

PRÉCEPTORAT EFFICACE GUIDE DES PRATIQUES EXEMPLAIRES



Canadian Association of
Medical Radiation Technologists
Association canadienne des
technologues en radiation médicale

www.camrt.ca

PRÉCEPTORAT EFFICACE – GUIDE DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

INTRODUCTION

Voici les Directives de formation à l'intention des précepteurs, un document de l'ACTRM.

Si vous êtes un précepteur ou un formateur en milieu clinique enseignant dans le cadre d'un programme destiné aux technologues en radiation médicale, un technologue désirant jouer ce rôle ou encore un directeur ou un gestionnaire ayant ou non à sa disposition un programme de préceptorat dans son service, alors ce guide s'adresse à vous, à votre service et à votre programme.

Afin de devenir un précepteur efficace, il faut d'abord posséder une connaissance approfondie des fonctions d'un précepteur, du processus d'apprentissage et des stratégies permettant de s'adapter à différents types d'apprenants. Les recommandations contenues dans ce document respectent ces prémisses et elles constituent un tremplin permettant de mettre en œuvre un programme de préceptorat efficace et de veiller à son maintien. Le présent document contient les sections ci-dessous.

- **Exposé**
- **Mise en place d'un préceptorat efficace**
- **Avantages d'un programme de préceptorat**
- **Rôles et responsabilités**
- **Thèmes éducatifs**
- **Ressources**
 - **Programmes de préceptorat au Canada**
 - **Autres programmes de préceptorat**
- **Références**

Ce projet est lié à l'objectif du Plan stratégique de l'ACTRM qui est de veiller à ce que les technologues en radiation médicale soient préparés à travailler dans un système de santé en constante évolution. Les lignes directrices recommandées sont le produit d'un travail effectué par cinq membres de l'ACTRM, qui représentent chacune des quatre disciplines. Ils proviennent de différentes régions du Canada et occupent diverses fonctions, notamment l'enseignement en milieu clinique, l'enseignement à titre de précepteur et l'enseignement didactique de même que la recherche, la supervision et le service direct aux patients. Les membres du comité représentent aussi différents niveaux de formation scolaire : collégiale, premier cycle et études supérieures.

Ce groupe de travail a examiné un bon nombre de programmes de préceptorat existant et a consulté la documentation sur le sujet dans le but d'arriver à déterminer quels sont les principaux éléments d'un préceptorat efficace et quel est le soutien dont a besoin un technologue pour devenir un précepteur efficace. Certains de ces programmes sont présentés dans la section portant sur les ressources. Le milieu des soins infirmiers ainsi que de nombreux établissements postsecondaires se sont révélés être d'excellentes sources d'information à propos du préceptorat et ils ont offert des occasions d'apprentissages de choix. Une liste de ces programmes et de ces cours ainsi que leurs adresses Internet se trouvent dans la section des ressources. Si votre organisme dispose d'un programme de préceptorat et que vous désirez qu'il figure à cette liste, veuillez communiquer avec l'ACTRM.

JUSTIFICATION

Il existe bon nombre de situations dans le milieu clinique où des personnes en cours de transition pourraient bénéficier de la présence d'un mentor pour les encadrer et les soutenir. Un programme de préceptorat efficace offre cette occasion aux aspirants technologues, aux nouveaux diplômés ainsi qu'aux technologues qui occupent de nouvelles fonctions. Tous les éléments d'un tel programme s'appliquent donc à toutes ces situations.

Les éléments cliniques d'un programme en technologie de radiation médicale représentent sans l'ombre d'un doute la partie la plus importante de la formation du futur technologue. C'est au cours du stage clinique que le technologue en herbe développe les compétences et les attitudes qui feront de lui un professionnel compétent. Les personnes responsables de l'attribution des stages des étudiants doivent observer attentivement le milieu dans lequel il se déroule.

Les apprenants qui sont encadrés et dirigés et qui ont une expérience positive pendant leur formation seront pleinement satisfaits de cette dernière et ils en retireront beaucoup. Il y a de fortes chances qu'ils adoptent une attitude positive envers leur profession et qu'ils investissent dans l'éducation permanente dont ils reconnaîtront la valeur. Une atmosphère positive doit régner dans un tel milieu et toutes les personnes qui y interagissent avec les apprenants doivent trouver l'expérience enrichissante.

Lorsque les apprenants ne sont pas bien encadrés, vivent un stress inutile et qu'ils n'acquièrent donc pas les compétences et les attitudes nécessaires à la réussite, leur expérience peut alors être considérée comme négative et décevante.

Le précepteur et la direction du milieu clinique sont les premiers responsables de la création et du maintien d'un milieu clinique positif. Posséder une compréhension approfondie des fonctions d'un précepteur et de l'acquisition des compétences et des attributs dont il a besoin aidera à faire de cet apprentissage une expérience enrichissante, efficace et réussie pour tous les acteurs en jeu. Afin de réaliser cet objectif important, la direction du milieu clinique doit veiller à la formation et au soutien des précepteurs dans leur milieu respectif. Pour être efficaces, les précepteurs ont besoin d'une formation et d'un soutien continu et de temps pour leurs activités de préceptorat. Le développement continu des aptitudes d'animateur et des compétences liées au préceptorat représente un défi que l'on relève tout au long d'une carrière. Les précepteurs doivent être dynamiques, animés par une curiosité intellectuelle, guidés par une pratique factuelle et ouverts au changement.

La première étape pour devenir un excellent précepteur est de reconnaître qu'un cadre personnel de formation ne peut être la seule chose qui guide la facilitation de son apprentissage. Il existe un important corpus de recherche sur ce qui motive l'apprentissage et le nourrit. Il peut aider à guider, soutenir et inspirer les pratiques d'un précepteur.

Les fonctions et responsabilités d'un précepteur nécessitent une préparation et un soutien précis. Un précepteur efficace doit acquérir des compétences interpersonnelles, et des connaissances en évaluation des compétences et en enseignement. Il faut suivre et de mettre en pratique une formation fondée sur la théorie qui s'appuie sur les principes d'apprentissage des adultes, l'efficacité des communications, la rétroaction, l'encadrement, la pensée critique, la résolution de conflit, la réflexion et l'évaluation. Lorsque ces bases sont jetées, l'efficacité du précepteur et du préceptorat doit être

évaluée de façon continue, dans un système qui met l'accent sur l'amélioration du rendement pour le précepteur, les apprenants et l'ensemble des gens les entourant dans le milieu clinique.

MISE EN PLACE D'UN PRÉCEPTORAT EFFICACE

Le préceptorat est une occasion d'apprentissage pour les étudiants et les professionnels du milieu de la technologie de la radiation médicale. Ils peuvent y acquérir une expérience pratique dans le milieu de la santé sous la supervision d'une personne qui connaît bien son domaine. Le préceptorat facilite le passage du milieu didactique au milieu de travail et soutient les nouveaux technologues dans leurs activités professionnelles.

Les précepteurs ayant reçu une formation et un soutien adéquat pourront :

- offrir une meilleure expérience d'apprentissage aux :
 - étudiants;
 - personnes ayant obtenu leur diplôme récemment;
 - technologues qui exercent de nouvelles fonctions;
- considérer le préceptorat comme l'une des responsabilités de leur profession;
- servir de modèle pour les nouveaux précepteurs dans leur établissement;
- améliorer leur satisfaction au travail;
- favoriser un environnement qui encourage la confiance, le respect, l'ouverture d'esprit, les valeurs et la diversité.

Les programmes de préceptorat peuvent avoir une influence positive sur le milieu de travail, car ils créent un environnement propice à l'éducation continue. Grâce aux programmes, le précepteur a l'occasion d'enseigner, d'influencer sur la pratique et d'accroître ses connaissances. De leur côté, les apprenants en profitent, car ils ont la chance de parfaire leurs compétences cliniques en les mettant en pratique sous la supervision d'un expert dans le domaine avec qui ils ont des échanges personnalisés, ce qui accroît leur confiance. On augmente ainsi du même coup la satisfaction des professionnels et des nouveaux diplômés dont un plus grand nombre choisiront de demeurer dans la profession.

Afin d'être efficace, un programme de préceptorat doit :

- définir clairement les fonctions et responsabilités;
- réserver du temps pour les activités de préceptorat;
- cerner des objectifs et des attentes tout en produisant des résultats mesurables;
- mettre en pratique les principes d'apprentissage des adultes;
- mettre en place des stratégies d'apprentissage structurées qui favorisent le développement de la pensée critique et d'un jugement clinique autonome;
- mettre en place des stratégies constructives de rétroaction pour la communication et l'évaluation continues par tout impliqué ;
- créer un environnement d'apprentissage positif et sans risque;
- favoriser le développement d'une culture d'enseignement et d'apprentissage qui incite le personnel du milieu clinique à devenir précepteurs.

AVANTAGES D'UN PROGRAMME DE PRÉCEPTORAT

Il existe de nombreux avantages à participer à un préceptorat. Ils ont plusieurs facettes et touchent un bon nombre d'intervenants. On sait qu'un faible rapport enseignant-apprenant ne laisse que peu de temps pour un enseignement de qualité. Par contre, un programme de préceptorat permet d'obtenir un rapport enseignant-apprenant élevé. Les apprenants profitent ainsi d'un meilleur encadrement et d'un meilleur enseignement clinique direct, car un plus grand nombre de membres du personnel y participent.

Les avantages pour l'établissement clinique qui exerce les responsabilités d'enseignement et de formation prennent la forme d'une meilleure qualité de prestation des soins de santé. Les personnes qui deviennent précepteurs ont une meilleure satisfaction au travail, ce qui est positif pour elles et leur employeur : lorsque les employés sont heureux, on observe un plus grand maintien en place du personnel. Les apprenants ont l'occasion de s'initier à la pratique par une formation individuelle avec un professionnel chevronné, ce qui améliore leur confiance et leurs compétences cliniques. Le tableau ci-dessous indique quels sont les nombreux avantages dont profitent les différents intervenants.

Intervenants clés	Avantages
Direction <ul style="list-style-type: none"> • Employeur • Établissement clinique 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à un partage des responsabilités d'enseignement et de formation • Satisfaction accrue et meilleure rétention des étudiants, des diplômés et du personnel • Cohérence et uniformité de l'éducation, de l'enseignement et de la formation en milieu clinique • Possibilité de perfectionnement professionnel et d'apprentissage permanent • Développez, et augmentez les ensembles de compétence professionnelle, ayant pour résultat la qualité améliorée de la livraison de soin
Précepteur	<ul style="list-style-type: none"> • Influence sur la pratique • Amélioration de la satisfaction au travail • Développement personnel, accomplissement personnel • Acquisition de compétences en enseignement et en leadership et de compétences interpersonnelles • Occasion d'enseigner et de faire part de ses connaissances et de ses compétences professionnelles • Amélioration des compétences cliniques par l'intermédiaire de réflexion et d'évaluation de ses propres méthodes • Possibilité de perfectionnement professionnel et d'apprentissage permanent
Apprenant	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement et accompagnement par un expert dans le domaine • Réduction du temps de transition vers l'autonomie • Acquisition de compétences, d'attitudes et de comportements professionnels positifs • Amélioration de compétences en résolution de problèmes et en communication, des habiletés psychomotrices et de l'affirmation de soi ainsi qu'une confiance accrue • Diminution du stress et de l'anxiété grâce à un environnement d'enseignement et d'apprentissage favorable

Il y a aussi d'autres avantages pour tous les cliniciens qui deviennent des précepteurs actifs, notamment :

- **Rendement au travail** – les précepteurs excellent à leur travail, car ils ont un plus grand intérêt à évaluer leurs propres résultats et habitudes de travail.
- **Épanouissement personnel** – les précepteurs tirent profit des relations établies avec les étudiants qui deviennent des diplômés compétents.
- **Améliorer la profession** – les précepteurs sentent qu'ils contribuent à l'amélioration de leur profession.
- **Connaissance du programme de formation** – les précepteurs demeurent au fait du programme éducatif et ils prennent part aux décisions le concernant.

Par contre, les avantages sont d'une nature plus personnelle et chaque individu leur accorde une importance différente selon leur personnalité. La satisfaction personnelle et la satisfaction au travail peuvent croître à cause des facteurs ci-dessous.

Avantages sur le plan affectif – notamment :

- prendre plaisir à être précepteur;
- se sentir utile et avoir la chance de se redynamiser;
- renouveler son intérêt pour le travail;
- obtenir des réactions positives de la part des gens qui bénéficient de soins de santé;
- favoriser l'amélioration de l'estime de soi et de la confiance;
- soutenir et renforcer la profession;
- contribuer à former la prochaine génération de professionnels;
- accroître les interactions avec les autres précepteurs et les pairs et son identification à leur égard;
- accroître les interactions avec les établissements d'enseignement et son identification à leur égard.

Avantages sur le plan cognitif – notamment :

- acquérir de nouvelles connaissances ou rafraîchir sa mémoire grâce au contact avec les apprenants ou en préparant son matériel d'enseignement;
- en apprendre sur le préceptorat par l'intermédiaire de programmes de formation et de perfectionnement destinés aux précepteurs;
- satisfaire à ses propres besoins en perfectionnement peut mener à la maîtrise de la profession;
- communiquer avec des gens ayant différents styles de pensée et points de vue, différentes connaissances.

Avantages concrets – notamment :

- récompenses;
- reconnaissance.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le but d'un programme de préceptorat définira les rôles que devront jouer les précepteurs dans le programme. Il faut aussi veiller à uniformiser et bien définir les rôles des autres participants du préceptorat et s'assurer qu'ils ont été communiqués et compris. Ci-dessous se trouve la liste des participants.

- Précepteur
- Apprenant
- Établissements d'enseignement
- Membre du corps enseignant
- Service de la pratique ou de l'organisme
- Formateur du personnel
- Coordonnateur ou chef du programme de préceptorat
- Directeur/Gestionnaire/Superviseur
- Collègues

Le tableau ci-dessous précise quelles sont les responsabilités des différents intervenants selon leurs rôles.

Intervenants clés	Participants	Responsabilités
Direction de l'organisme • Établissements d'enseignement • Organisation de soins de santé/Lieux de stage	<ul style="list-style-type: none"> • Direction du milieu clinique (directeur/gestionnaire/superviseur) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des ressources pour le programme de préceptorat tout en l'appuyant et en en faisant la promotion • Favoriser et maintenir un environnement clinique d'enseignement efficace
	<ul style="list-style-type: none"> • Direction didactique et enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la formation des précepteurs • Évaluer l'efficacité du préceptorat • Aider le précepteur et l'apprenant en leur fournissant des ressources tout au long de la formation clinique
	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants cliniciens 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter, maintenir et appuyer le préceptorat • Évaluer l'efficacité du préceptorat • Établir et maintenir un environnement favorisant le respect et l'intégration
Précepteur	<ul style="list-style-type: none"> • Un professionnel compétent et chevronné 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir les connaissances nécessaires par la formation. • Agir à titre de modèle positif pour la profession, utiliser les pratiques exemplaires et faire preuve d'excellence dans ses comportements professionnels. • Orienter l'apprenant et l'aider à s'intégrer à la profession et au milieu clinique • Fournir un appui et des occasions d'apprentissage • Prendre en compte l'individualité et les besoins des apprenants • Établir et maintenir un environnement favorisant le respect et l'intégration • Diriger, superviser et évaluer l'apprenant • Offrir et recevoir un encadrement ainsi que des commentaires constructifs • Participer à l'acquisition de compétences cliniques • Soutenir la transition au cours de laquelle l'apprenant devient un praticien qui prend des décisions de façon réfléchie • Aider à l'intégration de la théorie à la pratique et à la consolidation des connaissances • Collaborer avec l'apprenant tout au long du préceptorat
Apprenant	<ul style="list-style-type: none"> • Un apprenant actif qui s'engage à apprendre auprès d'un précepteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec le précepteur tout au long du préceptorat. • Faire preuve d'initiative, montrer sa motivation à apprendre et mettre en application les pratiques exemplaires • Prendre ses responsabilités en ce qui a trait à son apprentissage • Acquérir et parfaire des compétences cliniques • Intégrer la théorie à la pratique et consolider ses connaissances • Devenir un praticien qui prend des décisions de façon réfléchie • S'intégrer à la profession et à l'environnement clinique

Organisation de leadership

Établissements d'enseignement

La direction didactique et les enseignants veillent à ce que l'expérience du préceptorat s'appuie sur une préparation scolaire et une orientation adéquates. Ils soutiennent activement le précepteur et l'apprenant en leur assurant le temps, les installations et l'expérience nécessaires pour que le partenariat d'apprentissage soit fructueux. Ils peuvent aussi mettre à la disposition des précepteurs et des apprenants les ressources suivantes :

- du matériel et des activités pour la séance d'orientation;
- des stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation;
- des ateliers de formation continue;
- une tribune de communication et une coordination en mode continu entre tous les partenaires.

Organisations de soins de santé/ stage clinique

La direction clinique soutient activement le précepteur et l'apprenant en leur assurant le temps, les installations et l'expérience nécessaires pour que le partenariat d'apprentissage soit fructueux. Ils offrent un soutien organisationnel par la mise en place d'un environnement accueillant et coopératif qui valorise les apprenants, le nouveau personnel, l'apprentissage et le développement des personnes et des groupes. Ils agissent comme agents de liaison entre les partenaires du programme de préceptorat. Ils peuvent notamment fournir les ressources suivantes :

- ateliers de formation continue, services internes;
- bibliothèque, ordinateurs, accès Internet.

Les directeurs, les gestionnaires et les superviseurs au sein de la direction clinique sont principalement responsables d'offrir un soutien actif au programme de préceptorat. Ils reconnaissent individuellement les précepteurs pour leur contribution positive et tiennent compte du préceptorat dans l'évaluation du rendement. De même, ils participent à l'évaluation du programme de préceptorat et des précepteurs.

Les enseignants cliniques sont responsables de coordonner le programme de préceptorat dans ou au nom d'un organisme de soins de santé ou d'un service pratique. Ils planifient, coordonnent et facilitent la formation des précepteurs. Ils peuvent attribuer les apprenants à un précepteur après consultation et discussion individuelles avec les précepteurs. Ils collaborent avec d'autres pour s'assurer que les évaluations sont faites, recueillies et présentées selon les règles. Ils favorisent le réseautage entre les précepteurs et les autres participants. Ils surveillent et évaluent l'expérience du programme de préceptorat du point de vue de l'apprenant et du précepteur.

Précepteur

Un **précepteur** est un technologue en radiation médicale d'expérience qui offre un soutien de transition et une expérience d'apprentissage dans une relation collégiale avec l'apprenant et qui assure toutes les autres responsabilités de leur poste. Le précepteur sert de modèle, de facilitateur, d'agent de liaison et d'éducateur.

En tant que modèle, le précepteur démontre et personifie les compétences et la confiance dans la pratique. Il présente le comportement éthique et professionnel. Il est également engagé envers

l'apprentissage personnel et l'apprentissage des autres.

Les précepteurs ont aussi la responsabilité d'orienter et de socialiser les apprenants à la culture et aux systèmes de valeurs de l'employeur, ce qui inclut les rôles et les normes de la profession ainsi que le milieu de travail physique. Ils facilitent l'intégration de l'apprenant auprès de son groupe de pairs, de ses collègues de travail, de l'organisme professionnel et de la collectivité. De plus, les précepteurs jouent un rôle clé en informant leurs collègues de travail des buts et des objectifs du programme de préceptorat.

Dans son rôle d'éducateur, le précepteur organise les expériences d'apprentissage de l'apprenant afin de faciliter l'acquisition progressive de l'indépendance et d'offrir un environnement sûr pour l'application des nouvelles connaissances et des nouvelles compétences. Il favorise l'intégration de la théorie et de la pratique, aide à recenser les besoins d'apprentissage et à comprendre les attentes du programme de préceptorat. Le précepteur fournira à l'apprenant une rétroaction constructive continue et en temps opportun afin de faire le lien entre les normes de pratique et la pratique de l'apprenant, communique la progression de l'apprenant aux autres participants (enseignants, organisation/service pratique) et contribue à l'évaluation sommative de l'apprenant.

Apprenant

L'apprenant est responsable de son apprentissage dans le cadre du programme de préceptorat en manifestant de la motivation et en prenant l'initiative d'apprendre et d'appliquer les principes des pratiques exemplaires. Il doit collaborer avec le précepteur afin de s'intégrer à la profession et au milieu clinique. Le résultat d'un engagement complet est l'acquisition et le perfectionnement des compétences cliniques, l'intégration et la consolidation de la théorie dans la pratique et la transformation réussie de l'apprenant en un technologue en radiation médicale réfléchi.

THÈMES ÉDUCATIFS

Sans l'apport important des précepteurs, le milieu des soins de santé ne disposerait pas de diplômés bien formés. Les précepteurs reconnaissent la valeur de ce rôle important. Le milieu des soins de santé reconnaît la compétence des précepteurs et doit s'efforcer de leur fournir des compétences additionnelles pour la formation, l'encadrement et le soutien des apprenants. Les thèmes éducatifs décrits ci-dessous favorisent tous l'acquisition des compétences et des connaissances nécessaires à un programme de préceptorat efficace.

1. Principes et notions de l'apprentissage chez les adultes

La première étape du voyage vers l'excellence dans le préceptorat consiste à reconnaître que le cadre personnel d'apprentissage ne peut pas être la seule source nourrissant les compétences et les stratégies d'enseignement du précepteur. Il existe des recherches substantielles sur ce qui motive et soutient l'apprentissage. Elles peuvent éclairer, appuyer et inspirer la pratique du précepteur. La compréhension de l'apprenant adulte et de son processus d'apprentissage aidera le précepteur à déterminer la meilleure façon de motiver et de soutenir l'apprentissage des apprenants.

a. Résultats :

- i. répondre aux différents besoins d'apprentissage des apprenants adultes
- ii. favoriser un milieu d'apprentissage qui valorise la différence et montre l'empathie

b. Sujets importants :

- i. diversité des apprenants (préalables, culture, âge, sexe, expérience antérieure);
- ii. style et modalité d'apprentissage
- iii. apprentissage par expériences
- iv. compétences/styles d'enseignement
- v. motivation

2. Stratégies de communication efficaces

Les compétences de communication interpersonnelle efficaces sont essentielles au succès de l'apprenant. De bonnes compétences de communication interpersonnelle aideront le précepteur à comprendre le point de vue de l'apprenant et contribueront à créer un milieu d'apprentissage dans lequel tous les apprenants auront un accès égal à une expérience d'apprentissage fructueuse.

a. Résultat :

- i. appliquer les stratégies de communication réflexive et interactive pour soutenir et améliorer l'apprentissage

b. Sujets importants :

- i. compétences et techniques d'écoute
- ii. communication verbale et non verbale
- iii. composer avec les plaintes et les critiques
- iv. modèles mentaux
- v. rôle et incidence des émotions
- vi. fiabilité; établir et maintenir une relation de confiance; éthique; empathie; intégrité; responsabilités établies par la loi
- vii. bases et limites du pouvoir

3. Donner et recevoir de la rétroaction

En fournissant une rétroaction efficace, en sollicitant la rétroaction et en y répondant, le précepteur montre à l'apprenant qu'il peut faire confiance au précepteur et à son engagement à l'aider à atteindre ses objectifs d'apprentissage.

- a. Résultats :
 - i. donner et recevoir de la rétroaction
- b. Sujets importants :
 - i. comment la rétroaction améliore le préceptorat et l'apprentissage
 - ii. meilleures pratiques de rétroaction pour améliorer l'apprentissage
 - iii. circulation vers l'avant; la rétroaction constructive
 - iv. encadrement

4. Raisonnement clinique

On attend des technologues qu'ils soient plus responsables, qu'ils travaillent et collaborent avec les autres professionnels de la santé et qu'ils posent des jugements et prennent des décisions de manière indépendante. Le raisonnement clinique est une compétence essentielle pour les technologues en radiation médicales. Il s'agit d'une réflexion volontaire et orientée sur les buts et d'un processus cognitif qui mène à des soins et des décisions planifiées et à des résultats positifs pour le patient.

- a. Résultats :
 - i. démontrer et favoriser le raisonnement clinique
- b. Sujets importants :
 - i. fondements du raisonnement clinique
 - ii. enseignement du raisonnement clinique
 - iii. processus du raisonnement clinique

5. Composer avec les conflits

Il n'est pas toujours facile de bâtir et de soutenir des relations de travail. L'efficacité des relations de travail repose sur la reconnaissance et la célébration du caractère unique de l'individu, sur le respect et la confiance mutuelle, et sur une compréhension commune de la finalité. Un précepteur doit prévoir que les conflits, les plaintes et les critiques sont une composante normale du processus d'apprentissage. Le précepteur qui dispose d'une stratégie pour composer avec ces situations peut y répondre de façon positive et avec empathie et courage lorsqu'elles surviennent.

- a. Résultats :
 - i. reconnaître et appliquer les stratégies de gestion du milieu d'apprentissage
- b. Sujets importants :
 - i. stratégies et modèles de résolution des conflits
 - ii. types de conflits
 - iii. causes des conflits
 - iv. stratégies de prévention des conflits

6. Pratique réflexive

Comment le précepteur peut-il savoir qu'il fait bien son travail? Que ses étudiants apprennent? Comment peut-il rendre sa pratique plus réceptive? Les précepteurs qui pratiquent la réflexion critique peuvent examiner leur pratique de l'extérieur et examiner ce qu'ils font sous un angle plus large. Ils acquièrent une justification solide de leur pratique, sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour prendre des décisions difficiles dans des situations imprévisibles. Voir comment nous réfléchissons et agissons sous un autre angle est au cœur du processus de pratique réflexive.

- a. Résultats :
 - i. intégrer la réflexion critique dans la pratique professionnelle et dans le rôle de précepteur
- b. Sujets importants :
 - i. fondements importants de la pratique réflexive
 - ii. stratégies et approches de pratique réflexive

7. Évaluation

L'évaluation de l'apprentissage constitue un élément essentiel du processus d'enseignement et d'apprentissage. Les apprenants adultes doivent savoir si leur comportement, leur production et leur rendement sont conformes aux résultats d'apprentissage attendus. Les précepteurs doivent savoir si leurs stratégies de préceptorat appuient l'apprentissage de façon tangible pour pouvoir véritablement faciliter le succès des apprenants. Les établissements et les organismes ont besoin de savoir que les apprenants qui font l'objet de recommandations d'avancement dans la formation ou la carrière sont véritablement prêts à relever les défis du travail en milieu clinique.

- a. Résultats :
 - i. intégrer et appliquer les stratégies d'évaluation afin d'appuyer l'apprentissage
- b. Sujets importants :
 - i. buts de l'évaluation
 - ii. évaluation formative/sommative
 - iii. stratégies et outils d'évaluation des apprenants, des précepteurs, du service et du programme
 - iv. évaluation authentique
 - v. assistance aux apprenants

8. Orientation : accueil de l'apprenant

L'interaction entre l'apprenant et le précepteur, qui est nécessaire pour favoriser une expérience d'apprentissage constructive est complexe. Les premières impressions et les événements de la première journée ont une incidence importante sur la perception de l'apprenant en ce qui concerne le milieu d'apprentissage et la relation avec le précepteur, les autres apprenants et le personnel du service. La détermination initiale des attentes et des rôles aidera le précepteur à susciter les types de comportements souhaitables attendus des apprenants pour que les objectifs respectifs soient atteints.

- a. Résultats :
 - i. concevoir et sélectionner les activités de première journée qui visent à créer et promouvoir un environnement d'apprentissage positif et sécuritaire
- b. Sujets importants :
 - i. place l'étape pour le succès
 - ii. présentations; attentes d'apprentissage, buts et stratégies
 - iii. création d'un environnement positif, établissement de liens, distinctions entre les rôles
 - iv. bases de pouvoir

RESSOURCES

Liste des programmes et cours de préceptorat à examiner ou étudier

PROGRAMMES DE PRÉCEPTORAT CANADIENS

BC Academic Health Council

<http://www.bcahc.ca/index.php?option=comdocman&task=catview&gid=83&Itemid=129>

Association canadienne des écoles de sciences infirmières

<http://www.casn.ca/en/LENProjectandModules34.html>

Clinical Preceptorship Course

<http://www.radiationatpmh.com/body.php?id=177&cc=1>

Northern Alberta Institute of Technology

<http://www.nait.ca/66405.htm>

Southern Alberta Institute Technology

<http://sait.ca/pages/about/organization/departmentlistings/health/partnerships.shtml>

Université de la Colombie-Britannique

<http://www.health-disciplines.ubc.ca/pm/precepting/preceptorshiproles/overview.htm>

<http://www.health-disciplines.ubc.ca/pm/managingprograms/overview.htm>

Université de Western Ontario

<http://www.preceptor.ca/>

AUTRES PROGRAMMES DE PRÉCEPTORAT

Vermont Nurses in Partenariat Intern and Preceptor Development

<http://www.vnip.org/preceptor.html>

Southern New Hampshire

<http://www.snhahc.org/preceptordevelopment.cfm>

University of Virginia Health System [http://www.med-](http://www.med-ed.virginia.edu/courses/fm/precept/module2/m2p2.htm)

[ed.virginia.edu/courses/fm/precept/module2/m2p2.htm](http://www.med-ed.virginia.edu/courses/fm/precept/module2/m2p2.htm)

University of North Carolina / The Expert Preceptor Interactive Curriculum

<http://www.med.unc.edu/epic/welcome.htm>

BIBLIOGRAPHIE

Alguire, P.C., DeWitt, D., Pinsky, L., Ferencick, G.S. (2001). Teaching in your office: a guide to instructing medical students and residents. Philadelphia: American College of Physicians. Affiché à : <http://www.acponline.org/cme/cbt/index.html>.

Alspach, J. (2000). From staff nurse to précepteur: a précepteur development program, 2nd ed. National Nursing Staff Development Organization. Affiché à : <http://www.nursingknowledge.org/Portal/main.aspx?pageid=36&sku=51711&ProductPrice=10.9500>.

Bolderston, A., Palmer, C., Feuz, C., Tan, K. (2010). Supporting clinical teachers: developing radiation therapists' programme de préceptorat skills. *J Med Imaging Radiat Sci* 41(4), 201-206. Affiché à : [http://www.jmirs.org/article/S1939-8654\(10\)00072-X/abstract](http://www.jmirs.org/article/S1939-8654(10)00072-X/abstract).

Baldor, R.A., Brooks, W.B., Warfield, M.E., & O'Shea, K. (2001). A survey of primary care physician's perceptions and needs regarding the precepting of medical students in their offices. *Med Educ* 25, 789-795.

Children's & Women's Health Centre. (2002). Nursing & great les précepteurs need great support: an education development program for nurse les précepteurs, facilitator's guide. Affiché à : <http://www.health-disciplines.ubc.ca/pm/mentoring/resourcesandreferences/collection.htm>.

CNA Programme de préceptorat Resource Guide. Achieving excellence in professional practice - a guide to programme de préceptorat and mentoring. Affiché à : <http://www.cna-aiic.ca>; <http://www.cna-aiic.ca/CNA/documents/pdf/publications/AchievingExcellence2004e.pdf>; <http://www.cna-nurses.ca/CNA/nursing/education/mentorship/defaulte.aspx>.

Derdall, M., & Urbanowski, R. (1995). Clinical education in Saskatchewan: a needs assessment. *Can J Occup Ther* 62(3), 148-154.

Kieng, T., Feuz, C., Bolderston, A. (2011). A literature review of proceptorship: a model for the medical radiation sciences. *J Med Imaging Radiat Sci* 42(1), 15-20. Affiché à : [http://www.jmirs.org/article/S1939-8654\(10\)00057-3/abstract](http://www.jmirs.org/article/S1939-8654(10)00057-3/abstract).

Kinley, H. (1995). Defining role models for staff orientation. *Nurs Stand* 10(8), 27-29.

Ligas, J.R. (1997). Experiences as précepteur to acute-care nurse practitioner students: one physician's view. *Am Acute Care Nurs Clin Issues* 8(1), 123-131.

Letizia, M. & Jennrich, J. (1998). A review of preceptoreship in undergraduate nursing education: Implications for staff development. *J Cont Educ Nurs* 29(5), 211-216.

McLean, P. (1987). Reducing staff turnover: the précepteur connection. *J Nurs Staff Dev*. Winter, 20-23.

Morton-Cooper, A., & Palmer, A. (2000). Mentoring, programme de préceptorat and clinical supervision: a guide to professional roles in clinical practice. 2nd ed. Oxford: Blackwell Science.

Ohrling, K., & Hallberg, I. (2000). Nurses' lived experiences of being a précepteur: Part 1 – in relation to apprentissage. *Int J Nurs Stud* 37, 13-23.

Ohrling, K., & Hallberg, I. (2000). Nurses' lived experiences of being a précepteur: Part 2 – preceptor-apprenant relationship. *Int J Nurs Stud* 37, 25-36.

O'Malley, C., Cunliffe, E., Hunter, S., Dreeze, J. (2000). Programme de préceptorat in practice. *Nurs Stand* 14(28), 45- 49.

Paulman, P.M., Susman, J.L., & Abboud, C.A. (2000). Precepting medical students in the office. Baltimore: John Hopkins University Press.

Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology. (2009). Interprofessional Preceptor Education Centre (IPEC). Affiché à : <http://programs.siastr.sk.ca/preceptors/resources.htm>.

Shamian, J. & Inhaber, R. (1985).The concept and practice of programme de préceptorat in contemporary nursing: a review of pertinent literature. *Int J Nurs Stud* 22(2), 79-88.

Ullian, J.A., Shore, W.B., & First, L.R. (2001). What did we learn about the impact on community-based faculty? Recommendations for recruitment, retention, and rewards. *Acad Med* 76(4), 78-85.

Membre du groupe de travail sur les directives de préceptorat

Stan Bara, t.e.r, BSc, MEd – Président

Stan a obtenu son diplôme de technologue en radiologie du CEGEP Ahuntsic en 1970 et a travaillé aux départements de radiologie et de cardiologie de l'Hôpital général de Montréal jusqu'en 1977. Depuis ce temps, il enseigne au programme de technologie de radiologie médicale du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT). Il a occupé différents postes de direction au sein du programme pendant 22 de ces années. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences et d'une maîtrise en éducation.

Kendra Lischynski, CLXT, t.e.r., BSc (Hons)

Kendra a suivi le programme combiné de technique de laboratoire et de radiographie et de technologie de radiation médicale au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) de Saskatoon. Elle possède également un baccalauréat spécialisé en radiographie de l'université Anglia Ruskin de Cambridge, en Angleterre. Elle vit actuellement à Saskatoon et enseigne au SIAST.

Dena Scotland, t.e.r.m. (R)

Dena a obtenu son diplôme de technologue en radiologie du Michener Institute en 1990 et travaille au Rouge Valley Health System- Centenary Site. Elle a obtenu sa certification en IRM en 2000 et travaille en IRM depuis ce temps. Depuis 2004, Dena est coordonnatrice clinique en IRM et conseillère en pratique professionnelle en imagerie diagnostique depuis 2008.

Kieng Tan, t.e.t., BSc, Med

Kieng a obtenu son diplôme de l'Ontario Schools of Radiation Therapy en 1998. Elle a travaillé comme radiothérapeute et éducatrice clinique au Centre de cancérologie de l'Hôpital d'Ottawa. Elle vit actuellement à Toronto et travaille comme coordonnatrice clinique du programme de sciences de la radiation médicale de l'hôpital Princess Margaret. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences et d'une maîtrise en éducation.

Nazma Tarmohamed, t.e.m.n., CDT

Nazma a obtenu son diplôme de technologue en médecine nucléaire du British Columbia Institute of Technology en 1979. Elle a travaillé à l'hôpital St Paul de Vancouver comme technologue générale, technologue en cardiologie nucléaire et superviseuse des étudiants. Elle a récemment été nommée superviseuse du service de médecine nucléaire. Elle est à l'hôpital St Paul depuis 1980.