

Calendrier et plan de suivi – Décembre 2011

Si l'expérience de formalisation d'un rapport d'auto-évaluation interne menée par l'ISSIG en 2009-2010 et l'évaluation externe qui y a fait suite ont assurément été des exercices mobilisateurs et positifs, ils ne peuvent néanmoins être vus comme les seuls éléments soutenant la réalisation de ce document de suivi. Engagé depuis longtemps dans des démarches qualités, l'ISSIG adapte en permanence ses dispositifs et processus de manière à répondre au mieux aux besoins de sa population étudiante dans le cadre d'une formation qui se veut résolument orientée vers les compétences professionnelles attendues et nécessaires sur le terrain.

En prélude au présent document réalisé dans le cadre de l'audit externe réalisé en janvier 2011, certains éléments essentiels nous semblent devoir être soulevés.

Vivant depuis longtemps de manière intégrée la dynamique d'une démarche qualité, nous n'avons pas attendu la formalisation d'un plan de suivi demandé par des instances extérieures afin de mettre en place des groupes d'amélioration visant à optimiser notre fonctionnement. En outre, si l'amélioration d'un certain nombre de points d'attention a certes découlé de la réalisation de l'auto-évaluation interne (certaines améliorations ayant d'ailleurs déjà eu lieu en cours d'auto-évaluation ou avant l'avis remis par le groupe d'experts sur le fonctionnement de l'institution), d'autres sont simplement le résultat d'une politique institutionnelle préexistante avec laquelle il ne nous semble pas, aujourd'hui, nécessaire de trancher. Etant engagé de longue date dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité, la réalisation d'un plan de suivi à ce jour nous semble dès lors partiellement anachronique et nous a obligé à y intégrer un certain nombre d'actions et d'améliorations déjà réalisées.

Si l'avis remis par les experts nous a permis d'avoir un feed-back sur nos modes de fonctionnement, cet avis ne constitue, pour nous, qu'un élément complémentaire dans une démarche plus large. Aussi précieux soit-il, cet avis a, en grande partie, confirmé notre vision de nos forces et faiblesses. A ce titre, ce plan de suivi constitue davantage une suite logique aux processus internes déjà présents qu'aux seules recommandations des experts. Nous ne pouvons dès lors qu'encourager le lecteur à se reporter au rapport d'auto-évaluation interne réalisé et plus particulièrement au chapitre 6 de celui-ci qui reprend de manière plus complète la position de l'institution quant aux suites à donner aux constats effectués. Pour la grande majorité, le plan de suivi présenté dans ce document constituera donc une nouvelle mise en forme et une actualisation de ce chapitre 6.

Suite à ce premier constat, il semble évident que le présent plan de suivi ne se calque pas uniquement sur le rapport fait par les experts et découlant de la visite de notre institution. Vu la reconnaissance de la qualité de la formation, la continuité dans les choix politiques posés par le passé nous semble essentielle. Celle-ci doit permettre de pérenniser ce qui a été reconnu comme forces et bonnes pratiques par les experts, appréciés par les terrains professionnels et qui permet aux étudiants sortant de la Haute Ecole Galilée d'obtenir une reconnaissance rapide de leurs compétences sur leurs lieux d'exercice.

Notons néanmoins que cette remarque trouve évidemment ses limites. Ainsi, nous sommes parfaitement conscients que des marges de manœuvres existent pour améliorer la formation des soins infirmiers à l'ISSIG. Reste qu'un certain nombre d'améliorations ne pourront avoir de sens qu'au travers d'une révision structurelle de la formation, révision devant être soutenue par des politiques extérieures dépassant largement le seul cadre institutionnel. Comme le montrent admirablement les experts dans la conclusion de leurs travaux, il devient nécessaire de remodeler l'offre de formation. Ceci devrait notamment permettre de répondre aux exigences des prescrits européens en la matière. En accord avec les experts nous estimons que ceci passe notamment par une filière unique inscrite au niveau 6 du cadre européen de certification et par un allongement de la durée des études de deux semestres. En outre, des réflexions sur les ressources mises à disposition de la formation d'une population étudiante toujours plus importante, semblent indispensables et une refonte du partenariat avec les terrains de stage concernant l'encadrement des étudiants par des professionnels de terrain mériterait d'être totalement repensée. A notre sens, toute modification fondamentale de la qualité de la formation que nous dispensons aujourd'hui ne peut avoir lieu sans ces réformes structurelles.

La tentation serait alors grande de faire du plan de suivi à venir un acte purement politique et de le limiter à une seule intervention qui consisterait à mettre en place des actions de sensibilisation du monde de l'éducation, du monde professionnel et des étudiants, afin de mobiliser l'ensemble de la profession en vue de défendre de telles réformes au niveau politique. Ceci nous semble être la seule option valable permettant peut-être enfin d'obtenir, à terme, les moyens de repositionner favorablement la formation en soins infirmiers au niveau européen.

Conscients néanmoins qu'il est toujours possible d'améliorer l'existant, nous avons choisi de ne pas nous cacher derrière l'immobilisme politique actuel et passé et de poursuivre notre travail d'amélioration continue de nos pratiques. Suite aux recommandations des experts, nous veillerons néanmoins « à prioriser les chantiers de manière à ne pas disperser les ressources ». Dans l'attente de ces changements structurels et vu le contexte actuel, il nous importera donc de ne pas nous investir outre mesure dans des politiques irréalistes qui n'amèneraient qu'à un épuisement croissant des différents acteurs (enseignants et étudiants) impliqués dans la formation. Reste cependant à se préparer aux changements qui pourraient toucher la formation dans les années à venir en anticipant autant que possible ceux-ci et en poursuivant la politique avant-gardiste qui a toujours été la nôtre, notamment dans le champ du développement des compétences professionnelles des étudiants, dans le développement d'un esprit critique et dans la capacité à utiliser de manière intégrée l'ensemble des outils professionnels nécessaires à un exercice professionnel de qualité.

Dans cet esprit et conformément aux axes développés dans le chapitre 6 de notre rapport d'auto-évaluation interne, quatre axes stratégiques guideront les démarches à venir à court, moyen et long terme :

- le premier axe concerne l'offre de formation ;
- le deuxième axe concerne la poursuite du développement d'une politique d'ouverture tant au niveau national qu'international ;
- le troisième axe concerne la gouvernance de l'institution et poursuivra nombre de chantiers actuellement en cours visant à valoriser au mieux les compétences de chacun dans un système en pleine évolution ;
- le quatrième axe concerne les conditions de travail et les supports logistiques ; vu l'acquisition d'un nouveau bâtiment par la Haute Ecole opérationnel pour la rentrée 2012, cet axe stratégique sera principalement traité à court terme.

Ces différents axes stratégiques sont présentés ci-dessous et renvoient systématiquement à un tableau opérationnel reprenant les lignes d'actions et actions envisagées à court, moyen et long terme.

Axe 1 : L'offre de formation

Considérée comme une force de l'établissement, l'attention portée au développement du jugement clinique, à l'utilisation adéquate des outils professionnels et aux capacités réflexives des étudiants devra rester une priorité. Ceci permettra d'enraciner la formation dans l'enseignement supérieur en situant clairement celle-ci au niveau 6 du cadre de qualification européen.

Spécifiquement en 3^e année BSI, les travaux entamés quant à l'évaluation du processus TFE ont amenés des pistes d'amélioration concrètes mises en œuvre en 2011-2012 (création d'une cellule TFE, révision des consignes du travail, développement d'une nouvelle procédure, boîte à outils TFE,...). Celles-ci devront être évaluées en juin 2012 (cf. 1.1.).

Quels que soient les dispositifs pédagogiques mis en place à l'avenir, ils continueront d'intégrer au mieux les technologies de l'information et de la communication adaptées à l'enseignement (cf. 1.2.). La poursuite du développement des outils pédagogiques novateurs émanant des différents projets européens (laboratoire clinique, hôpital virtuel) et l'intégration à ceux-ci de deux nouveaux projets (dossiers infirmiers informatisés et laboratoire de compétences) devraient favoriser l'intégration des savoirs et outils utiles à la pratique professionnelle au travers d'exercices d'intégration visant clairement le développement de compétences professionnelles.

Les processus existant actuellement au niveau de l'enseignement clinique feront l'objet d'une analyse précise visant à évaluer les potentialités d'optimalisation du travail enseignant afin de dégager les ressources nécessaires au développement et à l'intégration de dispositifs pédagogiques novateurs (cf. 1.5. et 1.6.). En outre, une clarification des procédures liées aux stages sera réalisée de manière à permettre aux étudiants de mieux différencier les moments d'évaluation formative et certificative et de mieux situer leurs apprentissages au regard de critères d'évaluation explicites (élaboration d'une nouvelle feuille d'évaluation des rapports de stage) (cf. 1.4.).

Tout en maintenant un niveau d'exigence élevé, l'ISSIG continuera d'apporter une attention particulière aux dispositifs d'aide à la réussite et à ceux permettant à chacun d'individualiser son parcours de formation au travers de dispositifs optionnels (propédeutique, séminaires cliniques, remédiation,...) offrant à chacun des possibilités de développement ou de perfectionnement adaptées à son niveau et à son projet professionnel (cf. 1.7.).

Les modifications évoquées ci-dessus concernent principalement des adaptations et améliorations ponctuelles à des processus existants. Elles se situent à court ou moyen terme. Progressivement, une attention particulière sera accordée au réagencement des ressources et du programme actuel de manière à amener davantage d'interdisciplinarité et de complémentarité entre les acteurs. Ceci devra permettre, à plus long terme, de s'ancrer encore plus dans une logique de développement et d'évaluation par compétence afin de préparer au mieux les étudiants à leurs moments de pratiques professionnelles (cf. 1.3.). Ceci permettra en outre de se préparer aux éventuels changements à venir (nouveau référentiel de compétences au niveau de la communauté française, allongement des études,...).

Axe 2 : Politique d'ouverture nationale et internationale

Dans la continuité de ce qui existe actuellement, il semble utile de poursuivre les démarches visant à promouvoir la mobilité tant pour les étudiants que pour les enseignants afin de permettre à ceux-ci de réaliser pleinement leurs projets professionnels (cf. 2.1.). La poursuite d'une politique d'ouverture (et l'accueil régulier de cadres de santé étrangers) constituera un moyen privilégié d'intensifier les échanges internationaux. Le maintien des relations avec nos partenaires internationaux et la participation active à divers projets européens d'échanges ou de développement restera également une priorité. Dans cet esprit, la mise en place d'un maître assistant s'occupant spécifiquement des relations nationales, internationales et de la mobilité a été réalisée à la rentrée 2009.

La politique de formation continue existant au sein de l'institution sera maintenue et intensifiée dans les domaines d'expertises qui nous sont propres et qui, à terme, pourraient avoir un impact positif sur le suivi des étudiants de l'ISSIG par les professionnels de terrain. Les formations continues assurées par l'institution continueront à cibler principalement deux domaines : d'une part, le jugement clinique et l'écriture professionnelle ; d'autre part, le développement de compétences de praticiens formateurs (cf. 2.2.).

En outre, afin de tirer un plein bénéfice de la reconnaissance de l'institution au niveau des milieux professionnels, la recherche des anciens de l'ISSIG au sein de ceux-ci devrait permettre la constitution d'une base de données et d'un réseau plus structuré. Ce dernier renforcera encore l'esprit de corps souvent présent et le sentiment d'appartenance des étudiants, des enseignants et des anciens de l'ISSIG (cf. 2.3.).

Axe 3 : Gouvernance de l'institution

Comme l'ont souligné les experts, l'institution fait preuve d'une « réelle dynamique qualité installée de longue date au sein de la Haute Ecole ». Le maintien de cette dynamique et la pérennisation des démarches entreprises (sans alourdissement des procédures existantes) resteront au centre de nos préoccupations. A cette fin, une augmentation du temps de travail spécifique alloué à la responsable qualité sur site constitue déjà une réalité (cf. 3.2.).

Dans le contexte actuel, maintenir la qualité du cadre enseignant sera une autre priorité à assurer. La politique de recrutement devrait principalement s'orienter vers le recrutement de formateurs en accord avec les valeurs professionnelles mises en avant par l'ISSIG et pouvant assurer tant la dispensation de cours théoriques que l'encadrement des stages. Ceci semble essentiel afin de garantir à long terme la cohérence pédagogique et l'existence d'une équipe soudée partageant les mêmes valeurs, concepts et outils professionnels.

Le maintien de la politique d'accueil actuel (encadrement par un pair), fortement appréciée des dernières enseignantes engagées, doit être maintenue. Elle permet de favoriser l'intégration de chacun dans l'équipe et favorise l'apparition d'une cohérence d'équipe et le maintien de la culture institutionnelle (cf. 3.4).

L'encadrement des nouveaux engagés mais aussi le maintien d'une dynamique positive au sein de l'ensemble de l'équipe pourrait également tirer bénéfice d'une politique de personnel davantage proactive incitant chacun à faire part de son projet professionnel, à oser faire preuve d'autonomie et à démontrer régulièrement son implication à améliorer ses propres pratiques. Une réflexion sur la formalisation systématique d'entretiens de fonctionnement sera donc initiée en 2011-2012 (cf. 3.3).

Quoi qu'il en soit, dans le contexte actuel et comme cela a déjà été évoqué précédemment, il sera essentiel de privilégier, chaque fois que nécessaire, la formalisation des procédures dans les dispositifs pédagogiques déjà existants dans le souci d'une amélioration continue de nos pratiques. Les projets à venir seront sélectionnés parcimonieusement, dans le respect d'une ligne directrice prédéfinie, et assortis des moyens permettant leur mise en œuvre (de la conception à l'évaluation). L'état des lieux des projets sera en outre communiqué à l'ensemble de l'équipe au travers, notamment, de la diffusion du plan stratégique et de suivi (cf. 3.1.).

Axe 4 : Conditions de travail et supports logistiques

La Haute Ecole a acquis un nouveau bâtiment qui verra, dès septembre 2012, le rassemblement de plusieurs de ses catégories et de l'administration centrale favorisant ainsi les synergies au sein de l'institution. L'aménagement des nouveaux locaux permettra d'améliorer significativement l'environnement de travail, tant pour les étudiants (taille de la bibliothèque, salles de technique, confort des salles de cours et auditoriums, accès wifi, implémentation d'un laboratoire de compétences, cafétéria...) que pour les enseignants (salle des professeurs, matériel didactique, locaux de travail,...). L'ampleur de ce chantier et l'imminence de l'échéance propre à celui-ci amènera l'équipe enseignante à s'y consacrer prioritairement durant l'année civile 2012 (cf. 4.1 à 4.5).

Synthèse du plan de suivi ¹							
Ligne d'action	Description de l'action	Degré de priorité ²	Garant institutionnel	Concepteur et acteur de changement	Degré de réalisation / Échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
1. Axe stratégique 1 – L'offre de formation							
1.1. Politique des travaux de fin d'études	Mise en place d'une cellule TFE en support de l'équipe pédagogique et des étudiants Amélioration du document de demande du TFE, clarification des procédures (choix du thème, rencontre promoteurs,...) et développement d'une boîte à outils Réalisation et animation d'ateliers collectifs visant à outiller les étudiants et à soutenir la motivation de ceux-ci	***	Coordination pédagogique	Cellule TFE	Réalisé	Brochure TFE Documents de procédure Réalisation de 3 ateliers collectifs	

¹ Le plan de suivi reprend exclusivement les principales actions visant des changements effectués ou à effectuer. La pérennisation de l'existant fait partie de procédures déjà en place au sein de l'institution et ne sera pas renseignée ci-après

² Le degré de priorité sera renseigné selon la légende suivante : * Moyen, ** Haut, *** Très Haut

1.2. Intégration et poursuite du développement d'outils pédagogiques novateurs	Intégration de nouvelles situations d'apprentissage à l'hôpital virtuel	**	Coordination pédagogique -	Responsable cellule développement des TIC MFP-MA	Opérationnel en janvier 2012	5 nouvelles études de cas disponibles dans l'hôpital virtuel et consignées y afférentes	Participation active de deux autres Hautes Ecoles au projet Participation des institutions de soins pour l'accès aux données
	Projet « dossier informatisé » et développement de dispositifs pédagogiques y afférents	***	Coordination pédagogique -	Responsable cellule développement des TIC MFP-MA	Janvier 2012 pour les 3e BSI Septembre 2012 en 2 ^e et 3 ^e BSI	Formation des 2 ^e BSI à l'utilisation du dossier informatisé Formation des 3 ^e BSI à l'exploitation optimale du dossier infirmier pour la traçabilité du jugement clinique	Maintien du partenariat avec Polymédis
	Laboratoire de compétences – développement et intégration du concept	*	Coordination pédagogique	Responsable cellule développement des TIC MFP-MA	Septembre 2013	Développement pédagogique de l'outil et des dispositifs y afférents	Réalisation dans les délais des travaux au bâtiment Galiléo
	Laboratoire de remédiation – clarification des procédures et visibilité	*	Coordination pédagogique	Cellule d'aide à la réussite	Septembre 2013	Clarification des documents de demande d'accès et animation du dispositif	
	Finalisation des vidéos relatives aux fiches techniques	*	Coordination pédagogique	Cellule développement des TIC	En cours de finition	24 Vidéos relatives aux fiches techniques et à la manutention disponibles pour les étudiants via l'intranet	

			**	Développement de l'intégration des 5 outils pédagogiques précités	Coordination pédagogique	Ensemble de l'équipe pédagogique	Moyen ou long terme	Exploitation et intégration optimale des outils dans le cadre des activités d'intégration professionnelles et en support à l'évaluation des compétences attendues en cours ou au terme de la formation	
		***	Séminaires cliniques – développement du concept et élargissement de l'équipe assurant le dispositif	Coordination pédagogique	Initiatrice du projet + MFP	Janvier 2013	<p>Doubler le nombre de séminaires existants</p> <p>Intégrer deux nouveaux enseignants à la démarche</p>		
1.3. Formation par compétences (RFS, Chap2, R1)		***	Initier la réflexion en vue d'un passage à une nouvelle philosophie d'enseignement par compétence assurant davantage encore notre appartenance au niveau 6 du cadre européen de certification	Direction	Coordination pédagogique, responsables d'année et conseil de catégorie	Moyen terme	<p>Mise en place d'un groupe de travail en janvier 2012</p> <p>Révision de la grille de cours</p>		
		**	Favoriser l'interdisciplinarité et la complémentarité des enseignements en vue d'un enseignement par compétences	Coordination pédagogique	Ensemble des Maîtres assistants	Moyen terme	<p>Mise en place d'un groupe de travail en janvier 2012</p> <p>Révision de la grille de cours et des modalités d'évaluation</p>		

<p>1.3. Formation par compétences (suite) (RFS, Chap2, R4 et 5)</p>	<p>Clarification des notions d'ECTS auprès de l'équipe enseignante</p> <p>Garantir la pertinence des supports de cours utilisés</p> <p>Réalisation d'un document de sensibilisation à destination des enseignants (critères de qualité des supports de cours)</p>	<p>*</p>	<p>Coordination qualité</p>	<p>Coordination pédagogique</p>	<p>Coordinateur qualité sur site</p>	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Impact à évaluer en 2012-2013</p>	<p>Meilleure connaissance du concept par les enseignants</p> <p>Amélioration de la qualité des syllabi sur base d'indicateurs définis par la coordinatrice qualité sur site</p>	
<p>1.4. Enseignement clinique - Amélioration de la lisibilité des processus d'évaluation lors des stages de pratique professionnelle (RFS, Chap2, R2)</p>	<p>Formalisation des critères de correction des rapports de stage 1-2-3 BSI</p>	<p>***</p>	<p>Coordinateur pédagogique</p>	<p>Coordinateur pédagogique et équipe des MFP</p>	<p>1 BSI : réalisé</p> <p>2 BSI sept 2012</p> <p>3 BSI sept 2013</p>	<p>Document d'évaluation des rapports de stage</p>		
<p>1.5. Enseignement clinique – Optimisation des ressources aux besoins et compétences visées</p>	<p>Mise en place d'un document clarifiant les évaluations formatives et/ou certificatives mises en place lors des stages de 1^{er}, 2^e et 3^e BSI</p> <p>Mise en place d'un groupe de travail visant à réviser et optimiser les modalités actuelles d'encadrement de l'enseignement clinique</p> <p>Consultation de l'équipe pédagogique sur les modifications envisagées</p>	<p>***</p> <p>***</p>	<p>Direction</p> <p>Direction</p>	<p>Coordinateur pédagogique</p> <p>Coordinateur pédagogique, responsables d'année et ensemble des enseignants</p>	<p>Septembre 2012</p> <p>Par phase, à court (septembre 2012) et moyen terme</p>	<p>Intégration du document dans les vadémécums étudiants des années respectives</p> <p>Réorganisation des ressources enseignantes afin d'optimiser le temps enseignant au contact des étudiants</p> <p>Dégagement de temps de travail enseignant afin de développer et d'animer les dispositifs novateurs</p>		

	Révision des procédures et documents afférents à l'enseignement clinique	**	Direction	Direction, responsable de la planification, responsables d'année, responsables des différents lieux de stage	Novembre 2012	(cf. Cf-dessus)	Participation active des professionnels de terrain (direction du département infirmier, ICAN, infirmiers de référence)
1.6. Enseignement clinique - Réflexion avec les partenaires de terrain sur les modalités d'encadrement des étudiants (RFS, Chap2, R3)	<p>Mise en place d'une journée de réflexion avec les responsables des différents lieux de stages afin de clarifier les attentes et besoins de chaque partenaire</p>	**				<p>Clarification des attentes et besoins respectifs de chacun afin de spécifier les rôles des différents acteurs engagés dans la formation</p> <p>Accompagnement des étudiants par les équipes de terrain dans le développement des compétences</p> <p>d'organisation (prise en charge de plusieurs patients) et de jugement clinique</p>	
1.7. Aide à la réussite (RFS, Chap2, R7)	<p>Mesure de l'impact des dispositifs mis en place</p> <p>Clarification des procédures et de l'information donnée aux étudiants</p>	*	Coordinateur pédagogique	<p>Coordinateur Qualité</p> <p>Service d'aide à la réussite</p>	<p>Partiellement réalisé</p> <p>Partiellement réalisé</p> <p>Septembre 2013</p>	<p>Adaptation des dispositifs existants en fonction des résultats obtenus</p> <p>Présence de documents de procédures</p> <p>Brochure spécifiquement dédiée à l'aide à la réussite</p>	

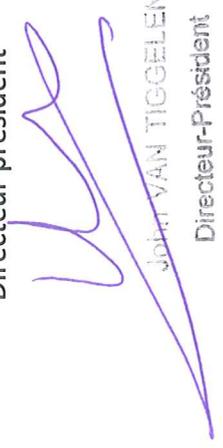
2. Axe stratégique 2 – Politique d'ouverture						
2.1. Mobilité étudiante (RFS, Chap5, R1)	Mise en place d'une cellule internationale et formalisation de son rôle	**	Responsable des relations nationales et internationales	Cellule internationale	Réalisé	Document de descriptif de la cellule- Réunion trimestrielle
	Evaluation et actualisation des nouvelles brochures d'information	*			Mars 2012	Nouvelles brochures mobilité
	Poursuite du développement du réseau de partenaires	*			Continu	Augmentation du nombre de partenaires francophones (France, Suisse, Canada) et anglophones
2.2. Formation continue	Renforcer la politique de formation continue en développant les axes actuels : - Formation à l'écriture professionnelle et/ou au développement du jugement clinique (projet sur mesure à la demande des institutions de soins) - Formation de praticien formateur (développement du module 2)	**	Direction	Service formation continue	Continu	Augmentation du nombre de modules proposés Augmentation du nombre de participants aux différentes formations proposées
	Améliorer la visibilité des offres de formations continue					

3.3. Développement professionnel des enseignants (RFS, Chap 4, R1)	Mise en place d'une politique structurée d'évaluation des nouveaux enseignants	**	Direction	Direction	Réalisé	Documents de procédures et outils y afférents	
	Réflexion et, le cas échéant, élaboration d'un document de politique générale quant aux entretiens de fonctionnements à destination du personnel administratif et enseignant	*	Direction	Direction	Janvier 2013	Réalisation d'un document de politique générale et, le cas échéant, outils y afférents	
3.4. Maintien de la culture institutionnelle	Formalisation du rôle et des procédures relatives à la cellule d'accompagnement des nouveaux enseignants et à la cellule d'accompagnement au CAPAÈS	**	Direction	Direction, coordination pédagogique, responsable des cellules concernées	Septembre 2014	Réalisation des documents : - Descriptions de fonctions - Farde d'accueil - Procédures d'accueil et de suivi CAPAÈS	

4. Axe stratégique 4 – Conditions de travail et support logistique							
4.1. Locaux de pratique professionnelle (RFS, Chap4, R2)	Augmentation des surfaces et moyens destinés à la pratique professionnelle Création de trois locaux spécifiquement dédiés à la pratique professionnelle Développement d'un laboratoire de compétences	***	Direction	Groupe à tâche – Aménagement des locaux et auditaires	Septembre 2012	Locaux disponibles et aménagés	Réalisation, dans les délais, des travaux au bâtiment Galiléo

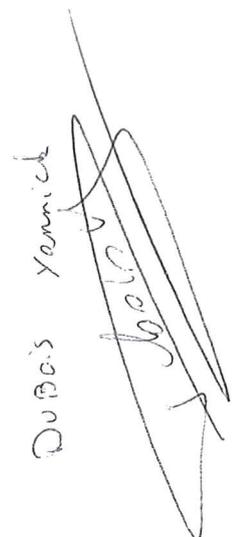
4.2. Amphithéâtre et locaux de cours (RFS, Chap3, R1)	Amélioration du confort pour le suivi des cours théoriques : Exploitation de 3 auditoires et aménagement optimal des locaux de cours théoriques (visibilité, qualité du son, aménagement confortable des espaces,...)	***	Direction	Groupe à tâche – Aménagement des locaux et auditoires	Septembre 2012	Locaux disponibles et aménagés	
4.3. Support informatique	Augmentation du nombre de PC disponibles pour les étudiants Accessibilité internet pour les étudiants via la mise en place d'un système WIFI Mise à disposition d'une salle informatique ouverte aux étudiants Création d'une salle informatique dédiée au projet « dossier infirmier informatisé	***	Direction	Groupe à tâche – IT	Septembre 2012	Augmentation de 50% du nombre de PC disponibles Système wifi opérationnel Existence du local Ouverture effective du local aux étudiants durant les heures de fourches ou d'inactivité Existence d'une salle informatique mettant à disposition 15 pc dédiés au projet « dossier informatisé »	Réalisation, dans les délais, des travaux au bâtiment Galiléo

4.4. Bibliothèque (RFS, Chap3, R1) (RFS, Chap4, R2)	Exploitation optimale des 600 m ² disponibles pour le centre documentaire du projet Galiléo - Augmentation de la superficie dédiée à la bibliothèque - Augmentation des espaces de travail étudiants - Enrichissement du fond de bibliothèque (livres et revues) - réflexion sur l'opportunité d'abonnements à des revues électroniques ou d'EBN (Evidence based nursing)	***	Direction	Groupe à tâche – Aménagement des locaux et auditaires	Septembre 2012	Locaux disponibles et aménagés Augmentation du nombre de monographies existantes	Réalisation, dans les délais, des travaux au bâtiment Galiléo
4.5. Cafétéria et lieu de détente (RFS, Chap3, R1)	Mise en place d'une cafeteria à destination des étudiants et des membres du personnel au sein du bâtiment Galiléo	***	Direction	Groupe à tâche – Aménagement des locaux et auditaires	Septembre 2012	Existence d'un document de politique stratégique en la matière	Locaux disponibles, aménagés et fonctionnels

J. Van Tiggelen
 Directeur président

 Johan VAN TIGGELEN
 Directeur-Président

J. Morren-Gustin
 Directrice de catégorie

 Morren-Gustin Justine

Y. Dubois
 Coordonateur de l'autoévaluation

 Dubois Yannick