe.utoronto.ca>).

« (À la suite de cette expérience, j'ai noté) bien des changements chez moi, non seulement comme infirmière, mais aussi dans mes visions et ma perception comme personne faisant partie d'une composante essentielle. Je ne m'attendais jamais à ce que la FIP me rende plus à l'aise dans mon environnement de travail, élargisse mes compétences, pas seulement dans le domaine des soins infirmiers, me fasse comprendre que le reste de l'équipe a besoin de moi, comme j'ai besoin d'elle et modifie ma perception du conflit et mon besoin de m'affirmer. Au travail, mon sentiment de vouloir défendre mes clients s'est élargi à vouloir défendre également les autres infirmières et infirmiers et le reste de l'équipe de soins de santé. »

Infirmière formée à l'étranger



Section 4 : Évaluation – recueillir les commentaires

Pendant que le CGB évalue de manière indépendante l'élément d'apprentissage sur la FIP pour les IIFÉ, l'organisation hôte peut également recueillir des commentaires de la part du personnel de l'unité participant au programme, à l'aide de méthodes et d'outils variés.

Les commentaires non officiels formulés par les IIFÉ au sujet de leurs apprentissages dans le cadre du programme de la FIP peuvent être recueillis dans la semaine 12, durant les présentations portant sur les apprentissages sur la FIP et les comptes-rendus sur le programme. Pour avoir des exemples de questions suscitant des commentaires, consulter le [Tableau 12](#) de la Section 3 (p. 29) intitulé « Préparation pour la présentation sur la FIP : compte-rendu sur le programme et récapitulation ».

Des commentaires plus officiels, au moyen de formulaires de commentaires et d'évaluation, peuvent également être utilisés :

- ▶ **Formulaire de commentaires sur la présentation des apprentissages** (consulter l'[annexe J : Formulaire de commentaires sur la présentation des apprentissages sur la FIP](#)).

Les membres du personnel de l'unité sont invités à la présentation que donnent les IIFÉ sur leurs apprentissages dans le cadre d'un programme de stage de la FIP. C'est une façon d'évaluer l'apprentissage IP de l'étudiant et de l'étudiante de manière informelle, et pour l'étudiant et l'étudiante de communiquer ses apprentissages aux membres du personnel. Les membres du personnel sont encouragés à donner leurs commentaires sur ce qu'ils ont appris de la présentation.

- ▶ **Évaluation du personnel participant au programme** (consulter l'[annexe K : Formulaire d'évaluation pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ](#)).

Ce formulaire peut être utilisé pour recueillir les commentaires de tout le personnel participant à ce programme (p. ex., personnel de l'unité, cofacilitateurs, membres de l'équipe participant aux entrevues ou aux jumelages, aux réunions d'équipe ou aux séances de formation, et (ou) gestionnaires de l'unité).

- ▶ Pour obtenir les outils utilisés pour mesurer les connaissances, les attitudes et les croyances et (ou) les comportements qui ont une incidence sur la collaboration et l'apprentissage interprofessionnels, veuillez consulter le cadre d'évaluation interactif du Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé à <http://cihc.ca/evaluation/framework>.

« Partout où j'irai à l'avenir, j'apporterai mon expérience de la FIP avec moi. »

Infirmière formée à l'étranger

« Le plus important, [c'est] la confiance que j'ai acquise en vivant cette expérience. »

Infirmière formée à l'étranger

« Cette expérience influencera grandement mon rôle en tant que professionnelle et membre de l'équipe, car j'ai acquis des connaissances et des idées de ce que mon rôle doit être. »

Infirmière formée à l'étranger



Section 5 : Références et ressources

Cette section fournit des références rattachées aux renseignements utilisés dans le présent document et d'autres ressources qui appuient ou décrivent la FIP, la CIP, les IIFÉ et les sujets connexes.

FIP - Général

Annis, Hammond S. (1998). *The Thin Book of Appreciative Inquiry*, 2^e édition. Bend, Oregon: Thin Book Publishing Co.

Barr, H. (1996). Ends and means in interprofessional education: Towards atypology. *Education for Health*, 9(3), p. 341-352.

Barr, H. (2009). An anatomy of continuing interprofessional education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 29(3), p. 147-150.

Carpenter, J. et Dickinson, H. (2008). *Interprofessional education and training*. UK: The Policy Press.

Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto (2010a). *IPE Component in a Clinical Placement: Flexible Activity 1: Participation in Interprofessional Team Education*.

Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto (2010b). *IPE Component in a Clinical Placement: Flexible Activity 2: Interviewing/Shadowing a Team Member*.

Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto (2010c). *IPE Component in a Clinical Placement: Flexible Activity 3: Participation in Team Meetings*.

Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS). (2010a). *Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme*. Université de la Colombie-Britannique, Vancouver : Auteur. Tiré de http://cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf

- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS). (2010b). *Qu'est-ce que la pratique en collaboration* [Brochure]. Université de la Colombie-Britannique, Vancouver : Auteur. Tiré de http://cihc.ca/files/CIHC_PeC_Fev09.pdf
- Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé (CPIS). (sans date) *Interactive Evaluation Framework*. Tiré le 24 février 2016 du site <http://cihc.ca/evaluation/framework>
- Crow, J. et Smith, L. (2003). Using co-teaching as a means of facilitating interprofessional collaboration in health and social care. *Journal of Interprofessional Care*, 17(1), p. 44-55.
- Hall, P. (2005). Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, (Suppl. 1), p. 188-196.
- Kim, J., Lowe, M., Srinivasan, V., Gairy, P. et Sinclair, L. (2010). *Enhancing capacity for interprofessional collaboration: A resource to support program planning*. Toronto Rehabilitation Institute: Toronto, Ontario.
- Lindqvist, S. et Reeves, S. (2007). Facilitators' perceptions of delivering interprofessional education: a qualitative study. *Medical Teacher*, 29, p. 403-405.
- Oandasan, I. et Reeves, S. (2005a). Key elements of interprofessional education. Part 1: The learner, the educator and the learning context. *Journal of Interprofessional Care*, (Suppl. 1), p. 21-38.
- Oandasan, I. et Reeves, S. (2005b). Key elements of interprofessional education. Part 2: Factors, processes and outcomes. *Journal of Interprofessional Care*, (Suppl. 1), p. 39-48.
- Organisation mondiale de la Santé. (2010). *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Tiré de http://whqlibdoc.who.int/hq/2010/WHO_HRH_HP_N_10.3_eng.pdf
- Sinclair, L., Lowe, M., Paulenko, T. et Walczak, A. (2007). *Facilitating interprofessional clinical learning (IPE): Interprofessional education placements and other opportunities*. Toronto: Université de Toronto, Office of Interprofessional Education. Tiré de <http://ipe.utoronto.ca/initiatives/interprofessional-care/implc/implc-super-toolkit/preceptorship>

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger et autres professionnels de la santé

Adeniran, R., Rich, V., Gonzalez, E., Peterson, C., Jost, S. et Gabriel, M. (2008). Transitioning Internationally Educated Nurses for Success: A Model Program. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 13(2), Manuscript 3.

Association canadienne des écoles de sciences infirmières (ACESI). *Professional development resources for nursing faculty and clinical nurse educators working with Internationally Educated Nurses (IENs) CASN IEN Project*. Modules tiré de <http://www.casn.ca/2014/12/2010-2012-project-description>

Chen, P.G., Nunez-Smith, M., Bernheim, S.M., Berg, D., Gozu, A. et Curry, L.A. (2010). Professional experiences of international medical graduates practicing primary care in the United States. *Journal of General Internal Medicine*, 25(9), p. 947-953.

Kawi, J. et Xu, Y. (2009) Facilitators and barriers to adjustment of international nurses: an integrative review. *International Nursing Review*, 56, p. 174-183.

Kingma, M. (2006). *Nurses on the move: Migration and the global health care economy*. New York: Cornell University Press.

Marten-Daniel, P. (2008). Orientating Nurse Educators: Understanding the IENs Experiences. *Professional Development Program for Educators of Internationally Educated Nurses (édition révisée)*. Collège universitaire Kwantlen et Association canadienne des écoles de sciences infirmières : Surrey (C.-B.).

Magnusdottir, H. (2005). Overcoming strangeness and communication barriers: a phenomenological study of becoming a foreign nurse: *International Nursing Review*, 52, p. 263-269.

Nursing Health Services Research Unit. *International Nursing*. Tiré de <http://nhsru.com/research-internationally-educated-nurses>

Ontario Hospital Association. (2011). *Internationally Educated Nurses: An Employer's Guide*. Tiré de <http://ien.oha.com/Pages/LENMain.aspx>

Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario et le Conseil médical du Canada. *Communication & Cultural Competence Online Program for International Medical Graduates*.

Porter, J., Townley, T., Huggett, K. et Warriar, R. (2008). An acculturation curriculum: orienting international medical graduates to an internal medicine residency program. *Teaching & Learning in Medicine*, 20(1), p. 37-43.

Ryan, M. (2003). A Buddy Program for International Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 33(6), p. 350-352.

Sochan, A. et Singh, M. (2007). Acculturation and socialization: voices of internationally educated nurses in Ontario. *International Nursing Review*, 54(2), p. 130-6.

Tilley, C.M. (2007). *Navigating the nomenclature of nursing practice: A guide to support internationally educated nurses*. Victoria, Vancouver Island Health Authority.

Tilley, C. M. (2010). *Support for internationally educated nurses transitioning into practice: An integrative literature review* (thèse de maîtrise). Université de Victoria, Canada. Tiré de https://dspace.library.uvic.ca:8443/bitstream/handle/1828/4095/Tilley_Carla_MN_2010.pdf

Tregunno, D., Campbell, H., Allen, D. et de Sousa, D. (2007). *Learn from my experience. College of Nurses of Ontario internationally educated nurses (IEN) knowledge translation project report*. Toronto, ON : Ordre des infirmières et des infirmiers de l'Ontario.

Trentham, B., Andreoli, A., Boaro, N., Velji, K. et Fancott, C. (2010). *SBAR: A shared structure for effective team communication. An implementation toolkit*. 2^e édition. Toronto Rehabilitation Institute: Toronto. Tiré de http://uhn.ca/TorontoRehab/Education/SBAR/Documents/SBAR_Toolkit.pdf#page=27

Université de Toronto. *Orientation Course: Canadian Health Care System, Culture and Context for Internationally Educated Health Care Professionals*. Tiré de <http://iehpcanada.utoronto.ca>

Annexes

« J'ai appris l'importance de la collaboration au sein d'une équipe interprofessionnelle. Le travail individuel d'une infirmière ou d'un infirmier ne suffirait pas sans l'engagement des autres membres de l'équipe pour assurer la meilleure prestation de soins qui soit. »

(Infirmière formée à l'étranger)





ANNEXES : Exemples de documents pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

Annexe	Sujet	Destinataire et (ou) personnes visées
A	Liste de vérification des tâches pour la planification du programme	Responsable de la FIP de l'organisation hôte, coordonnateur de la FIP du CGB, infirmières enseignantes ou infirmiers enseignants du CGB et personnel de soutien administratif
B	Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ	Tout le personnel de l'unité
C	Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ	Responsables d'équipe clés de l'unité
D	Courriel de recrutement du personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ	Tout le personnel de l'unité
E	Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ	Tout le personnel de l'unité
F	Courriel de recrutement des cofacilitateurs de la FIP pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ	Tout le personnel de l'unité
G	Plan du programme et calendrier pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ	Responsable de la FIP de l'organisation hôte, coordonnateur de la FIP du CGB, infirmières enseignantes ou infirmiers enseignants du CGB et personnel de soutien administratif
H	Aperçu du programme de stage pour IIFÉ	Tous les IIFÉ
I	<p>Activités 1, 2 et 3 (tirées de IPE Component in a Clinical Placement: Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto, 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Activité flexible 1 : Participer à la formation d'équipe interprofessionnelle – Activité flexible 2 : Interroger ou se jumeler à un membre de l'équipe – Activité flexible 3 : Participer aux réunions d'équipe 	Cofacilitateurs de la FIP et membres de l'équipe IP, selon le cas
J	Formulaire de commentaires sur la présentation des apprentissages sur la FIP	Personnel et autres étudiants et étudiantes pour fournir des commentaires aux IIFÉ
K	Formulaire d'évaluation pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ	Personnel participant au programme

ANNEXE A : Liste de vérification des tâches pour la planification du programme

A

Remarque à l'intention des organisateurs : Commencez six semaines avant le début du programme

* PPR = Personne la plus responsable

Tâches avant le programme	Date cible	PPR*
Organiser des réunions pour le coordonnateur de la FIP du CGB et le responsable de la FIP de l'organisation hôte afin de discuter des objectifs du programme, du calendrier et de clarifier tous les rôles, par exemple, les rôles du responsable de la FIP de l'organisation hôte, du coordonnateur de la FIP du CGB, de l'infirmière enseignante ou de l'infirmier enseignant du CGB et du personnel du soutien administratif (consulter la Section 2 : Qui participe au programme, et combien de temps devrait être consacré à chaque membre de l'équipe?)		
Envisager la création d'un compte de courriel pour le coordonnateur de la FIP du CGB pour permettre la réservation de salles et les communications avec les membres de l'équipe IP composée du personnel de l'unité et des personnes-ressources organisationnelles clés		
Envisager la création d'un dossier partagé sur le réseau pour simplifier l'inscription du personnel et fournir des occasions de jumelage IP (consulter l' annexe E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ)		
Aviser et préparer l'équipe clinique de l'unité : <ul style="list-style-type: none"> – Responsable de la FIP de l'organisation hôte : demander la permission aux gestionnaires de l'unité de participer aux réunions d'affaires de l'équipe prévues au calendrier avec le coordonnateur de la FIP du CGB afin de présenter la <i>FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ</i> et les apprenants IIFÉ (distribuer l'annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ) – Responsable de la FIP de l'organisation hôte : faciliter le réseautage entre le coordonnateur de la FIP du CGB et les membres clés de l'équipe IP afin que le coordonnateur de la FIP puisse correspondre directement avec les responsables d'équipe clés pour coordonner et organiser les occasions IP pour les IIFÉ 		

Tâches avant le programme	Date cible	PPR*
<p>Communiquer avec les responsables d'équipe clés pour évaluer les réunions de l'équipe IP actuelles (p. ex., rondes ou rondes spécialisées) et les séances de formation d'équipe au sein de l'unité durant la période de stage (consulter l'annexe C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ). Distribuer le modèle d'évaluation rempli au coordonnateur de la FIP du CGB pour favoriser un contact direct et la coordination avec les personnes-ressources au sein du personnel</p>		
<p>Recruter et choisir de trois à quatre cofacilitateurs de la FIP au sein de l'unité (selon la disponibilité – il faut 1,5 heure d'engagement par séance) (consulter l'annexe F : Courriel de recrutement des cofacilitateurs de la FIP pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ)</p>		
<p>Identifier et contacter les membres possibles de l'équipe IP au sein de l'unité pour les activités de jumelage ou d'entrevue (rechercher d'un à deux membres de l'équipe pour chaque profession au sein de l'unité) (consulter l'annexe D : Courriel de recrutement du personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ) et l'annexe E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ)</p>		
<p>Planifier la rencontre d'accueil avec les membres de l'équipe IP de l'unité (selon la disponibilité) dans le cadre de la présentation sur la FIP et de la séance CIP</p>		
<p>Coordonnateur de la FIP du CGB : organiser une réunion de planification préliminaire avec l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB pour clarifier les rôles et discuter de l'intégration des objectifs cliniques et du programme de la FIP :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Réfléchir à l'expérience de la FIP et de la CIP précédentes de l'infirmière enseignante ou de l'infirmier enseignant du CGB – Discuter du rôle de l'infirmière enseignante ou de l'infirmier enseignant du CGB, par exemple, son rôle lors des séances de réflexion, son rôle en tant qu'expert du contenu comparativement à la facilitation de l'apprentissage interprofessionnel (consulter la Section 3 pour obtenir plus de renseignements) – Tirer profit des activités d'apprentissage IP et des moments favorisant l'apprentissage sur la FIP dans lesquels les infirmières enseignantes ou les infirmiers enseignants du CGB suscitent couramment la participation des IIFÉ – Établir un climat de confiance et de compréhension indiquant aux IIFÉ qu'ils obtiendront les notions et les connaissances en matière de soins infirmiers dont ils ont besoin, par exemple, en intégrant leur expérience de la FIP aux notions 		

Tâches avant le programme	Date cible	PPR*
<p>Coordonnateur de la FIP du CGB : fournir aux IIFÉ un aperçu et des renseignements sur le programme de stage et les objectifs de la FIP (distribuer l'annexe H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ)</p>		
<p>Confirmer les occasions d'apprentissage IP inscrites au calendrier et envoyer des demandes de réunion le cas échéant</p>		
<p>Confirmer la présence des cofacilitateurs de la FIP aux prochaines séances de réflexion et envoyer des demandes de réunion</p>		
<p>Réserver l'équipement audiovisuel et les salles pour la tenue des séances de réflexion régulières, au besoin</p>		
<p>Rencontrer les cofacilitateurs de la FIP pour discuter de leurs expériences précédentes en facilitation de la FIP et faire ressortir la différence entre le fait d'être un expert de contenu et la facilitation de groupe (consulter la Section 3 pour obtenir plus de renseignements). Aussi, discuter des sujets et du format des séances de réflexion (planification et compte-rendu) et souligner les besoins uniques des IIFÉ (consulter l'annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ)</p>		

ANNEXE B: Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ

B

Aperçu de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

Merci d'accueillir les IIFÉ dans ce nouveau programme de stage clinique de la FIP (formation interprofessionnelle)!

Quand : Huit IIFÉ du CGB seront en stage accompagnés d'une infirmière enseignante ou d'un infirmier enseignant le [jour de la semaine] et le [jour de la semaine] du [date de début] au [date de fin] à [nom de l'unité].

Qui : Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFÉ) sont des infirmières et infirmiers qui ont suivi une formation dans un pays différent de celui dans lequel ils travaillent actuellement. Bon nombre ont travaillé dans plusieurs pays et sont en mesure de parler couramment plusieurs langues. Les IIFÉ sont très motivés à terminer leurs études et à joindre la main-d'œuvre. Ils savent en quoi consistent les soins infirmiers et en connaissent la pratique.

Quoi : Notre unité travaillera avec le coordonnateur de la FIP du Collège George Brown (CGB) pour mener un nouveau programme intitulé «FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ». Ce programme offre des apprentissages ciblés sur la FIP portant sur :

- les rôles et les responsabilités interprofessionnels;
- la collaboration interprofessionnelle;
- la communication interprofessionnelle.

Comment : Nous veillerons à ce que les IIFÉ apprennent la collaboration interprofessionnelle au sein de notre équipe d'unité durant les horaires de travail réguliers en se jumelant à vous et en vous interrogeant (p. ex., pendant que vous visitez un patient), en participant aux séances de formation d'équipe (p. ex., présentations interprofessionnelles (IP) axées sur des cas) et aux réunions de l'équipe IP (p. ex., rondes IP).

Conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ

- ▶ Puisque l'anglais n'est peut-être pas leur première langue, accordez-leur plus de temps pour s'exprimer, aidez-les avec la prononciation, expliquez le jargon et les acronymes (écrits et verbaux) et parlez lentement, au besoin.
- ▶ Les IIFÉ ont de l'expérience, souvent des connaissances approfondies en soins infirmiers. Fournissez-leur un milieu d'apprentissage sécuritaire en acceptant les différences de connaissances et en partageant vos ressources de pratiques interprofessionnelles et votre expertise canadienne.
- ▶ Puisque l'étendue de la pratique de soins infirmiers canadiens et notre culture peuvent être nouvelles pour les IIFÉ, il est important de bien expliquer les responsabilités : fournissez des directives claires, assurez-vous d'avoir été bien compris et soulignez les attentes et les suivis nécessaires.
- ▶ Allez au-delà du par cœur ou des styles de pensée par mémorisation en utilisant des pratiques exemplaires et des ressources spécifiques à la population de patients (p. ex., stratégies de prévention des chutes, gestion des blessures, utilisation d'appareil fonctionnel) afin de favoriser la pensée critique des IIFÉ.
- ▶ Même si les IIFÉ peuvent connaître notre équipement de soins de santé (p. ex., pompes IV, unités d'aspiration et ordinateurs), il est important de les appuyer clairement pour utiliser notre technologie et nos processus.
- ▶ La variété des membres de l'équipe et des professions peut leur être nouvelle. Donnez-leur l'occasion d'apprendre à connaître votre profession, votre rôle et la façon dont vous collaborez avec les membres de l'équipe lorsque vous prodiguez des soins aux patients (p. ex., habiliter les patients et les familles, définir les rôles, faire des recommandations, utiliser une méthode de communication privilégiée).
- ▶ Les IIFÉ peuvent ne pas être à l'aise d'aborder le conflit interprofessionnel en raison des expériences vécues dans leur pays d'origine (p. ex., ils pourraient ne pas avoir eu le droit de soulever des problèmes, de faire des recommandations à d'autres professionnels). Le conflit interprofessionnel pourrait être hors norme pour eux, mais il fait tout de même partie des attentes professionnelles du milieu des soins de santé canadiens, étant un élément essentiel du processus de prise de décision partagé en vue d'atteindre les objectifs de soins axés sur le patient.
- ▶ Mais, plus que tout, amusez-vous en apprenant *au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre!*

Adapté de Tilley, C. M. (2010). *Support for internationally educated nurses transitioning into practice: An integrative literature review* (thèse de maîtrise). Université de Victoria, Canada. Tiré de https://dspace.library.uvic.ca:8443/bitstream/handle/1828/4095/Tilley_Carla_MN_2010.pdf

ANNEXE C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ



Instructions

Pour tirer profit des activités d'apprentissage interprofessionnel organisées régulièrement et auxquelles les IIFÉ pourraient participer, communiquez avec les responsables d'équipe clés pour évaluer les réunions d'équipe IP actuelles (p. ex., rondes ou rondes spécialisées) et les séances de formation d'équipe qui se déroulent dans l'unité durant la période de stage des IIFÉ. Ce modèle sera partagé avec le coordonnateur de la FIP du CGB aux fins de coordination avec les personnes-ressources du personnel et les IIFÉ, et d'harmonisation du calendrier du programme de la FIP avec les occasions organisationnelles.

Occasions d'apprentissage interprofessionnel : RÉUNIONS D'ÉQUIPE

Séance de formation d'équipe IP	Jour	Heure	Salle	Membres de l'équipe	Responsable et coordonnées	Nombre approprié d'IIFÉ pouvant participer en même temps
P. ex., rondes d'unité	2 ^e et 4 ^e mardi de chaque mois	De 14 h à 15 h	411	Infirmière, infirmier médecin, physiothérapeute, ergothérapeute	Gestionnaire poste 1111	4 maximum
P. ex., conférences aux familles	Selon la disponibilité du patient et de la famille	Selon la disponibilité du patient et de la famille	À déterminer	Selon le cas	Gestionnaire poste 1111 Travailleur social poste 2222	Invités à participer si les IIFÉ travaillent avec le patient et la famille
P. ex., rondes spécialisées						

Occasions d'apprentissage interprofessionnel : SÉANCES DE FORMATION D'ÉQUIPE

Séance de formation de l'équipe IP	Jour	Heure	Salle	Membres de l'équipe	Responsable et coordonnées	Nombre approprié d'IIFÉ pouvant participer en même temps
P. ex., présentation sur la FIP structurée aux étudiants et aux étudiantes	Mardi 2 février	De midi à 13 h	411	Diététiste, IPA, IA, médecin, physiothérapeute, ergothérapeute	Responsable de la FIP de l'organisation hôte	Tout le monde est bienvenu!
P. ex., présentation fondée sur un cas au personnel IP	Vendredi 4 mars	De midi à 13 h	511A	À déterminer	Gestionnaire poste 1111	Tout le monde est bienvenu!

ANNEXE D : Courriel de recrutement du personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ

D

Bonjour à toutes et à tous,

Nous communiquons avec vous à titre de responsables de vos professions respectives. Comme la plupart d'entre vous le savent après avoir assisté aux réunions d'équipe, un groupe de huit IIFÉ (infirmières et infirmiers formés à l'étranger) sera en stage **du 18 janvier au 15 avril à l'unité S5**. Dans le cadre d'une nouvelle initiative du Collège George Brown (CGB), ce groupe d'IIFÉ participe à un apprentissage interprofessionnel ciblé (p. ex., se jumeler à d'autres membres de l'équipe, interroger des membres de l'équipe, participer à la formation d'équipe, aux réunions et aux discussions).

Pour minimiser le temps requis pour la participation, nous espérons que vous pourrez nous offrir une occasion de jumelage ou d'entrevue pour chaque IIFÉ (n=8) durant votre horaire de travail normal. En particulier, il est avantageux pour les IIFÉ d'observer les membres de l'équipe qui travaillent avec les mêmes patients, car cela améliore leur processus d'apprentissage.

Du 22 février au 25 mars, nous demandons à **chaque groupe professionnel de fournir une à deux occasions de jumelage ou d'entrevue**. Les IIFÉ sont ici les jeudis et vendredis. **Ils seront responsables de communiquer avec vous pour fixer un moment** qui vous convient, et arriveront prêts avec les questions qu'ils voudront vous poser. Veuillez encourager la CIP et leur poser des questions vous aussi! Veuillez consulter les ressources ci-jointes intitulées « Interroger ou se jumeler à un membre de l'équipe » et « Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ ».

Veuillez vous inscrire d'ici à vendredi en accédant au fichier intitulé « Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage pour IIFÉ » qui se trouve dans le dossier partagé.

Si nous avons oublié quelqu'un, n'hésitez pas à lui transmettre ce courriel. N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Merci d'appuyer cette excitante initiative d'apprentissage sur la FIP en partenariat avec le CGB.

[Signé/envoyé par le responsable de l'éducation interprofessionnelle]

(Inclure les pièces jointes : [Annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ](#) et [Annexe I : Interroger ou se jumeler à un membre de l'équipe](#) du Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto.)

ANNEXE E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ

E

Veillez vous inscrire pour fournir aux IIFÉ des occasions de jumelage ou d'entrevue qui auront lieu les jeudis ou vendredis, entre le 22 février et le 25 mars.

- Objectif :** Permettre à chaque IIFÉ de se jumeler à un membre, individuellement ou en équipe de deux personnes (avec l'accord de la personne avec qui l'IIFÉ se jumellera).
- Les IIFÉ sont tenus de communiquer avec le membre de l'équipe intéressé en utilisant les renseignements suivants pour fixer un moment qui leur convient à tous les deux. **Remarque : veuillez essayer de garder libre la période entre 11 h et midi pour les occasions de réunions d'équipe.**
 - Infirmière enseignante ou infirmier enseignant du CGB : veuillez garder un dossier des membres du personnel avec lesquels chaque IIFÉ est jumelé(e).

Description du rôle ou profession	Nom, coordonnées et remarques sur le calendrier (journées cliniques des IIFÉ : jeudi et vendredi)	IIFÉ : jumelage individuel ou en équipe de deux personnes?
P. ex., travail social	Sarah Smith, poste 1111 (veuillez appeler pour fixer une heure) Remarque : non disponible le 11 février	Deux apprenants en même temps

ANNEXE F : Courriel de recrutement des cofacilitateurs de la FIP aux fins de recrutement pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

F

Bonjour à toutes et à tous,

Nous communiquons avec vous à titre de dirigeants de vos professions respectives. Comme la plupart d'entre vous le savent après avoir assisté aux réunions d'équipe, un groupe de huit infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFÉ) sera en stage du **18 janvier au 15 avril à l'unité S5**. Dans le cadre d'une nouvelle initiative du Collège George Brown (CGB), ce groupe d'IIFÉ participe à un apprentissage interprofessionnel ciblé (p. ex., interroger ou se jumeler à d'autres membres de l'équipe et participer à la formation, aux réunions et aux discussions en équipe) durant leur stage clinique.

Du 2 au 24 mars, nous espérons offrir des séances de réflexion sur la FIP. Je vous écris, car vous avez déjà participé ou avez exprimé un intérêt à la cofacilitation de séances sur la FIP, par exemple, lors de stages d'étudiants et d'étudiantes de la FIP, ou d'autres programmes de FIP.

Vous ferez équipe avec le coordonnateur de la FIP du CGB, ou avec moi (responsable de la FIP). Chaque séance de réflexion dure environ 1,5 heure, y compris la planification et le compte-rendu et est dirigée par des questions de réflexion pour rendre clairs les apprentissages tirés d'occasions IP variées auxquelles les IIFÉ se sont engagés durant la semaine précédente. Le coordonnateur de la FIP du CGB vous offrira une courte séance d'orientation sur le programme et les apprenants IIFÉ.

Pour chaque séance, tout comme les stages cliniques structurés de FIP, l'objectif est de rehausser l'apprentissage autour des compétences requises pour la collaboration interprofessionnelle. Puisqu'il s'agit d'un groupe d'apprentissage uniprofessionnel, les IIFÉ reçoivent des occasions IP durant leur stage avec les membres de l'équipe IP de l'unité, puis ils évaluent cette expérience et en discutent lors de séances de réflexion prévues à l'horaire. Par exemple, lors de la séance d'aujourd'hui, des membres d'un groupe d'IIFÉ ont signalé avoir pris part à des rondes de soins buccaux. Nous avons discuté des professionnels présents, du rôle de l'IIFÉ dans cette interaction, du rôle des autres membres de l'équipe (p. ex., orthophoniste, hygiéniste-dentaire, patient, famille), des renseignements partagés, de l'évaluation en groupe, de la façon dont ils ont établi le plan de traitement, de la façon dont ils communiqué et interagi, de la gestion de conflit et des personnes avec qui ils ont collaboré le plus, etc.

Nous sommes à la recherche de cofacilitateurs de la FIP pour les journées et les heures suivantes pour cofaciliter une séance de réflexion sur la FIP. **Veillez nous indiquer votre intérêt et votre disponibilité d'ici au [date].**

Date de la séance de réflexion	Heure	Nom et profession du cofacilitateur
P. ex., jeudi 9 mars	De 12 h 30 à 13 h 30	Stacy Smith, physiothérapeute

À nouveau, merci d'appuyer la FIP dans la pratique.

[Signé/envoyé par le responsable de l'éducation interprofessionnelle]

(Inclure les pièces jointes : [*Annexe B : Aperçu du programme de stage pour le personnel et conseils pour collaborer avec les apprenants IIFÉ*](#))

ANNEXE G : Plan du programme et calendrier pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

G

Semaine et description	Logistique	Séance de réflexion, cofacilitateurs et calendrier	Exemple de questions de facilitation
<p>Avant le stage</p> <p>Renseignements fournis par le CGB</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fournir aux IIFÉ un aperçu de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ (p. ex., objectifs d'apprentissage, activités, rôles, contexte de la FIP et de la CIP, attentes envers la présentation de groupe des apprentissages sur la FIP et la CIP à la 12^e semaine) – (Distribuer l'annexe H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ) – Donner l'exercice de réflexion personnelle sur la FIP dans le cadre du stage clinique avant le programme du CGB (évalué par le CGB) 	Aucune séance de réflexion	s. o.
<p>Semaine 1</p> <p>Arrivée et renseignements sur l'unité</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB et l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Confirmer et coordonner les rondes d'équipe et l'horaire des conférences patient-famille avec les IIFÉ qui ont les patients pertinents sur la liste de rondes (consulter l'annexe C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ) – Confirmer la disponibilité et envoyer un rappel par courriel aux membres de l'équipe pour la rencontre d'accueil de la semaine prochaine – Préparer les IIFÉ pour la rencontre d'accueil avec les membres de l'équipe; discuter des questions possibles à poser aux membres de l'équipe (consulter l'annexe H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ pour avoir des exemples de questions) 	Aucune séance de réflexion	s. o.

Semaine et description	Logistique	Séance de réflexion, cofacilitateurs et calendrier	Exemple de questions de facilitation
<p>Semaine 2</p> <p>Présentation des rôles et des responsabilités des membres de l'équipe (rencontre d'accueil)</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présenter le concept de la FIP et de la CIP et les compétences du collaborateur du CPIS. Pour obtenir plus de détails sur le cadre de compétences pour la collaboration interprofessionnelle, consulter le « Référentiel national de compétences en matière d'interprofessionnalisme » (2010a) affiché sur le site http://cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies-FrR_Sep710.pdf – Rencontre d'accueil avec les membres de l'équipe <ul style="list-style-type: none"> – Faire une présentation de 5 minutes sur les rôles et les responsabilités, puis répondre aux questions des étudiants et des étudiantes – Présenter la communication IP et le concept du jargon : demander aux étudiants et aux étudiantes de dresser une liste du jargon qu'ils entendront au cours des prochaines semaines 	<p>Cofacilitateurs : coordonnateur de la FIP du CGB, responsable de la FIP de l'organisation hôte</p> <p>Membres de l'équipe et gestionnaire à se joindre : Date/heure : Salle :</p>	<p>Consulter le Tableau 12 de la Section 3 intitulé « Introduction à la FIP et à la CIP » et</p> <p>« Rencontre d'accueil des membres de l'équipe »</p>
<p>Semaine 3</p> <p>Coordination de l'activité IP du CGB et planification de la présentation sur la FIP</p>	<p>Coordonné par le coordonnateur de la FIP du CGB et l'infirmière enseignante ou l'infirmier enseignant du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Coordonner les éléments suivants avec les IIFÉ en préparation pour les semaines 6 à 11 : <ul style="list-style-type: none"> – Calendrier de jumelage ou d'entrevue (consulter l'annexe E : Feuille d'inscription pour le personnel pour des occasions de jumelage ou d'entrevue pour IIFÉ) 		

Semaine et description	Logistique	Séance de réflexion, cofacilitateurs et calendrier	Exemple de questions de facilitation
<p>Semaine 3 (suite)</p> <p>Coordination de l'activité IP du CGB et planification de la présentation sur la FIP</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Coordonner les occasions de réunions d'équipe IP (rondes et rondes spécialisées) et les séances de formation d'équipe IP (consulter l'annexe C : Modèle d'évaluation des occasions d'apprentissage IP pour IIFÉ). Selon le cas, organiser les IIFÉ en groupe de 2 à 4 pour les rondes spécialisées. Les IIFÉ prennent part aux rondes d'équipe régulières et aux conférences pour les familles selon la pertinence du cas – Discuter des attentes et du format des présentations d'apprentissages sur la FIP (semaine 12) <ul style="list-style-type: none"> – Réserver des salles pour la présentation sur la FIP et l'évaluation par le CGB – Annoncer les présentations sur la FIP dans l'unité et auprès des autres étudiants et étudiantes – Rappeler aux IIFÉ que la prochaine séance portera sur le jargon 	Aucune séance de réflexion	s. o.
<p>Semaine 4</p> <p>Communication interprofessionnelle 1 (p. ex., jargon)</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assigner l'exercice de mi-stage du CGB : autoréflexion écrite sur la communication IP (évaluée par le CGB) – Les IIFÉ se préparent pour les occasions de jumelage ou d'entrevue (consulter l'annexe H: Aperçu du programme de stage pour IIFÉ) – Faciliter la discussion portant sur le jargon que les IIFÉ ont entendu jusqu'à présent 	<p>Cofacilitateurs :</p> <p>Date/heure :</p> <p>Salle :</p>	<p>Consulter le Tableau 12 de la Section 3 «Communication interprofessionnelle»</p>
<p>Semaine 5</p> <p>Communication interprofessionnelle 2 (p. ex., SAÉR)</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Présenter le modèle de communication de l'équipe IP et en discuter : SAÉR (renseignements et trousse d'outils sur le site : http://uhn.ca/TorontoRehab/Education/SBAR) 	<p>Cofacilitateurs :</p> <p>Date/heure :</p> <p>Salle :</p>	<p>Consulter le Tableau 12 de la Section 3 «Communication interprofessionnelle»</p>

Semaine et description	Logistique	Séance de réflexion, cofacilitateurs et calendrier	Exemple de questions de facilitation
<p>Semaines 6 à 11</p> <p>Occasions de jumelage ou d'entrevue (membres de l'équipe, réunions et formation)</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inviter les IIFÉ à participer aux séances de formation d'équipe prévues à l'horaire, aux occasions de jumelage et d'entrevue et aux réunions d'équipe - Mener des séances de réflexion sur la FIP bihebdomadaires. Faciliter la réflexion sur les expériences IP des IIFÉ. Choisir des questions de facilitation en fonction des occasions d'apprentissage IP qui étaient inscrites à l'horaire. Discuter de cas, par exemple, s'il y avait une discussion au sujet de M. X et de la gestion de la douleur, présenter un aspect de la FIP : apprendre au sujet du rôle du physiothérapeute ou du travailleur social par exemple par le jumelage, avec les patients et les familles, selon le cas 	<p>Séances de réflexion sur la FIP bihebdomadaires</p> <p>Cofacilitateurs : Date/heure : Salle :</p>	<p>Consulter le Tableau 12 de la Section 3 « Participation à la formation d'équipe interprofessionnelle », « Interroger ou se jumeler à des membres de l'équipe », et « Participer aux réunions d'équipe interprofessionnelle »</p>
<p>Semaine 12</p> <p>Présentations des apprentissages sur la FIP</p>	<p>Dirigé par le coordonnateur de la FIP du CGB :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer à la présentation des apprentissages des IIFÉ sur la FIP et fournir un certificat d'achèvement aux étudiants et étudiantes - Donner l'évaluation organisationnelle (consulter la Section 4 : Évaluation - recueillir les commentaires) - Donner l'évaluation du CGB sur les apprentissages des IIFÉ - Envoyer des notes de remerciement ou des courriels aux membres de l'équipe IP participant aux occasions d'apprentissage 	<p>Cofacilitateurs : Date/heure : Salle :</p>	<p>Consulter le Tableau 12 de la Section 3 « Préparation pour la présentation sur la FIP : compte-rendu sur le programme et récapitulation »</p>

ANNEXE H : Aperçu du programme de stage pour IIFÉ

H

Cette FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ de 12 semaines est conçue pour fournir un apprentissage personnalisé aux IIFÉ et une exposition à la collaboration interprofessionnelle et aux soins interprofessionnels au sein d'équipes de soins de santé canadiennes.

Objectifs d'apprentissage

À la fin de leur expérience de stage clinique, les IIFÉ seront en mesure :

- de décrire leur propre rôle et celui des autres professions;
- d'utiliser la **collaboration interprofessionnelle**, selon le cas, pour travailler à atteindre les objectifs axés sur le patient ou la famille;
- d'utiliser la **communication interprofessionnelle**.

Activités d'apprentissage interprofessionnel

Vous vous joindrez à d'autres membres de l'équipe de l'unité (individuellement ou en groupe) durant leurs horaires de travail réguliers afin :

- d'interroger ou de vous jumeler avec un membre d'une autre profession (p. ex., pendant la prestation de soins au patient);
- de participer aux séances de formation d'équipe (p. ex., présentation interprofessionnelle axée sur les cas);
- de participer aux réunions d'équipe (p. ex., rondes interprofessionnelles).

Format

Chaque semaine, les cofacilitateurs de la FIP mèneront une discussion et une réflexion sur ces activités au sein de votre groupe. Durant les dernières étapes de votre stage, votre groupe présentera ses apprentissages IP au personnel et aux étudiants et aux étudiantes de l'unité.

Sujets pour les semaines 1 à 5

- Les membres d'équipe et leurs rôles et responsabilités.
- La formation interprofessionnelle (FIP) et la collaboration interprofessionnelle (CIP), comme les définitions, les compétences du collaborateur, l'incidence de la FIP et de la CIP sur les résultats du patient.
- Une réflexion sur sa propre identité en tant que membre de l'équipe.
- La communication interprofessionnelle, comme le jargon, le SAÉR (Situation, Antécédents, Évaluation, Recommandations), la prise de décision, la rétroaction, les conflits IP.

Sujets pour les semaines 6 à 11

- ▮ Une réflexion sur les expériences d'apprentissage IP coordonnées hebdomadaires durant les activités, tel que susmentionné.

Semaine 12

Les présentations de groupe portant sur la réflexion au sujet des apprentissages sur la FIP et la CIP au cours du programme de stage, par exemple, une présentation, des discussions ou un sketch sur ce que vous avez appris *au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre* et d'autres professions au cours de votre programme de stage. Le personnel et les autres étudiants et étudiantes sont invités à cette présentation de 45 minutes.

Activités d'apprentissage interprofessionnel : Exemples de questions pour les IIFÉ

(Adapté du Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto (2010), Flexible Activities 1, 2 and 3).

1. Participer à la formation d'équipe interprofessionnelle

À titre d'IIFÉ, choisissez une séance de formation d'équipe interprofessionnelle à laquelle vous avez participé dans le passé ou, par exemple, une séance interprofessionnelle de type « déjeuner-conférence » ou encore une discussion de cas en équipe concernant un patient ou un client. Cette séance de formation doit avoir inclus deux professions ou plus qui ont eu une grande interactivité et ont offert des occasions d'apprentissage *au sujet de l'une et de l'autre, de l'une et de l'autre et avec l'une et l'autre* et durant laquelle des moments d'apprentissage interprofessionnel ont été discutés (par exemple, la contribution de chaque profession, la façon dont les professionnels ont communiqué entre eux). En ayant cet exemple à l'esprit, soyez prêt(e) à répondre aux questions suivantes :

1. Qui y a participé (p. ex., le patient ou le client, les membres de l'équipe, d'autres membres du personnel des soins de santé ou de la communauté)?
2. De quelle façon la voix ou les objectifs du patient ou du client ont-ils été entendus?
3. Quels ont été les avantages et les défis d'apprendre avec d'autres professionnels dans le cadre de cette expérience?
4. Comment cette expérience vous a-t-elle fait réfléchir à votre rôle professionnel envers les patients ou les clients et les membres de l'équipe?
5. Selon vous, que favoriserait une formation interprofessionnelle supplémentaire, ou un apprentissage *au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre*?
6. Qu'est-ce qui vous a surpris(e) au sujet de la séance de formation ou de l'expérience IP? Qu'avez-vous retenu?

2. Interroger ou se jumeler à un membre de l'équipe d'une profession différente

À titre d'IIFÉ qui apprend au sujet du rôle professionnel et de la collaboration au sein de cette équipe, envisagez de poser les questions suivantes au membre de l'équipe avec lequel vous êtes jumelé(e) :

1. Comment décririez-vous votre champ de pratique?
2. Quels sont les plus grands défis dans l'adoption de votre rôle?
3. Au sein de cette équipe, que comprennent habituellement votre évaluation et votre intervention? Quand évaluez-vous et collaborez-vous avec les autres membres de l'équipe?
4. Avec qui collaborez-vous le plus au sein de cette équipe? Pourquoi? Pouvez-vous donner un exemple précis ou une anecdote avec un patient pour l'illustrer?
5. Comment travaillez-vous pour établir et maintenir des liens au sein de cette équipe?
6. À la suite des réponses que vous avez reçues, qu'est-ce qui vous a surpris(e) au sujet du rôle professionnel? Qu'avez-vous retenu?

3. Participer aux réunions d'équipe

À titre d'IIFÉ, choisissez une réunion d'équipe interprofessionnelle à laquelle vous avez participé dans le passé (p. ex., rondes de patient ou de client, réunion de planification du congé ou réunion patient-famille). Réfléchissez-y et soyez prêt(e) à discuter des points suivants :

1. Quel était le motif de la réunion? Qui y participait? Qui n'y participait pas et comment les renseignements de cette personne ont-ils été communiqués? Comment la voix du patient a-t-elle été entendue?
2. Quel était votre rôle à la réunion?
3. Comment l'équipe a-t-elle mené la réunion? Quels étaient les rôles de groupe au sein de l'équipe (p. ex., président, facilitateur, médiateur, clarificateur)? Comment l'équipe a-t-elle favorisé la participation de tous les membres?
4. Comment les membres de l'équipe ont-ils interagi (p. ex., communiqué, réglé des problèmes, pris des décisions, donné des commentaires et y réagi, abordé le conflit)?
5. Quelles structures ou quels soutiens ont eu un effet sur la collaboration d'équipe (p. ex., présence aux réunions, ordre du jour clair et convenu par tous)?
6. Quel a été le lien entre la façon dont l'équipe a fonctionné lors de ces réunions et l'effet sur les soins au patient et la satisfaction des membres de l'équipe?
7. Qu'est-ce qui vous a surpris(e)? Qu'avez-vous retenu?

ANNEXE I : Activités 1, 2 et 3

I(i)



Élément de la FIP dans un stage clinique — Activité flexible 1 : participer à une formation d'équipe interprofessionnelle

Description

Dans le cadre de cette expérience, vous (l'étudiant ou l'étudiante) aurez l'occasion d'apprendre *au sujet de* l'un et de l'autre, *de* l'un et de l'autre et *avec* l'un et l'autre (p. ex., membres du personnel ou étudiants et étudiantes d'autres professions). Des exemples de séance de formation appropriés comprennent les séances interprofessionnelles de type déjeuner-conférence, les discussions d'un club de lecture, les discussions en équipe de cas de patient ou de client et les séances scientifiques interprofessionnelles. Étant donné la diversité des séances possibles, les occasions d'aborder les objectifs suivants peuvent varier en conséquence.

Une séance de formation d'équipe interprofessionnelle devrait inclure :

- ▶ la participation de deux professions ou plus;
- ▶ une interactivité importante entre les participants;
- ▶ des occasions d'apprendre *au sujet de* l'un et de l'autre, *de* l'un et de l'autre et *avec* l'un et l'autre;
- ▶ des moments d'apprentissage ou d'enseignement interprofessionnel discutés ou abordés.

Objectifs d'apprentissage

- ▶ Envisager comment contribuer à l'avancement du fonctionnement efficace de l'équipe interprofessionnelle grâce à une variété de stratégies, y compris, sans s'y limiter :
 - la réflexion;
 - la détermination des facteurs pouvant contribuer ou nuire à la collaboration d'équipe, y compris le pouvoir et la hiérarchie;
 - l'adoption de divers rôles dans un groupe interprofessionnel et l'appui des autres dans leurs rôles.
- ▶ Réfléchir à la façon d'établir et de maintenir des partenariats de travail efficaces et interprofessionnels (p. ex., membres de l'équipe) pour appuyer la réalisation d'objectifs communs.

Structure

Une participation d'au moins une heure à une formation d'équipe interprofessionnelle (IP) est recommandée en plus d'une réflexion écrite et d'une discussion (la réflexion peut être faite avec le superviseur ou le responsable clinique de la FIP de l'organisation). Vous pouvez envisager de faire cette activité vers le début du stage de l'étudiant ou de l'étudiante pour mettre à profit vos acquis.

Points à envisager avant de commencer

- ▶ Les questions avant et après la séance de la page 2 ne sont que des suggestions et peuvent être modifiées.
- ▶ Il n'est pas nécessaire de terminer cette activité en une journée.
- ▶ Revoyez les objectifs d'apprentissage (ci-dessus), les questions d'entrevue et de réflexion (page 2) et modifiez-les au besoin. Discutez-en avec votre superviseur en plus de tout défi possible que vous notez.
- ▶ Consignez vos réflexions avant la séance (questions fournies en page 2) et communiquez-les à votre superviseur clinique.
- ▶ Assurez-vous que les responsables de la séance sont d'accord avec votre participation (étudiant ou étudiante).

Réflexions avant la séance

Il est recommandé que les étudiants et étudiantes consignent leurs réflexions aux fins de discussion avec le superviseur :

1. Quel est l'objectif de la séance de formation?
2. Qu'espérez-vous apprendre en participant à la séance de formation :
 - ▶ À propos du sujet?
 - ▶ À propos de l'équipe ou des autres membres de l'équipe?

Réflexions après la séance

Après avoir fait cette activité, prenez en considération les questions suivantes et notez vos réponses (une page est suggérée).

1. Qui étaient les participants (p. ex., patient ou client, membres de l'équipe, autres membres du personnel des soins de santé ou de la communauté)?
2. De quelle façon la voix ou les objectifs du patient ou du client ont-ils été abordés?
3. Pour vous, à quel point était important l'apprentissage au sein d'un groupe avec d'autres professionnels? Quels étaient les avantages et les défis d'apprendre ensemble dans le cadre de cette expérience?
4. Comment cette expérience vous a-t-elle incité(e) à réfléchir à votre rôle interprofessionnel avec le patient ou le client ou au sein d'équipes?

5. En réfléchissant à cette séance, qu'est-ce qui pourrait favoriser une formation interprofessionnelle supplémentaire ou le fait d'apprendre *au sujet de l'un et de l'autre, de l'un et de l'autre et avec l'un et l'autre*?
6. Qu'avez-vous appris de cette expérience? Comment mettez-vous en pratique ce que vous avez appris aujourd'hui?

Compte-rendu

Instructions du clinicien

- ▶ Assurez-vous que l'étudiant ou l'étudiante discute de ses réflexions, que ce soit avec vous, un autre fournisseur de soins de santé et (ou) le responsable de la FIP clinique de l'organisation.
- ▶ Tenez compte de ce qui vous a surpris lorsque vous avez examiné les réflexions, ce que vous avez retenu et comment vous pouvez continuer d'encadrer et d'appuyer les réflexions de l'étudiant ou de l'étudiante et sa formation interprofessionnelle.

Centre for Interprofessional Education – Université de Toronto au Toronto Western Hospital
399, rue Bathurst, Nassau Annex, Toronto, (Ontario) M5T 2S8
Tél. : 416 603-5800, poste 2577 Téléc. : 416 603-5580
Courriel : ipe.info@utoronto.ca <http://ipe.utoronto.ca>

© Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto, 2010

REMARQUE

Tiré de « Flexible Activity 1: Participation in Interprofessional Team Education »
du Centre for Interprofessional Education,
Université de Toronto au Toronto Western Hospital.

© Droit d'auteur 2010 par le détenteur du droit d'auteur. Réimprimé avec permission.





Élément de la FIP dans un stage clinique — Activité flexible 2 : Interroger ou se jumeler à un membre de l'équipe

Description

Grâce aux entrevues et au jumelage, vous (l'étudiant ou l'étudiante) aurez l'occasion d'apprendre *au sujet de* l'un et de l'autre, *de* l'un et de l'autre et *avec* l'un et l'autre, comme les patients ou les clients, les membres de la famille ou d'autres professionnels des soins de santé.

Objectifs d'apprentissage

- ▶ Décrire efficacement votre propre rôle, vos responsabilités et valeurs, et votre champ de pratique à un patient ou un client et la façon dont les autres professions participent aux soins du patient, du client ou de la famille.
- ▶ Établir une relation de travail efficace avec le patient ou le client en fonction des besoins du patient, du client ou de la famille, tenir compte que la pratique privilégiée est la collaboration interprofessionnelle.
- ▶ Être prêt(e) à expliquer le concept d'une équipe.
- ▶ Être un membre efficace d'une équipe en :
 - partageant les renseignements de manière efficace;
 - écoutant attentivement;
 - utilisant une communication compréhensible;
 - réfléchissant à vos propres besoins d'apprentissage en lien avec la fonction de l'équipe;
 - répondant aux commentaires formulés par les autres.

Structure

Le temps suggéré pour faire cette activité est de 4 heures au total, avec au moins deux membres de l'équipe occupant différents rôles (p. ex., pharmacien, infirmière ou infirmier, patient ou client). Le processus d'entrevue ou de jumelage peut être fait de manière individuelle ou en groupe (p. ex., 3 étudiants ou étudiantes pourraient interroger et se jumeler en même temps avec un ergothérapeute si cela est approprié).

Points à envisager avant de commencer

- ▶ Assurez-vous que la confidentialité et le consentement sont abordés.
- ▶ Les questions ne sont que des suggestions et peuvent être modifiées.
- ▶ L'ordre et le moment de l'activité peuvent être adaptés (p. ex., jumelage d'abord, entrevue ensuite; entrevue d'une heure et jumelage de 3 heures).
- ▶ Revoyez les objectifs d'apprentissage, les questions d'entrevue et de réflexion et modifiez-les au besoin. Discutez-en avec votre superviseur en plus de tout défi possible que vous notez.
- ▶ Vous pourriez vouloir faire d'autres recherches sur les professions que vous observerez (p. ex., visiter les sites Web des associations professionnelles) or sur le patient ou le client (p. ex., examiner son dossier).

Comment choisissez-vous les membres de l'équipe?

- ▶ Dressez la liste de tous les membres de cette équipe et réfléchissez à ce que vous connaissez de leurs rôles.
- ▶ Discutez de cette liste avec votre superviseur et ensemble, choisissez au moins deux membres de l'équipe que vous souhaitez interroger et avec qui vous jumeler.
- ▶ Vous pourriez choisir les deux membres sur lesquels vous en connaissez le moins ou un sur lequel vous en connaissez moins et un autre avec lequel vous collaborez régulièrement.
- ▶ Le superviseur clinique ou l'étudiant ou l'étudiante devrait expliquer le but de l'activité aux membres de l'équipe et obtenir un consentement. Le superviseur doit obtenir le consentement du patient ou du client.
- ▶ Interroger ou se jumeler à un patient ou à un client peut être très enrichissant et une expérience intéressante, car cela vous permettra de connaître son point de vue sur sa collaboration.

Expérience d'entrevue (suggérer 1 heure par membre de l'équipe)

Questions suggérées — Professionnels des soins de santé

A) Mieux vous connaître et connaître votre rôle

1. Comment avez-vous choisi votre profession?
2. Comment décririez-vous votre champ de pratique et est-ce un rôle typique pour votre profession? Au sein de cette équipe, en quoi consistent habituellement votre évaluation et votre intervention?
3. Quels sont les plus grands défis dans l'adoption de votre rôle?
4. J'aimerais me pratiquer à expliquer mon rôle (rôle professionnel de l'étudiant ou l'étudiante) aux autres membres de l'équipe. Veuillez me donner vos commentaires sur la description suivante de mon rôle...
5. J'apprends également à décrire le rôle des autres membres de l'équipe. Sachant ce que je sais maintenant, voici comment je décrirais votre rôle. Quels commentaires avez-vous sur ma description de votre rôle?

B) Mieux connaître la collaboration au sein de cette équipe

1. Comment et quand évaluez-vous, planifiez-vous et fournissez-vous une intervention de manière collaborative avec les autres membres de cette équipe (p. ex., dans quels types de situations)?
2. Avec qui collaborez-vous de près dans cette équipe? Pourquoi? Pouvez-vous donner un exemple précis ou une anecdote de patient ou client pour illustrer votre exemple?
3. Dans votre rôle professionnel, comment interagissez-vous habituellement avec mon rôle au sein de cette équipe. Quels objectifs pourrions-nous partager?
4. Comment contribuez-vous à la prise de décision efficace dans cette équipe?
5. Comment travaillez-vous pour établir et maintenir des liens au sein de cette équipe?

Questions suggérées — Patients ou membres de la famille

A) Mieux vous connaître

1. Qu'est-ce qui vous a amené dans cette équipe?
2. Quelles difficultés et quels changements avez-vous notés chez vous récemment?
3. Quelles forces et (ou) ressources utilisez-vous qui vous aident?
4. Quels sont vos espoirs et vos plans pour l'avenir?
5. Y a-t-il autre chose que vous voudriez que je sache à votre sujet?

B) Mieux connaître la collaboration au sein de cette équipe

1. Veuillez me parler de votre engagement au sein de cette équipe. Selon vous, qui fait partie de votre équipe ici et ailleurs? Comment décririez-vous votre rôle au sein de l'équipe?
2. Je suis un étudiant ou une étudiante en _____ (profession). Avez-vous déjà rencontré une personne de ma profession auparavant? Qu'aimeriez-vous savoir au sujet de ma profession?
3. Avec qui dans l'équipe travaillez-vous de plus près? Pouvez-vous fournir un exemple précis?
4. Comment décririez-vous le travail d'équipe ici? (P. ex., le travail semble-t-il coordonné? les membres de l'équipe semblent-ils bien communiquer les uns avec les autres?)

Expérience de jumelage (suggérer 1 heure par membre de l'équipe)

- ▶ Vous jumelez à des professionnels des soins de santé qui interagissent avec les patients, les clients ou les membres de la famille. Pour les jumelages avec les patients ou les clients, faites-le quand ils interagissent avec les autres membres.
- ▶ De quelle manière le professionnel a-t-il interagi avec le patient, le client ou le membre de la famille?
- ▶ Comment s'est déroulé le jumelage par rapport à vos attentes et suppositions?

Réflexion

- ▶ Après avoir fait cette activité, envisagez de répondre par écrit aux questions suivantes (une page est suggérée).
- ▶ Qu'avez-vous appris au sujet des rôles de cette équipe que vous ne saviez pas auparavant?
- ▶ Quelles sont les similarités et les différences entre les rôles (y compris le vôtre)?
- ▶ Que voulez-vous apprendre de plus au sujet de l'équipe et de ses membres? Quels nouveaux objectifs d'apprentissage sont ressortis pour vous?
- ▶ De quelle façon la voix ou les objectifs du patient ont-ils été exprimés?
- ▶ Comment cette expérience influencera-t-elle votre rôle en tant que professionnel et membre de l'équipe?

Compte-rendu

Instructions du superviseur clinique

- ▶ Assurez-vous que l'étudiant ou l'étudiante discute de ses réflexions, que ce soit avec vous, un autre fournisseur de soins de santé et (ou) le responsable de la FIP clinique de l'organisation.
- ▶ Tenez compte de ce qui vous a surpris lorsque vous avez examiné les réflexions, ce que vous avez retenu et comment vous pouvez continuer d'encadrer et d'appuyer les réflexions de l'étudiant ou de l'étudiante et la formation interprofessionnelle.

Centre for Interprofessional Education – Université de Toronto au Toronto Western Hospital
399, rue Bathurst, Nassau Annex, Toronto, (Ontario) M5T 2S8
Tél. : 416 603-5800, poste 2577 Téléc. : 416 603-5580
Courriel : ipe.info@utoronto.ca <http://ipe.utoronto.ca>

© Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto, 2010

REMARQUE

Tiré de « Flexible Activity 2: Interviewing/Shadowing a Team Member »,
du Centre for Interprofessional Education,
Université de Toronto au Toronto Western Hospital.

© Droit d'auteur 2010 par le détenteur du droit d'auteur. Réimprimé avec permission.





Élément de la FIP dans un stage clinique — Activité flexible 3 : Participer aux réunions d'équipe

Description

Dans le cadre de cette expérience, vous (l'étudiant ou l'étudiante) participerez à un minimum de deux réunions d'équipe auxquelles au moins deux membres de l'équipe sont présents (idéalement avec la même équipe). Des exemples de réunions d'équipe comprennent les rondes de patients ou de clients, les réunions de planification des congés, et les réunions avec les patients, les clients ou les familles.

Objectifs d'apprentissage

- ▶ Développer une sensibilisation et contribuer à l'amélioration continue de la dynamique de l'équipe interprofessionnelle et des processus en groupe grâce à une communication interprofessionnelle efficace.
- ▶ Améliorer le fonctionnement efficace de l'équipe interprofessionnelle en déterminant les facteurs qui contribuent ou nuisent à la collaboration d'équipe, et aborder les conflits.
- ▶ Travailler en collaboration avec d'autres pour évaluer, planifier et (ou) fournir une intervention pour optimiser les résultats chez le patient ou le client et la qualité des soins.
- ▶ Être un membre efficace de l'équipe en faisant la promotion d'une prise de décision efficace et en faisant preuve de flexibilité et d'adaptation.

Structure

Le temps suggéré pour terminer cette activité est de 2 heures, plus le temps requis pour rédiger la réflexion et discuter avec le superviseur clinique; cependant, ce temps peut varier en fonction de votre milieu.

Points à envisager avant de commencer

- ▶ Examinez les objectifs de cette activité et ajoutez tout autre objectif qui pourrait être important pour vous. Communiquez avec votre superviseur.
- ▶ Le superviseur clinique choisira au moins deux interactions/réunions avec l'équipe et fera en sorte que l'équipe comprenne bien le but de cette activité et votre rôle.

Questions avant la réunion

- ▶ Prenez en considération les questions suivantes et discutez-en avec votre superviseur :
 1. De quels soutiens aurez-vous besoin pour être un membre efficace de l'équipe interprofessionnelle et comment devrez-vous vous préparer pour collaborer lors des réunions d'équipe?
 2. À quoi vous attendez-vous à la suite de la collaboration (p. ex., quel type de renseignements vous attendez-vous de recevoir, quels renseignements s'attend-on de vous)?
 3. À quoi vous attendez-vous de votre participation et de vos observations aux réunions d'équipe (p. ex., comment l'équipe fonctionnera-t-elle, comment l'équipe atteindra-t-elle ses objectifs)?

Réflexion après la réunion

- ▶ Après avoir fait cette activité, envisagez de répondre par écrit aux questions suivantes (une page est suggérée).

Description des réunions d'équipe

- ▶ Décrivez les expériences au sein de l'équipe (pourquoi/quel était le motif de la réunion, quelles tâches ont été effectuées, les objectifs de la réunion ont-ils été respectés, etc.).
- ▶ Qui participait? (p. ex., patient ou client, membres de l'équipe, autre personnel des soins de santé, membres de la communauté). Qui était absent et comment les renseignements de cette personne ou de ce professionnel ont-ils été communiqués? (p. ex., comment la voix du patient a-t-elle été exprimée).
- ▶ Comment l'équipe a-t-elle mené les réunions? (Y compris quels rôles du groupe étaient évidents, comme le président, le facilitateur, le médiateur, le clarificateur). Décrivez comment, selon vous, l'équipe a permis à tous les membres d'avoir des occasions de participer activement.
- ▶ Décrivez votre rôle durant les réunions à titre de membre de l'équipe. Comment avez-vous fait preuve de flexibilité et d'adaptabilité? Comment avez-vous favorisé la prise de décision efficace?

Réflexion au sujet de la collaboration d'équipe

- ▶ Comment décririez-vous le lien (prévu ou réel) entre la façon dont l'équipe fonctionne au cours de ces réunions et l'incidence sur les soins du patient ou du client et la satisfaction des membres de l'équipe?
- ▶ Décrivez le processus en groupe et comment l'équipe a interagi. (Par exemple, pensez à la façon dont les membres de l'équipe se sont comportés, ont communiqué, réglé des problèmes, pris de décisions, fourni des commentaires et y ont réagi, abordé le conflit.)
- ▶ Quelles structures ou quels soutiens ont eu une incidence sur la collaboration d'équipe? (Par exemple, présence aux réunions, ordre du jour de la réunion clair et convenu par tous).
- ▶ Qu'avez-vous appris que vous pouvez appliquer dans votre propre pratique dans votre rôle? Quel apprentissage appliquerez-vous comme membre de l'équipe à l'avenir?

Compte-rendu

Instructions du superviseur

Examinez avec l'étudiant ou l'étudiante les réflexions consignées. Tenez compte de ce qui vous a surpris lorsque vous avez examiné les réflexions, ce que vous avez retenu et comment vous pouvez continuer de guider et d'appuyer les réflexions de l'étudiant ou de l'étudiante et sa formation interprofessionnelle

Centre for Interprofessional Education – Université de Toronto au Toronto Western Hospital
399, rue Bathurst, Nassau Annex, Toronto, (Ontario) M5T 2S8
Tél. : 416 603-5800, poste 2577 Téléc. : 416 603-5580
Courriel : ipe.info@utoronto.ca <http://ipe.utoronto.ca>

© Centre for Interprofessional Education, Université de Toronto, 2010

REMARQUE

Tiré de « Flexible Activity 3: Participation in Team Meetings »
du Centre for Interprofessional Education,
Université de Toronto au Toronto Western Hospital.

© Droit d'auteur 2010 par le détenteur du droit d'auteur. Réimprimé avec permission.



ANNEXE J : Formulaire de commentaires sur la présentation des apprentissages sur la FIP



Ce formulaire de commentaires peut être rempli par tout membre du personnel qui a participé à la présentation des apprentissages des IIFÉ. Vos commentaires sont très appréciés.

Veuillez répondre aux questions suivantes :

Fortement en désaccord **Fortement en accord**

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Cette séance a-t-elle répondu à vos attentes d'apprentissage? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Les présentateurs étaient-ils : | | | | | |
| enthousiastes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| chevronnés? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| clairs et bien organisés? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Les principes de l'interprofessionnalisme ont-ils été démontrés clairement? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Qu'avez-vous aimé de la présentation en général?

5. Quelles sont vos suggestions d'amélioration?

6. Veuillez nous faire part de tout autre commentaire au sujet de la présentation ou de la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ.

Merci d'avoir pris le temps de fournir des commentaires.

ANNEXE K : Formulaire d'évaluation pour la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ

K

Ce formulaire d'évaluation peut être rempli par tout membre du personnel qui a participé à la FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ. Vos commentaires d'évaluation sont grandement appréciés.

En fonction des objectifs du programme, veuillez répondre aux questions suivantes.

Objectifs du programme

À la fin du programme, les IIFÉ seront en mesure :

- de décrire et de comprendre leur propre rôle et celui des autres professions;
- d'utiliser la collaboration interprofessionnelle, au besoin, pour tenter d'atteindre les objectifs axés sur le patient et la famille;
- d'utiliser la communication interprofessionnelle efficace.

1. De votre point de vue, ces objectifs ont-ils été abordés? Oui Non Je ne sais pas

(Si oui, veuillez fournir un exemple précis)

2. Selon vous, comment la participation aux occasions d'apprentissages IP et la prestation de la présentation ont-elles influencé les IIFÉ et leurs apprentissages ou attitudes en général?

(Veuillez être aussi précis que possible)

3. En comparant la FIP dans le cadre du programme pour IIFÉ à d'autres stages en soins infirmiers, avez-vous noté des différences dans ces apprentissages pour IIFÉ ou vos expériences avec ceux-ci? Oui Non Je ne sais pas

(Si oui, comment décririez-vous cette différence?)

4. En réfléchissant à cette *FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ*, selon vous, quels aspects ont bien fonctionné?

5. Quelles sont vos suggestions pour accroître l'apprentissage et la collaboration interprofessionnels des étudiants et étudiantes au sein de notre organisation?

6. Avez-vous des suggestions au sujet de la *FIP dans le cadre d'un programme de stage pour IIFÉ* dans son ensemble?

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de nous fournir vos commentaires.





www.uhn.ca/torontorehab



<https://coned.georgebrown.ca/toolkits-for-internationally-educated-nurses>

Financé par



Ontario

Canada 