

PLAN DE SUIVI

Bachelier soins infirmiers

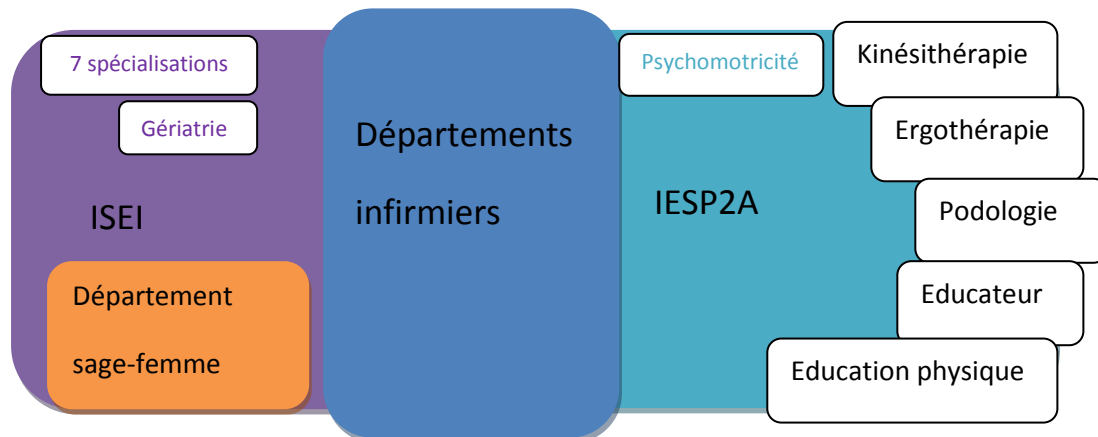
Bachelier sage-femme

Décembre 2011

Commentaire général

Le plan de suivi de la démarche qualité des départements infirmier et sage-femme de la Haute Ecole Léonard de Vinci s'inscrit dans une vision globale en lien avec les stratégies proposées par le collège de direction de la Haute Ecole. Ce plan est en cohérence avec les recommandations des experts de l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur.

Le défi relevé lors du processus d'auto-évaluation, qui consistait à améliorer la collaboration entre les départements infirmiers des 2 instituts, l'ISEI et l'IESP2A, et celle des départements infirmier et sage-femme de l'ISEI, persiste dans la rédaction d'un plan de suivi commun.



Lors de la première étape de la démarche, chaque institut et département a pu mettre en évidence ses forces :

- L'ISEI a acquis une expertise reconnue dans l'élaboration et l'implémentation des référentiels de compétences. Il fut le premier institut à décrire son enseignement clinique en termes de compétences. Sa réputation lui a permis d'être associé ou promoteur de projets en Europe et en Afrique. La recherche développée au sein de l'ISEI a eu un impact non négligeable sur la formation et les pratiques pédagogiques développées dans l'institut.
- L'IESP2A est un précurseur de la démarche qualité. Ses démarches dans le domaine furent sujettes à diverses publications dans les domaines de la pédagogie ou de l'entreprise. Les autres implantations de la Haute Ecole ont pu bénéficier de cette expertise en matière d'évaluation, d'analyse de processus et de stratégies.
- Concernant le cursus soins infirmiers, la qualité de l'enseignement clinique, l'encadrement des stages et le caractère professionnalisant de la formation montrent que la démarche qualité est déjà ancrée.
- Plusieurs dispositifs tels que la propédeutique, les remédiations, les ateliers de calculs de dose, les labos cliniques ont été mis en place pour favoriser la réussite des étudiants depuis de nombreuses années. Le Service d'Aide à la Réussite a permis de formaliser ces démarches.
- Les valeurs humaines sont au centre de la formation et permettent aux futurs infirmiers d'intégrer progressivement tout au long de leur cursus la dimension relationnelle nécessaire pour l'exercice de cette profession. Le jugement clinique et l'approche réflexive sont très présents dans le programme.

- La qualité des équipements et des ressources pédagogiques est également une préoccupation constante.
- Les étudiants sont satisfaits des informations diffusées durant le cursus au sein des deux instituts. Les outils et les moyens de communication sont généralement de qualité et mis à jour régulièrement. La présence et le rôle des titulaires sont appréciés par les étudiants (accueil, soutien, écoute, intégration durant la formation...).
- Les services de relations internationales des deux implantations sont des unités qui bénéficient d'un bon niveau d'expertise. De nombreux partenariats européens et internationaux en résultent.

Les deux instituts se révèlent complémentaires dans leur offre de formation au sein de la Haute Ecole grâce aux ressources que chacun développe. L'ISEI propose de nombreuses possibilités de spécialisations et entretient des relations privilégiées avec l'UCL. L'IESP2A dispense des formations où se développe l'interdisciplinarité, la taille de l'institut favorise un enseignement de proximité.

Les départements soins infirmiers et sage-femme veilleront à maintenir ces forces, à les consolider et s'appuieront sur ces dernières pour aborder les points d'amélioration suivants :

- Les membres des commissions d'auto-évaluation se sont approprié les outils d'évaluation et de suivi. Ce n'est pas encore le cas de l'ensemble des enseignants.
- La culture en sciences infirmières est trop peu développée au sein des départements infirmiers.
- La charge de travail des étudiants répond aux prescrits ECTS mais sa répartition n'est pas équitable sur l'ensemble de l'année académique. L'alternance cours/stages, le nombre de travaux à réaliser, les horaires de cours et d'exams contribuent à alourdir la charge de travail des étudiants.
- L'absence de données chiffrées limite l'évaluation des dispositifs mis en place par le Service d'Aide à la Réussite.
- L'autonomie quant aux méthodes et aux contenus permet aux enseignants de créer des dispositifs centrés sur les compétences et l'établissement de liens entre la théorie et la pratique. Ceci entraîne parfois un manque de concertation entre les enseignants. Dans le même ordre d'idées, aucune évaluation des contenus de cours n'a été effectuée.
- Le département sage-femme est confronté à un malaise relationnel avec ses étudiantes. Celui-ci se marque particulièrement en troisième année.
- La politique de gestion des ressources humaines n'est pas complètement formalisée.
- Depuis la création de la Haute Ecole, les instituts ont eu peu d'occasions de collaborer en dehors des obligations d'ordre institutionnel. Ils se percevaient comme concurrents plutôt que partenaires. La démarche qualité commune a favorisé un certain nombre de rapprochements entre départements et instituts et a permis la mise en place et le développement de stratégies conjointes.

Les différentes recommandations issues des rapports d'auto-évaluation et proposées par le comité d'experts rejoignent ce souci de collaboration.

- L'élaboration du plan stratégique de la Haute Ecole constitue l'opportunité pour les deux instituts :
 - de hiérarchiser ces objectifs en fonction des priorités identifiées,
 - d'établir des plans d'action pour ces objectifs qui définissent avec précision le soutien octroyé (ressources, budgets, ...), le temps imparti, les collaborations et groupes de travail potentiels, les indicateurs pour l'évaluation de cet état d'avancement.
- Un travail conjoint sur des sujets de réflexion communs tels que l'élaboration d'un nouveau référentiel de compétences, des sujets de recherche, des pratiques et méthodes pédagogiques, des travaux de fin d'études,... permettra de fédérer les équipes enseignantes.
- Une formalisation des réunions pédagogiques renforcera la concertation intra et inter-site.
- La culture en sciences infirmières doit être encouragée en systématisant l'utilisation de données probantes.
- Une évaluation des dispositifs mis en place par le Service d'Aide à la Réussite doit être systématisée afin d'en mesurer leurs impacts.
- La politique de gestion des ressources humaines doit être soutenue par une systématisation de ses procédures (entretien de fonctionnement, gestion prévisionnelle des ressources et compétences).
- La visibilité du département sage-femme au sein de la Haute-Ecole doit être consolidée par l'intégration de celui-ci dans l'ensemble du travail pédagogique.
- Le programme de formation sage-femme n'est pas toujours en adéquation avec la réalité des attentes de la profession. Un travail de collaboration inter-réseaux a été entamé afin de rencontrer cette problématique qui dépasse les compétences des instituts de formation.
- Les modalités de participation, tant des étudiants que des enseignants, à un programme Erasmus ou autre mobilité doivent être étendues.

Le plan de suivi commun aux départements et instituts tient compte de l'ensemble de ces recommandations et intègre les différentes actions qui en découlent. Celui-ci est en cohérence avec le plan stratégique de la Haute Ecole Léonard de Vinci dont les stratégies sont les suivantes¹ :

- **Garantir une approche diversifiée de la personne (personnel et étudiants)**
 Depuis sa fondation, la Haute École Léonard de Vinci mise sur l'expertise des personnes et des équipes. Elle incite à l'autonomie, à la responsabilité, à la solidarité et à la coopération. Elle peut compter sur l'engagement et sur le professionnalisme de l'ensemble de son personnel. Cette vision est favorisée par une attention particulière accordée dans le choix du personnel et par une gestion efficace des ressources humaines.
 La diversification des missions pousse la Haute École à former et à encadrer le membre du personnel, à préciser les fonctions de chacun et à communiquer le mode et les critères d'évaluation.
 Quant aux étudiants, acteurs de leur formation, ils sont associés à la vie quotidienne de leur institution et attendus dans ses différentes instances. D'une part, leur participation les

¹ Haute École Léonard de Vinci [PLAN STRATEGIQUE 2011 - 2014](#) Sous réserve de publication - Version du 10 juin 2011

prépare à la vie professionnelle et citoyenne, et d'autre part, elle favorise la prise en compte du point de vue des étudiants dans l'évolution de la Haute École.

- **Enrichir et développer les formations grâce aux contacts avec les professionnels**
L'évolution de l'enseignement supérieur nécessite un ancrage de plus en plus important dans le monde du travail. Tout en préservant son autonomie de réflexion et sa liberté pédagogique, la HE Vinci développe une expérience significative dans ce domaine. Tous ses départements possèdent une réputation démontrée dans le monde professionnel, souvent au-delà de nos frontières, ce qui les amène à jouer un rôle influent dans le paysage de l'enseignement supérieur.
- **Coordonner les services administratifs pour faire face aux défis des formations**
Par le principe même de subsidiarité sur lequel la Haute École a été fondée, une autonomie partielle est laissée aux instituts dans la gestion pédagogique, administrative, financière et logistique. Cette organisation renforce la réactivité et la proximité entre la direction, le personnel administratif, les enseignants et les étudiants.
De façon complémentaire, la recherche d'efficacité nécessite de définir une vision globale des services administratifs ainsi que la mise en œuvre d'une harmonisation des procédures et d'une gestion commune des données.
- **Renforcer l'identité de la Haute Ecole par la promotion de groupes de travail**
Dans l'ensemble de la Haute École, des personnes partagent, au sein de divers groupes de travail, des fonctions ou des intérêts similaires et collaborent dans une logique transversale (logique de réseau).
La participation du personnel enseignant et administratif à ces groupes offre l'opportunité de motiver les personnes, de créer une dynamique de projet, d'accompagner le changement et de mobiliser les forces vives autour d'une identité VINCI en construction.
- **Développer une pro activité collective au niveau qualité**
L'évaluation et la remise en question sont des pratiques courantes au sein de la HE Vinci. Le décret de Bologne et la création de l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) obligent l'ensemble des cursus de la Communauté française à formaliser ces démarches et à se soumettre à l'exercice de l'auto-évaluation et de l'audit externe. Certains départements de la Haute École ont déjà réalisé l'exercice, d'autres sont en cours d'évaluation, d'autres encore s'apprêtent à y entrer. L'outil se montre pertinent, tant pour la réflexion interne que pour le positionnement vis-à-vis de l'extérieur.
L'expérience de la démarche qualité doit s'étendre à l'ensemble de la Haute École : ce plan stratégique est l'occasion de rendre certaines mesures communes afin de se positionner comme centre de formation reconnu pour l'excellence de ses pratiques d'enseignement.
- **Affirmer notre positionnement dans le paysage de l'enseignement supérieur**
L'évolution rapide du paysage de l'enseignement supérieur, tant au niveau européen qu'en Communauté française, est une réalité. L'augmentation de la mobilité souhaitée par le processus de Bologne ouvre à une mondialisation des études supérieures. Cette évolution présente une opportunité pour les hautes écoles, si elle se fait dans le respect de chacun des partenaires, en tenant compte des spécificités et de l'autonomie de chacun.
A la concurrence entre institutions, la HE Vinci pose l'alternative de la complémentarité et du partenariat. Pour ce faire, elle dispose de nombreux atouts : reconnaissance internationale, réputation dans le monde professionnel, diversité des catégories et des formations, potentiel élevé en termes de ressources humaines et de savoir-faire (liens avec le terrain, l'université et la recherche), tradition de différenciation de l'accompagnement, présence sur la région de Bruxelles-Brabant wallon.

- **Consolider l'enseignement en nous appuyant sur les concepts nouveaux qui centrent l'attention sur l'apprenant**

La deuxième phase du processus de Bologne demande un changement de paradigme des formations. Elle nécessite d'orienter les cursus vers l'acquisition de compétences pour accroître la mobilité entre programmes, ainsi qu'entre le monde professionnel et le monde de l'enseignement. La Haute École souhaite saisir cette opportunité pour mettre en réflexion ses pratiques pédagogiques et encourager les projets pionniers menés par des équipes de formateurs.

Pour y parvenir, elle dispose d'un potentiel de savoir-faire et de ressources humaines en lien avec le terrain, l'université et la recherche. Amenée à diversifier les approches, les types de cours et les activités pédagogiques (réflexion, créativité et recherche personnelle, travail en équipe, auto-apprentissage, partages, dynamiques de formation permanente, interdisciplinarité), elle cherche également à garantir un accompagnement de qualité pour chaque étudiant (clarification des attentes de la formation, explicitation des contenus, objectifs et méthodologies, descriptif des dispositifs d'évaluation).

- **Mettre notre expertise au service de la société**

Outre la formation initiale qui est et reste la mission centrale des hautes écoles, trois autres missions leur sont confiées par les décrets : la formation continuée, la recherche, les services à la société.

Ces missions sont basées sur les connaissances spécifiques que les hautes écoles ont développées, sur les domaines d'expertise qui leur sont propres ainsi que sur les personnes et les équipes qui ont acquis des compétences techniques et scientifiques pouvant être utiles à la société. Elles donnent lieu à de précieuses retombées sur la formation initiale, en la « fertilisant » grâce aux contacts et aux engagements dans le monde extérieur.

De nombreuses initiatives ont déjà été développées dans les différents départements : il serait utile d'une part, de fédérer ces initiatives afin de les enrichir mutuellement et d'accroître leur visibilité, et d'autre part, de développer des projets « Haute École » dépassant le cadre des départements, des catégories et des instituts.

Les attentes de la société sont grandissantes, en particulier dans le domaine de la coopération internationale, où il s'agit de renforcer les collaborations existantes et d'en initier de nouvelles. L'implication des étudiants lors de stages et lors de recherche sur le terrain de la coopération favorise leur ouverture au monde et leur humanisme.

Ces stratégies représentent les axes prioritaires du plan de suivi des départements infirmiers et sage-femme de la HE Vinci.

Lors d'une réunion de concertation, les directions et les coordinateurs qualité des deux instituts ont défini les objectifs et actions prioritaires. Un certain nombre de ceux-ci découlent de la démarche d'auto-évaluation. Dès lors, des dispositifs tant pédagogiques qu'organisationnels ont déjà été mis en place. Cependant, « réalisé » ne veut pas dire « terminé » et ces actions prennent place dans une logique globale de maintien de la qualité de l'enseignement et de son cadre.

Afin d'offrir plus de clarté aux lecteurs, le plan de suivi ne comporte qu'une vision globale des différents objectifs et de leurs actions. Ceux-ci sont déclinés dans des fiches d'actions internes aux instituts.

Afin d'impliquer l'ensemble du personnel dans la démarche qualité, le plan de suivi lui a été soumis avant sa publication lors d'assemblées générales dans les deux instituts.

PLAN DE SUIVI HE VINCI BSI-BSF 2011-2014

Code couleurs : **Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A** **Spécificité ISEI** **Spécificité ISEI (BSF)** **Spécificité IESP2A**

OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ECHANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 1 : GARANTIR UNE APPROCHE DIVERSIFIEE DE LA PERSONNE (personnel et étudiants)						
Promouvoir la réussite des étudiants RFS p6 chap2§4	Evaluer les dispositifs d'aide à la réussite mis en place jusqu'à présent	*	Responsable SAR (institut)	juin-12	Renforcement du taux de réussite des étudiants de première BAC, taux de satisfaction de l'étudiant ayant bénéficié des services de SAR	
Diminuer la charge de travail des étudiants RFS p6 chap2 §2 et §8 RFS p8 chap3 §6	Analyser la charge de travail des étudiants et identifier les redondances	**	Coordination pédagogique	juin-13	Recensement écrit des redondances dans les cours, satisfaction des étudiants par rapport à leur charge de travail	
Accompagner le personnel dans son développement professionnel RFS p9 chap4 §6	Etablir des feuilles d'attribution pour chaque membre du personnel enseignant		Direction	réalisé		
	Optimaliser l'encadrement des jeunes enseignants		Chefs de département / Responsable RH	réalisé		
	Institutionnaliser les rapports d'activités individuels et les entretiens de fonctionnement	*	Collège de direction	juin-13	Mise en place d'un programme comprenant la remise d'un rapport et d'un entretien de fonctionnement sur base d'outils standardisés	

Améliorer la communication et renforcer le soutien auprès des étudiants RFS p8 chap3 §7	Instaurer un séminaire sur la "coach attitude" pour le groupe d'enseignantes sages-femmes		Coordinatrice pédagogique BSF	réalisé		
	Développer l'identité professionnelle auprès des étudiantes sages-femmes	**		juin-13	Perception d'une identité professionnelle dès le début du cursus	
	Accroître la concertation entre le personnel administratif et les étudiants		Coordinatrice qualité	réalisé		
Améliorer la participation des étudiants dans les différentes instances de la HE RAE HE Vinci	Informer et sensibiliser les étudiants et les enseignants aux organes consultatifs et décisionnels de la HE et des instituts	*	Chefs de département	juin-12	Amélioration du taux de participation des étudiants dans les organes de la HE	

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A						
OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 2 : ENRICHIR ET DEVELOPPER LES FORMATIONS GRACE AUX CONTACTS AVEC LES PROFESSIONNELS						
Maintenir la qualité de l'enseignement clinique RFS p5 chap2 §5 et §6	Poursuivre la dynamique de partenariat avec les professionnels des instituts de soins	*	Coordination pédagogique	en cours et évalué annuellement	Satisfaction des institutions de soins (professionnels et direction)	

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A						
OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 3 : COORDONNER LES SERVICES ADMINISTRATIFS POUR FAIRE FACE AUX DEFIS DES FORMATIONS						
Améliorer le processus de communication intra-instituts RFS p3 chap1 §7 RFS p5 chap2 §11 RFS p9 chap4 §8	Finaliser l'installation et l'organisation de la bibliothèque commune (IPL, ECAM, ISEI)	***	Directions et bibliothécaires	juin-13	Bibliothèque fonctionnelle	
	Evaluer les besoins de communication intra-site et inter-sites (IESP2A : Woluwe et Uccle)	*	Resp. communication	juin-13	Amélioration de la satisfaction du personnel	
Adapter l'infrastructure immobilière au nombre d'étudiants RFS p9 chap4 §7	Analyser les besoins des différents services et les processus associés en matière d'infrastructure	**	Cellule bâtiment	déc-12	Infrastructure adaptée aux besoins pédagogiques et humains	Budget, subsides et urbanisme
	Améliorer la qualité et la sécurité des bâtiments existants	*	Cellule bâtiment	2013		
	Poursuivre la mise en œuvre du projet de construction de nouveaux bâtiments	**	Cellule bâtiment	2015-2016		

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A						
OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 4 : RENFORCER L'IDENTITE DE LA HAUTE ECOLE PAR LA PROMOTION DE GROUPES DE TRAVAIL						
Promouvoir la collaboration, la réflexion et l'action entre les 2 instituts, et entre les 2 départements de l'ISEI RFS p5 chap2 §11 RFS p6 chap2 §1 et §7	Mettre en place différents groupes de travail autour de certains thèmes dont l'Evidence Based Practice	**	Coordination pédagogique	juin-13	Renforcement de la collaboration entre les deux instituts et les départements	

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A						
OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 5 : DEVELOPPER UNE PROACTIVITE COLLECTIVE AU NIVEAU QUALITE						
Renforcer la culture qualité auprès du personnel et des étudiants RFS p3 chap1 §3, §4, §10, §9	Redéfinir la structure et les missions de la coordination qualité au sein des 2 instituts		Cellules qualité ISEI et IESP2A	réalisé	Calendrier de suivi des actions, intégration systématique des étudiants dans les projets les concernant	
	Sur base du plan stratégique de la HE, mettre en place le plan stratégique des instituts (ISEI et IESP2A)			réalisé		
	Etablir un calendrier de mise en œuvre et un suivi des différentes actions	***		déc-11		
	Renforcer l'intégration des étudiants dans les projets	**		en cours		

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A

OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 6 : AFFIRMER NOTRE POSITIONNEMENT DANS LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR						
Renforcer la dynamique des échanges internationaux (étudiants et enseignants) RFS p10 chap5 §1 et §4	Développer une collaboration entre les cellules internationales ISEI et IESP2A	*	Cellule internationale ISEI-IESP2A	déc-11	Organisation de rencontres systématisées	
Augmenter la visibilité et la spécificité de la formation sage-femme RFS p6 chap2 §3 RFS p9 chap4 §9	Agir politiquement et se préparer à l'évolution du cursus BSF	*	Coordination pédagogique BSF	juin-15	Préparation d'un dossier de programmation d'un master sage-femme	Décisions politiques

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A

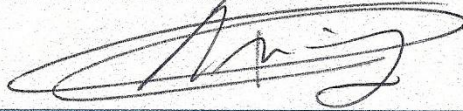
OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 7 : CONSOLIDER L'ENSEIGNEMENT EN NOUS APPUYANT SUR LES CONCEPTS NOUVEAUX QUI CENTRENT L'ATTENTION SUR L'APPRENANT						
Développer les nouvelles compétences du CGHE dans l'enseignement théorique et clinique RFS p5 chap2 §11 et §13	Préparer les bases d'une collaboration entre les 2 instituts (référentiel de compétences....)	**	Coordination pédagogique	juin-13	Création de nouveaux référentiels de compétences validés par les professionnels	Imposition d'un cadre de compétences par le CGHE
	Développer en inter-réseaux un référentiel de compétences sage-femme pour les 4 années de formation	**	Coordination pédagogique BSF	juin-15		
Améliorer la qualité des ressources pédagogiques RFS p5 chap2 §12, RFS p6 chap2 §1	Définir les critères de qualité des supports de cours en vue de les structurer et actualiser	***	Coordination pédagogique	juin-14	Existence de critères de qualité	
Améliorer l'enseignement de la méthodologie de la recherche RFS p6 chap2 §5	Développer la rigueur et la qualité méthodologique et scientifique du TFE	***	Coordination TFE coordination pédagogique	juin-13	Amélioration de la qualité des TFE	
Renforcer, dans les années communes BSI-BSF, la cohérence de l'enseignement clinique et théorique en lien avec les objectifs de formation sage-femme RFS p6 chap2 §3 RFS p5 chap2 §13 RFS p7 chap2 §2	Analyser les contenus pédagogiques de l'enseignement clinique et théorique sur base des compétences actualisées du référentiel sage-femme en 4 ans	**	Coordination pédagogique BSI et BSF	juin-15	Satisfaction des étudiants et des professionnels par rapport à la cohérence du programme	

Code couleurs : Commun ISEI (BSI/BSF)-IESP2A Spécificité ISEI Spécificité ISEI (BSF) Spécificité IESP2A

OBJECTIFS	DESCRIPTION DES ACTIONS	DEGRE DE PRIORITE	RESPONSABLE(S)	DEGRE DE REALISATION/ ECHEANCE(S)	RESULTATS ATTENDUS	CONDITIONS DE REALISATION
STRATEGIE 8 : METTRE NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE LA SOCIETE						
Diffuser les "savoirs" et les nouveautés au profit des professionnels du terrain RFS p10 chap5 §3 RFS p7 chap2 §5	Développer une politique de formation continue en fonction des besoins des professionnels	*	Direction et responsable des formations continues	juin-12	Augmentation de l'offre de formations continues	Subsides et financements

Mr ANCIAUX P.

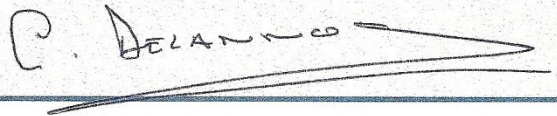
Directeur président de la Haute Ecole Léonard de Vinci



Mme DELANNOY C.

Directrice de la catégorie paramédicale de la Haute Ecole Léonard de Vinci

Directrice de l'Institut Supérieur d'Enseignement Infirmier (ISEI)



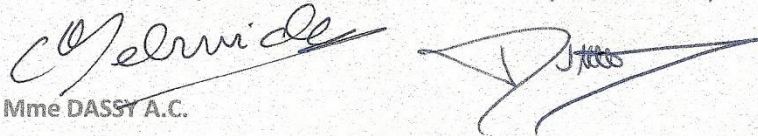
Mme VANSTEENKISTE I.

Directrice adjointe de l'Institut d'Enseignement Supérieur Parnasse-Deux Alice (IESP2A)



Mmes DELWICHE C. et DUNEMANN C.

Coordonnatrices qualité du cursus soins infirmiers (ISEI et IESP2A)



Mme DASSY A.C.

Coordonnatrice qualité du cursus sage-femme (ISEI)

