



**ETABLISSEMENT DE FORMATION POLYVALENT**  
**INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS**  
**INSTITUT DE FORMATION AIDE-SOIGNANT**

Place du tacot  
FC 70603  
18106 VIERZON CEDEX  
Tél. 02 48 52 90 50  
Fax : 02 48 52 84 95  
e-mail : ifsivierzon@ch-vierzon.fr

# PROJET PEDAGOGIQUE

## IFSI/IFAS

## DE VIERZON



La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :  
**ACTIONS DE FORMATION**

# Sommaire

---

Préambule	
1 Présentation de l'Institut de Formation .....	p 1-3
1.1. Historique .....	p 1
1.2. Moyens humains et matériels.....	p 1-3
2 Finalités .....	p 3
3 Valeurs qui sous-tendent le projet pédagogique .....	p 3-4
4 Orientation et conception pédagogique.....	p 4-5
4.1. Formation d'adultes.....	p 4-5
4.2. Formation par alternance .....	p 5
4.3. Formation professionnalisante .....	p 5
5 Organisation globale des formations .....	p 6-11
5.1. Présentation synthétique de la formation infirmière .....	p 6-7
5.2. Présentation synthétique de la formation aide-soignante.....	p7-8
5.3. Formation clinique en stage .....	p 8-10
5.4. Formation à l'institut et ses acteurs.....	p10-11
5.4.1. La formation à l'institut.....	p 10
5.4.2. Les acteurs de la formation à l'institut.....	p10 -11
6 La gouvernance des instituts.....	p 11-12
6.1. La gouvernance de l'IFSI .....	p 11-12
6.2. La gouvernance de l'IFAS .....	p 12
7 Les dispositifs d'évaluations.....	p 12
8 Les critères d'évaluation du projet pédagogique .....	p 12

# Préambule

---

Le projet pédagogique de l'IFSI-IFAS de Vierzon est parti de son projet d'Institut qui s'appuie sur le Projet Pédagogique Partagé du Groupement Hospitalier de Territoire.

Il est commun aux deux formations. Les Étudiants en Soins Infirmiers (ESI) et les Élèves Aides-Soignants (EAS) y seront désignés sous le terme d'apprenants. Cette volonté a pour objet de promouvoir le travail en équipe notamment le binôme IDE-AS. Les particularités de chaque filière seront développées dans les projets de formation.

Ce projet s'inscrit dans la continuité des projets pédagogiques précédents.

C'est un document écrit, à valider par les instances de gouvernance de l'institut et communiqué aux apprenants et à l'ensemble des partenaires qui participent à leur processus de professionnalisation. Élément de référence pour la mise en œuvre des référentiels de formation, il sert de fil conducteur au travail de collaboration entre les professionnels qui participent à la formation et permet une meilleure articulation des différentes approches.

Il a vocation à être évalué et réajusté au regard de l'évolution du contexte politique, sanitaire et social.

# 1. Présentation de l'Institut de Formation

## 1.1. Historique

L'école d'infirmières a été créée le 2 Octobre 1975 par une décision du Conseil d'Administration de l'hôpital de Vierzon.

En Septembre 1976, elle a accueilli sa première promotion de 20 élèves, dans des locaux préfabriqués libérés par un collègue.

C'est en 1980 qu'elle s'est installée dans des locaux neufs et fonctionnels situés Place du Tacot, à un kilomètre du site « Léo Mérigot » du Centre Hospitalier de Vierzon.

À compter de ce déménagement, l'institut de formation a accueilli la formation aide-soignante.

À ce jour, l'institut accueille 50 étudiants infirmiers par promotion, 60 élèves aides-soignants (30 en septembre et 30 en janvier).

Le site d'Aubigny sur Nère, autorisé depuis septembre 2015, accueille 21 élèves aides-soignants.

## 1.2. Les moyens humains et matériels

### Les moyens humains

- 1 Cadre de Santé, ayant une expérience de cadre formatrice, docteure en Sciences de l'Éducation et qualifiée maître de conférence en Sciences de l'Éducation et en Sciences Infirmières, directrice de l'institut.
- 1 Cadre de Santé, ayant une expérience de cadre formatrice et en unités de soins, coordinatrice pédagogique dans le cas d'une mise à disposition à 0.5 ETP du CH Bourges.
- 10.3 ETP (équivalent temps plein) de formateurs pour les 2 sites soit 11 personnes. Les formateurs ont des compétences et des parcours professionnels variés : 8 cadres de santé ayant exercé en unité de soins dont une diplômée d'un master en rééducation ingénierie médicale spécialité éducation thérapeutique et une en préparation d'un master en qualité et gestion des risques. Une autre cadre est titulaire d'un diplôme PRAP2S (prévention des risques liés à l'activité physique, sanitaire et social) ; 3 IDE dont l'une est titulaire d'un master en Soins Palliatifs, une est IBODE (infirmière de bloc opératoire) avec un DU en hygiène et le troisième est titulaire d'un DU hypnose et communication thérapeutique.
- 2.8 ETP secrétaires représentés par 3 agents administratifs.
- 1 documentaliste titulaire d'un DUT.

- 1 référent TIC, technicien de l'information et de la communication, 0.30 ETP partagé sur la coordination des instituts de formation du GHT et 0.50 ETP présent au niveau de l'institut.
- 1 ASH pour l'entretien des locaux.

### **Les locaux du site de Vierzon**

- 1 bureau d'accueil,
- 1 bureau de direction,
- 1 salle de réunion d'équipe,
- 1 bureau de secrétariat,
- 5 bureaux de formateurs,
- 4 salles de cours pouvant accueillir 45 étudiants et/ou élèves,
- 1 centre de documentation,
- 1 salle de travaux de groupe pouvant accueillir 15 étudiants et/ou élèves avec 4 postes informatiques,
- 1 amphithéâtre de 100 places,
- 1 coin repas et détente équipé de micro-ondes pour 32 étudiants et/ou élèves,
- 2 vastes salles de pratiques situées dans des ALGECO à proximité du bâtiment principal,
- 1 petit local où sont conservées toutes les archives de l'institut.

### **Le matériel**

L'institut dispose d'un équipement pédagogique et logistique adapté au regard du nombre d'apprenants et du projet pédagogique.

L'IFSI est doté d'un logiciel de gestion administrative et pédagogique (EPSILON) qui permet d'assurer la traçabilité des informations et des activités liées à la formation.

L'institut possède également un logiciel documentaire (AIDEL) et un logiciel de dépistage des plagiat (Compilatio).

Les apprenants ont accès à un ENT (enseignement numérique de travail) : Célène (pour la formation infirmière) et Moodle (pour la formation aide-soignante).

Chaque salle de cours est équipée d'un vidéoprojecteur et d'un écran.

L'amphithéâtre, rénové totalement en 2016, est doté d'un vidéo projecteur, de la visioconférence et de prises électriques à chaque place, ce qui permet aux apprenants d'utiliser leur matériel mobile.

Les salles de pratiques sont aménagées à l'identique d'une chambre de patient : l'institut dispose de 5 mannequins dont 1 adapté à la simulation en santé haute-fidélité. Dans le cadre de la demande d'équipement 2018, l'institut a obtenu le matériel nécessaire pour compléter ce mannequin (caméra, PC) et en 2021, grâce à la taxe d'apprentissage, deux simulateurs de vieillissement ainsi que deux casques de réalité virtuelle.

Les locaux et matériels du site d'Aubigny sur Nère ne sont pas listés dans ce document, ils sont mentionnés dans la demande de subvention rédigée chaque année en vue du renouvellement de l'autorisation de fonctionnement. Ils correspondent aux besoins des apprenants.

## **2. Finalités**

Les formations conduisant aux Diplômes d'État d'Infirmier (DEI) et d'Aide-Soignant (DEAS) sont fondées sur les référentiels d'activités et de compétences des métiers d'Infirmier et d'Aide-soignant, et basées sur l'alternance au travers d'un enseignement théorique et clinique.

La formation vise l'acquisition de compétences à l'Institut et en stage. Elle va permettre à l'apprenant de devenir un professionnel novice.

La finalité de la formation est de professionnaliser l'apprenant afin qu'il :

- devienne un praticien autonome, responsable et réflexif, capable de répondre aux besoins des personnes ou des groupes dans le cadre d'une pluri-professionnalité et dans les limites de son champ de compétence,
- Assure chacun de ses rôles au sein du système de santé en tenant compte notamment des aspects éthiques et juridiques de son engagement professionnel,
- apprenne à reconnaître et gérer ses émotions.

## **3. Valeurs qui sous-tendent le projet pédagogique**

Le projet s'appuie sur un ensemble de valeurs fondamentales, représentatives de la fonction soignante, partagées par l'ensemble des acteurs du dispositif de formation.

L'équipe s'inscrit dans le courant de pensée humaniste qui prend pour objet la personne humaine et son épanouissement.

Les valeurs qui sous-tendent, orientent et structurent le dispositif de formation sont donc les suivantes :

### **La bienveillance**

C'est l'attention portée à l'Autre.

C'est placer son interlocuteur au centre de ses préoccupations.

### **La responsabilité**

Être responsable, c'est faire le choix de ses actions mais aussi d'en rendre compte en toutes circonstances.

La responsabilité nous engage et nous oblige à remplir un devoir, une mission. Chacun est garant du travail fourni et s'engage au quotidien.

### **Le respect**

Être à l'écoute et respecter les valeurs de la personne soignée.

Respecter le secret professionnel, la discrétion, la confidentialité et l'éthique professionnelle.

Respecter une personne nous conduit à faire preuve d'altérité, de reconnaître l'existence d'un Autre que soi, à la fois semblable et différent. Les différences sont sources d'enrichissement.

### **L'autonomie**

Être autonome, c'est faire le choix de ses actions, c'est-à-dire être acteur de sa formation. L'équipe pédagogique s'inscrit comme facilitatrice de l'apprentissage.

### **La solidarité**

Faire preuve de solidarité consiste à se sentir moralement responsable vis-à-vis des autres, à s'engager à ne pas les desservir et à leur porter assistance en toutes circonstances. Il s'agit donc de venir en aide à ceux qui en ont besoin sans qu'il soit nécessaire d'attendre leur sollicitation.

La solidarité renvoie aux notions de cohésion, entraide et travail en équipe.

L'équipe pédagogique souhaite également développer chez l'apprenant : la rigueur professionnelle, la remise en question et l'adaptabilité.

## **4. Orientation et conception pédagogique**

La formation en institut de formation paramédicale est une :

- Formation d'adultes,
- Formation par alternance,
- Formation professionnalisante.

### **4.1. Formation d'adultes**

L'apprenant est considéré comme un adulte actif dans le processus d'apprentissage.

Être acteur de sa formation, c'est être capable d'exprimer ses besoins et ses attentes.

Il doit donc être en possession de toutes les informations qui vont lui permettre de s'approprier le dispositif de formation. La communication dès le début d'année des projets de formation et de tous les documents qui les complètent vont en ce sens.

Bien qu'issus d'horizons divers, en majorité du lycée pour les étudiants infirmiers, de la vie professionnelle ou en recherche d'emplois pour les élèves aides-soignants, les apprenants ont tous des ressources personnelles en termes notamment de savoirs et savoir-faire qui doivent être pris en compte par les formateurs dans les apprentissages et la dynamique de groupe.

L'apprenant a toute sa place dans l'institut, il est acteur à part entière via les représentants de promotion qui participent aux instances, les temps de régulation hebdomadaire, temps d'échange entre les formateurs et le groupe en formation.

La prise en compte de ses attentes dans l'élaboration de son parcours de stage en tenant compte de ses possibilités d'accueil et des impératifs réglementaires lui permettent de prendre conscience de sa place dans le processus.

#### **4.2. Formation par l'alternance**

Pour l'équipe pédagogique, l'alternance n'est pas simplement une juxtaposition de périodes de cours et de stage mais une forme d'apprentissage qui intègre des temps de formation à l'institut avec des temps d'immersion dans le milieu professionnel. L'alternance permet de relier les connaissances et les savoir-faire de l'apprenant à des situations professionnelles lui permettant de se confronter à la réalité du métier.

#### **4.3. Formation professionnalisante avec une approche par compétences**

Une formation professionnalisante se doit d'être en lien avec les réalités et les exigences de l'exercice professionnel visé.

Le futur professionnel doit apprendre à s'adapter à la complexité de l'exercice vers lequel il s'engage.

À l'institut de Vierzon, la formation par compétences est associée à une vision constructiviste ou socioconstructiviste de l'apprentissage.

Les différentes activités sont réalisées en collaboration avec des intervenants vacataires, professionnels de santé en exercice mais aussi entre les apprenants.

Les référentiels de formation sont articulés autour de l'acquisition de compétences requises pour l'exercice des différentes activités liées aux métiers (10 pour la profession d'infirmier et 11 pour la profession d'aide-soignant).

L'apprenant construit ses compétences tout au long de sa formation tant en cours :

- dans le cadre notamment des unités d'intégration pour les étudiants infirmiers,
  - dans le cadre des enseignements liés aux modules et les analyses de situation pour les élèves aides-soignants,
- qu'en situations réelles d'apprentissage en stage.



## 5. Organisation globale de la formation

### 5.1. Présentation synthétique de la formation infirmière

La formation infirmière repose sur une logique de compétences à acquérir.

Le Diplôme d'État d'Infirmier est délivré aux candidats ayant acquis l'ensemble des connaissances et des compétences, soit les 180 crédits européens.

Depuis 2012, le grade de licence est conféré de plein droit aux titulaires du Diplôme d'État d'Infirmier.

#### Déroulement de la formation en soins infirmiers

La durée des études conduisant au Diplôme d'État d'Infirmier est de 3 années soit 6 semestres de 20 semaines chacun équivalant à 4200 heures réparties comme suit :

- Enseignement théorique : 2100 heures
- Enseignement clinique : 2100 heures
- Congés : 28 semaines

Le travail personnel complémentaire est estimé à 900 heures environ soit 300 heures par an.

La formation conduisant au Diplôme d'État d'Infirmier vise l'acquisition de 10 compétences pour répondre aux besoins de santé des personnes dans le cadre d'une pluri professionnalité.

Compétence 1	Évaluer une situation clinique et établir un diagnostic dans le domaine infirmier.
Compétence 2	Concevoir et conduire un projet de soins infirmier.
Compétence 3	Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens.
Compétence 4	Mettre en œuvre des actions à visée diagnostique et thérapeutique.
Compétence 5	Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs.
Compétence 6	Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins.
Compétence 7	Analyser la qualité et améliorer sa pratique professionnelle.
Compétence 8	Rechercher et traiter des données professionnelles et scientifiques
Compétence 9	Organiser et coordonner des interventions soignantes.

Compétence 10	Informier et former des professionnels et des personnes en formation.
---------------	---

La répartition des enseignements :

Le référentiel de formation propose des unités d'enseignement de 4 types :

- des unités d'enseignement de savoirs « contributifs » aux savoirs infirmiers,
- des unités d'enseignement de savoirs constitutifs des compétences infirmières,
- des unités d'intégration des différents savoirs,
- des unités de méthodologie.

Les unités d'enseignement (UE) sont en lien les unes avec les autres et contribuent à l'acquisition des compétences, elles couvrent 6 domaines :

- Sciences humaines, sociales et droit
- Sciences biologiques et médicales
- Sciences et Techniques infirmières, fondement et méthodes
- Sciences et techniques infirmières, interventions
- Intégration des savoirs et posture professionnelle infirmière
- Méthodes de travail.

Chacune des UE est déclinée dans les projets de formation.

## **5.2 Présentation synthétique de la formation aide-soignante**

La formation aide-soignante repose sur une logique de compétences à acquérir. Le Diplôme d'État d'Aide-soignant (DEAS) est délivré à l'issue de la validation des 5 blocs des 11 compétences du métier d'aide-soignant.

Le découpage en blocs de compétences et de 10 modules de formation permet d'aménager des parcours professionnels personnalisés : cursus complet ou avec dispenses de formation pour les élèves bénéficiant de diplômes « passerelles ».

Le DEAS peut également être délivré à l'issue d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mais nous sommes dans l'attente des textes légiférant cette voie.

Le Diplôme d'État d'Aide-Soignant atteste des compétences requises pour exercer les activités du métier d'aide-soignant telles qu'elles sont définies dans l'arrêté du 10 juin 2021.

### Déroulement de la formation pour les élèves aides-soignants

La durée de la formation est de 12 mois soit 1540 heures réparties en 5 blocs de 11 compétences et de 10 modules d'enseignement théorique et 4 stages.

- Enseignement théorique : 22 semaines soit 770 heures avec un dispositif d'accompagnement pédagogique individualisé (API), des travaux personnels guidés, un suivi pédagogique individualisé.
- Stages : 22 semaines soit 770 heures : 3 stages de 5 semaines et 1 de 7 semaines.

L'enseignement est organisé en modules.

Les modules de formation correspondent à l'acquisition des 11 compétences du diplôme.

- Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35h (dans les trois premiers mois de la formation)
- Suivi pédagogique individualisé des apprenants	7h (réparties tout au long de la formation)
- Travaux personnels guidés (TPG)	35 h (réparties au sein des différents modules)
- Module 1. - Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale (Module spécifique AS)	147 h
- Module 2. Repérage et prévention des situations à risque (Module spécifique AS)	21 h
- Module 3. - Evaluation de l'état clinique d'une personne (Module spécifique AS)	77 h
- Module 4. - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (Module spécifique AS)	182 h
- Module 5. - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
- Module 6. - Relation et communication avec les personnes et leur entourage	70 h
- Module 7. - Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
- Module 8. - Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
- Module 9. - Traitement des informations	35 h
- Module 10. - Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70 h

Pour les parcours avec dispenses, la formation s'effectue par bloc de compétences.

Chaque module est décliné dans le projet de formation.

### 5.3 La formation clinique en stage

Les formations IDE et AS reposent sur l'alternance entre les stages et la formation théorique.

Les stages constituent un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle.

Les lieux et places de stage sont négociés chaque année en lien avec la réglementation.

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants, ils se déroulent dans le département et hors département notamment dans le département de l'Indre et du Loir et Cher, géographiquement très proches et lieux d'origine d'un certain nombre des apprenants.

Ils sont reconnus comme qualifiants en lien avec le respect des critères définis en 2015 dans le cadre d'un travail collaboratif, initié par l'Agence Régionale en Santé, entre les établissements d'accueil et les instituts.

Les 3 niveaux d'encadrement sont présents :

- **Le maître de stage** : référent institutionnel du stage, il a défini le potentiel d'accueil. Il est responsable de l'organisation et du suivi de l'apprenant. En l'absence de tuteur identifié, il assure cette fonction.

- **Le tuteur** : professionnel volontaire, si possible formé au tutorat, il assure la fonction pédagogique par le suivi de l'apprenant. Il assure le lien avec les professionnels de proximité, il organise les bilans intermédiaires et de fin de stage. Il aide l'apprenant à organiser de façon progressive son apprentissage. Pour les étudiants infirmiers, il participe aux Analyses de Situations et/ou d'Activités Rencontrées (ASAR) en présence du formateur référent de stage.
- **Le professionnel de proximité** : il accompagne l'apprenant dans ses apprentissages au quotidien. Il fait réaliser les activités en autonomie et les contrôle. Il entretient avec l'apprenant une relation pédagogique en nommant, expliquant, montrant ce qu'il voit et ce qu'il fait. Il transmet au tuteur ses observations et remarques.

Le parcours de stage est conçu par le formateur coordinateur des stages, en lien avec les formateurs référents de suivi pédagogique. Les apprenants sont concertés avant validation définitive par la directrice.

### **Les règles définies pour la construction sont :**

- stage de 5 semaines obligatoire en semestre 1 pour les étudiants infirmiers issus de l'épreuve de sélection (AS ou AP ayant exercé au moins 3 ans) avec des objectifs spécifiques en lien avec l'acquisition d'une posture infirmière.
- respect du temps de stage soit :
  - 3 stages de 5 semaines et un de 7 semaines pour les élèves AS,
  - 10 semaines dans le même stage pour les étudiants infirmiers à l'exception du semestre 4 où le stage peut être fractionné en 2 périodes de 5 semaines qui peuvent se dérouler dans 2 lieux différents mais de même typologie.
- respect de la réglementation en ce qui concerne la typologie et la durée des stages.
- pas de stage dans un service dans lequel travaille un membre de la famille de l'apprenant.
- pour un apprenant pris en charge au titre de la promotion professionnelle : ne pas effectuer de stage dans cet établissement avant le stage 4 pour les AS ou le stage de semestre 6 pour les IDE.
- possibilité de choisir son dernier stage, en lien avec son projet professionnel, en fonction du niveau d'acquisition des compétences.
- pour les étudiants IDE, planification d'au moins un stage de 10 semaines en courte durée en semestre 2 ou 3.
- équité entre les apprenants pour les affectations nécessitant des déplacements importants.

### **Préparation et bilan de stage**

Des objectifs institutionnels et personnels sont formulés pour chaque stage.

Les objectifs institutionnels sont remis avant chaque départ en stage ; pour les objectifs personnels, il appartient à l'apprenant de les rédiger et de les présenter au tuteur le jour de son arrivée.

L'apprenant doit prendre contact au moins 2 semaines avant le début du stage avec le maître de stage pour définir son planning. Il peut suivre le roulement des professionnels.

Le planning doit être adressé à l'Institut au plus tard dans les 48 heures qui suivent le début du stage.

Un bilan est réalisé au retour de chaque stage pour les élèves et étudiants. Il permet de comprendre et d'approfondir une ou des situations qui ont posé problème. La méthode d'analyse utilisée repose sur la méthode GEASE.

## **5.4 La formation à l'institut et ses acteurs**

### **5.4.1. La formation à l'institut**

La formation se décline à l'institut sous différentes formes, dans le respect des référentiels de formation et des travaux d'harmonisation réalisés par les instituts de la région Centre Val de Loire.

Notre démarche vise également à faire correspondre les méthodes et les modes d'apprentissage des apprenants. Pour cela, si certaines formes tels que cours magistraux, travaux dirigés, travaux personnels guidés, sont utilisées depuis de nombreuses années, d'autres sont en cours de développement : FOAD, simulations, serious game, escape game... pour mieux s'adapter à la spécificité du public actuel. En effet, la génération actuelle d'apprenants a besoin que le formateur suscite son intérêt, propose une pédagogie interactive, variée, basée également sur l'utilisation de nouvelles technologies.

### **5.4.2. Les acteurs de la formation à l'institut**

 L'apprenant

 Les formateurs permanents

Les formateurs qui constituent l'équipe sont en majorité titulaires d'un diplôme de cadre de santé y compris pour la formation aide-soignante.

Ils ont tous une expérience en service et capitalisent des expériences professionnelles diversifiées qui favorisent la dynamique pédagogique.

La complémentarité dans l'équipe est recherchée à chaque recrutement.

Les formateurs ont tous une mission d'enseignement ainsi que la responsabilité de l'organisation pédagogique et logistique d'unités d'enseignement ou de modules.

Ils ont tous des responsabilités de terrains de stage, choisis en fonction de leurs expériences antérieures. Ils assurent des visites auprès des stagiaires, en collaboration avec les professionnels de terrain, à chaque stage en dehors du semestre 6.

Ils aident l'apprenant dans la construction de son projet, en particuliers dans le cadre du suivi pédagogique qui est un axe important de l'accompagnement de l'apprenant à l'institut.

**Le suivi pédagogique** est un temps de rencontre entre le formateur référent et l'apprenant. Il est réalisé par un référent de l'équipe pédagogique défini en début de formation. Pour les étudiants infirmiers, il est le même pendant les 3 années de formation.

Au nombre de 3 par année de formation, il vise l'accompagnement de l'apprenant dans sa démarche de professionnalisation. Le nombre de rendez-vous peut être augmenté à la demande de l'apprenant ou du formateur.

Lors des temps de suivi pédagogique, l'apprenant est amené à repérer son niveau d'acquisition des compétences, à identifier avec le formateur les axes d'apprentissage et les moyens pour y parvenir.

À l'issu du suivi pédagogique, l'entretien est tracé par le formateur référent dans le logiciel EPSILON.

Par ailleurs, la directrice reçoit individuellement les apprenants pour toutes les problématiques ne relevant pas du suivi pédagogique, ces rencontres se déroulent en présence du référent de suivi pédagogique et /ou d'un des référents de promotion.

#### Les formateurs vacataires

Reconnus pour leur expertise, ce sont des professionnels de différents champs d'activité, qui partagent leurs connaissances et leur savoir-faire avec les apprenants.

Ils sont choisis en fonction des recommandations des maquettes de formation travaillées en région Centre Val de Loire.

#### La documentaliste

Elle gère le fond documentaire. Elle assure l'accompagnement des apprenants dans la recherche documentaire. Elle réalise la veille réglementaire qu'elle adresse à la direction, à l'équipe pédagogique et aux étudiants infirmiers.

#### Le référent TIC

Il est une personne ressource indispensable dans la mise en œuvre de nouvelles méthodes pédagogiques et dans la gestion des outils numériques.

Il intervient auprès des apprenants en groupe ou individuellement autant que nécessaire pour l'appropriation de certains outils.

## **6. La gouvernance des Instituts**

### **6.1. La gouvernance de l'IFSI**

Conformément à l'arrêté du 17 Avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 Avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux et de l'arrêté du 10 juin 2021, la directrice est assistée d'une instance compétente pour les orientations générales de l'Institut et 3 sections :

- Une section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants et élèves,
- Une section compétente pour le traitement des situations disciplinaires,
- Une section relative à la vie étudiante.

## **7. Les dispositifs d'évaluation**

Les principes et modalités d'évaluation sont déclinés dans les référentiels de formation.

Les sujets d'évaluation sont présentés en commission de sujets.

Les modalités et la planification sont jointes aux projets de formation.

Au cours des stages, les apprenants bénéficient d'un bilan intermédiaire et d'un bilan de fin de stage qui doivent être réalisés en leur présence. Ils permettent de mesurer le niveau de l'apprenant en regard du niveau attendu sur l'ensemble des compétences.

À l'issue du stage, le formateur référent prend connaissance de l'évaluation de stage.

Pour les étudiants infirmiers, le formateur référent rend un avis sur la valorisation des ECTS.

## **8. Les indicateurs d'évaluation du projet pédagogique**

Comme pour tout projet, des indicateurs d'évaluation doivent être envisagés afin de faciliter les réajustements annuels.

Les indicateurs quantitatifs retenus sont :

- le pourcentage d'apprenants diplômés au regard des quotas
- le taux d'insertion des apprenants

Les indicateurs qualitatifs retenus sont :

- le taux de satisfaction des apprenants de leurs formations
- le taux de satisfaction des intervenants permanents et vacataires
- l'avis des partenaires de stages
- le taux de satisfaction des employeurs

Dans le cadre du projet pédagogique partagé et de la démarche de certification qualiopi, un travail pourra être mené pour élargir ces indicateurs.