

Rubrique d'évaluation de la collaboration interprofessionnelle



Vernon Curran, Memorial University
Lynn Casimiro, Hôpital Montfort
Valerie Banfield, Registered Nurses Professional Development Centre
Pippa Hall, Université d'Ottawa
Tracy Gierman, Conseil académique en santé – Région de Champlain
Kelly Lackie, Registered Nurses Professional Development Centre
Ivy Oandasan, University of Toronto
Brian Simmons, University of Toronto
Susan Wagner, University of Toronto
Manon Tremblay, Consortium national de formation en santé (CNSF) - volet Université d'Ottawa

Projet financé par :



Qu'est-ce qu'une rubrique?

Une rubrique est un outil d'évaluation comportant une série de critères de rendement qui définissent et décrivent les compétences essentielles évaluées. En règle générale, les rubriques sont composées d'attributs permettant d'évaluer le rendement de l'étudiant, d'une échelle évaluant le rendement relatif à chacun des attributs et de normes d'excellence pour les niveaux de rendement spécifiés.

Les rubriques sont de plus en plus populaires auprès des éducateurs qui cherchent à faire des évaluations plus authentiques du rendement. Elles comportent des directives claires sur la manière d'évaluer ou de « coter » le rendement d'un apprenant.

Les rubriques établissent des directives explicites sur les attentes qu'on entretient à l'égard des apprenants. Elles favorisent en outre une réflexion critique sur leur rendement et elles peuvent servir à perfectionner leurs habiletés. Une rubrique fixe pour les apprenants des objectifs précis à atteindre en matière de compétence. Les apprenants peuvent aussi utiliser les rubriques pour s'auto évaluer individuellement ou en groupe et pour évaluer leurs pairs. On estime que les rubriques peuvent améliorer le rendement des apprenants et favoriser l'apprentissage, particulièrement quand les apprenants reçoivent les rubriques à l'avance, qu'ils comprennent comment ils seront évalués et qu'ils sont en mesure de se préparer en conséquence.

Les rubriques sont utiles aux enseignants, car elles peuvent améliorer la planification des expériences d'apprentissage et la qualité de l'enseignement direct : elles leur permettent de se concentrer, de mettre l'accent et de porter attention à certains détails, ce qui peut constituer un modèle pour les apprenants.

Rubrique des compétences attendues du collaborateur interprofessionnel

Catégorie de compétence		Descripteur				
Gestion ou résolution de conflit :		Capacité à gérer et à résoudre efficacement les conflits de manière efficace, avec ou entre les autres professionnels, le patient/client et la famille.				
Énoncés de compétence		1. Démonstre une écoute active et respectueuse des divers points de vue et des opinions exprimés par les autres. 2. Travaille avec les autres afin de gérer et de résoudre efficacement le conflit.				
Échelle de la rubrique		Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
Attributs			<input type="checkbox"/> Ne tient pas compte des points de vue et opinions des autres.	<input type="checkbox"/> Demande parfois aux autres leurs points de vue et opinions.	<input type="checkbox"/> Demande fréquemment aux autres leurs points de vue et opinions.	<input type="checkbox"/> Demande toujours aux autres leurs points de vue et opinions.
Indicateurs comportementaux/ Critères de rendement			<input type="checkbox"/> Ne demande pas de précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.	<input type="checkbox"/> Demande parfois des précisions lorsqu'un malentendu se produit, mais ne le fait pas nécessairement de manière respectueuse.	<input type="checkbox"/> Demande fréquemment des précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.	<input type="checkbox"/> Demande toujours des précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.
			<input type="checkbox"/> Ne fait pas preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait parfois preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait fréquemment preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait toujours preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.
			<input type="checkbox"/> Ne gère pas ou ne résout pas de conflit avec les autres.	<input type="checkbox"/> Utilise parfois des stratégies de résolution de conflit pour gérer ou résoudre des conflits.	<input type="checkbox"/> Utilise fréquemment des stratégies de résolution de conflit pour gérer ou résoudre des conflits.	<input type="checkbox"/> Utilise toujours des stratégies de résolution de conflit appropriées pour gérer ou résoudre des conflits.
Commentaires :						

Comment utiliser la Rubrique d'évaluation de la collaboration interprofessionnelle (RÉCI)

La Rubrique d'évaluation de la collaboration interprofessionnelle (RÉCI) a été conçue pour évaluer les compétences de collaboration dans les équipes interprofessionnelles. La pratique fondée sur la collaboration dans les soins de santé intervient lorsque plusieurs professionnels de la santé ayant différentes formations offrent des services complets en travaillant avec les patients, leurs familles, les soignants et les collectivités. Cette pratique vise à offrir les soins de la plus haute qualité possible dans les divers milieux d'intervention [traduction] (OMS, 2010)¹. Un comité consultatif formé d'éducateurs des domaines de la médecine, des sciences infirmières et des sciences de la réadaptation s'est chargé d'élaborer la rubrique.

Principes directeurs

La rubrique a été conçue de sorte à être utile dans différents programmes de formation des professionnels de la santé et dans divers contextes d'apprentissage.

Les attributs de la rubrique ne correspondent pas nécessairement à une année ou à un niveau particulier du programme d'études de l'apprenant.

La rubrique peut servir à l'évaluation formative et sommative des compétences de collaboration interprofessionnelle des apprenants. Lors d'une évaluation formative, la rubrique permet aux apprenants de recevoir des commentaires constructifs sur les domaines de compétence qui doivent être perfectionnés et améliorés. Dans le cadre d'une évaluation sommative, la rubrique peut servir à évaluer les réalisations des apprenants. La rubrique peut aussi être présentée plus tôt dans un programme et utilisée à répétition pour évaluer la croissance et le développement au fil du temps.

La fidélité de la rubrique repose sur de multiples interactions et sur l'observation répétée d'un apprenant, pendant une certaine période.

Les programmes/disciplines doivent instaurer des mesures de rattrapage pour les apprenants qui n'ont pas atteint un niveau de compétence acceptable au sein de leur programme.

Validité de la rubrique

Les attributs de la rubrique reposent sur les énoncés des compétences de collaboration interprofessionnelle attendues, tels qu'élaborés et validés par un processus en deux étapes.

Étape 1 : Développement des compétences

1. Recension et examen des écrits
2. Analyse typologique des domaines de compétence et des énoncés de compétence
3. Élaboration et réalisation d'un sondage Delphi
 - En anglais et en français
 - Deux rondes :
 - Ronde 1 : analyse des résultats
 - Révision des énoncés de compétence
 - Ronde 2 : Sondage Delphi
 - Révision en vue de créer une version validée de la série de compétences

Étape 2 : Élaboration de la rubrique

1. Élaboration d'une version expérimentale de la rubrique
2. Organisation de groupes de discussion pour recueillir des commentaires au sujet de l'utilité, la clarté, l'aspect pratique et l'impartialité de la rubrique :
 - Membres d'équipes interprofessionnelles
 - Enseignants et étudiants
 - Anglophones et francophones
3. Révision en vue de produire une version validée de la rubrique

¹ Organisation mondiale de la santé (OMS), *Study Group on Interprofessional Education and Collaborative Practice*. (2010). *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Genève, Suisse : Organisation mondiale de la santé, Disponible à : http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/index.html

Rubrique d'évaluation de la collaboration interprofessionnelle (RÉCI)

Directives : Pour chacun des attributs, cocher les énoncés qui décrivent le rendement de l'apprenant.

Notes :

Évaluer ce qui est opportun au contexte ou à la tâche.

- Occasionnellement : l'apprenant adopte de temps à autre le comportement souhaité
- Fréquemment : l'apprenant adopte la plupart du temps le comportement souhaité
- Toujours : l'apprenant adopte toujours le comportement souhaité

Communication : Capacité à communiquer avec les autres de façon efficace, respectueuse et réceptive (on entend par « autres » les membres de l'équipe, le patient/client et les professionnels qui ne font pas partie de l'équipe principale).

1. Communique ses idées de façon affirmative et respectueuse.
2. Utilise efficacement les stratégies de communication avec les autres professionnels (p. ex. communication orale, écrite, technologie de l'information).

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Communication respectueuse</i>		<input type="checkbox"/> Communique avec les autres de façon non respectueuse.	<input type="checkbox"/> Communique parfois avec les autres de manière confiante, affirmative et respectueuse.	<input type="checkbox"/> Communique fréquemment avec les autres de manière confiante, affirmative et respectueuse.	<input type="checkbox"/> Communique toujours avec les autres de manière confiante, affirmative et respectueuse.
		<input type="checkbox"/> Ne partage pas avec les autres son opinion ou ses points de vue pertinents sur les soins des patients.	<input type="checkbox"/> Partage parfois avec les autres son opinion ou ses points de vue pertinents sur les soins des patients.	<input type="checkbox"/> Partage fréquemment avec les autres son opinion ou ses points de vue pertinents sur les soins des patients.	<input type="checkbox"/> Partage toujours avec les autres son opinion ou ses points de vue pertinents sur les soins des patients.
		<input type="checkbox"/> Ne réagit pas ou ne répond pas aux demandes.	<input type="checkbox"/> Réagit ou répond parfois aux demandes, en temps opportun.	<input type="checkbox"/> Réagit ou répond fréquemment aux demandes, en temps opportun.	<input type="checkbox"/> Réagit ou répond toujours aux demandes, en temps opportun.
<i>Stratégies de communication</i>		<input type="checkbox"/> N'utilise pas de stratégies de communication (verbale et non-verbale) de manière adéquate avec les autres.	<input type="checkbox"/> Utilise parfois des stratégies de communication (verbale et non-verbale) de manière adéquate.	<input type="checkbox"/> Utilise fréquemment des stratégies de communication (verbale et non-verbale) de manière adéquate, dans diverses situations.	<input type="checkbox"/> Utilise toujours des stratégies de communication (verbale et non-verbale) de manière adéquate, dans diverses situations.
		<input type="checkbox"/> Communique de manière illogique et non structurée.	<input type="checkbox"/> Communique parfois de manière logique et structurée.	<input type="checkbox"/> Communique fréquemment de manière logique et structurée.	<input type="checkbox"/> Communique toujours de manière logique et structurée.
		<input type="checkbox"/> N'explique pas la terminologie et le jargon propre à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Explique parfois la terminologie et le jargon propre à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Explique fréquemment la terminologie et le jargon propre à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Explique toujours la terminologie et le jargon propre à sa discipline.
		<input type="checkbox"/> N'utilise pas les stratégies appropriées pour communiquer avec des personnes ayant des handicaps (p. ex., troubles auditifs, cognitifs).	<input type="checkbox"/> Utilise parfois des stratégies appropriées pour communiquer avec des personnes ayant des handicaps (p. ex., troubles auditifs, cognitifs).	<input type="checkbox"/> Utilise fréquemment des stratégies appropriées pour communiquer avec des personnes ayant des handicaps (p. ex., troubles auditifs, cognitifs).	<input type="checkbox"/> Utilise toujours des stratégies appropriées pour communiquer avec des personnes ayant des handicaps (p. ex., troubles auditifs, cognitifs).
Commentaires :					

Collaboration : Capacité à établir et à maintenir des relations de travail de collaboration avec les autres professionnels, les patients/clients et les familles.

1. Établit des relations de collaboration avec les autres lors de la planification et de la prestation des soins aux patients/clients.
2. Stimule l'intégration des points de vue et de l'information des autres professionnels lors de la planification et de la prestation des soins aux patients/clients.
3. S'assure de partager l'information pertinente avec les autres professionnels lorsque le patient/client ou le décideur désigné y consent.

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Relations fondées sur la collaboration</i>		<input type="checkbox"/> N'établit pas de relations fondées sur la collaboration avec les autres.	<input type="checkbox"/> Établit parfois des relations fondées sur la collaboration avec les autres.	<input type="checkbox"/> Établit fréquemment des relations fondées sur la collaboration avec les autres.	<input type="checkbox"/> Établit toujours des relations fondées sur la collaboration avec les autres.
<i>Intégration de l'information des autres</i>		<input type="checkbox"/> N'intègre pas l'information des autres lors de la planification et de la prestation des soins au patient/client.	<input type="checkbox"/> Intègre parfois l'information des autres lors de la planification et de la prestation des soins au patient/client.	<input type="checkbox"/> Intègre fréquemment l'information des autres lors de la planification et de la prestation des soins au patient/client.	<input type="checkbox"/> Intègre toujours l'information des autres lors de la planification et de la prestation des soins au patient/client.
<i>Échange d'information</i>		<input type="checkbox"/> N'échange pas d'information avec les autres professionnels.	<input type="checkbox"/> Échange parfois avec les autres professionnels de l'information utile pour la prestation de soins au patient/client.	<input type="checkbox"/> Échange fréquemment avec les autres professionnels de l'information utile pour la prestation de soins au patient/client.	<input type="checkbox"/> Échange toujours avec les autres professionnels de l'information utile pour la prestation de soins au patient/client.
		<input type="checkbox"/> Ne cherche pas à obtenir le consentement du patient/client ou du décideur désigné lors de l'échange d'information.	<input type="checkbox"/> Cherche parfois à obtenir le consentement du patient/client ou du décideur désigné lors de l'échange d'information.	<input type="checkbox"/> Cherche fréquemment à obtenir le consentement du patient/client ou du décideur désigné lors de l'échange d'information.	<input type="checkbox"/> Cherche toujours à obtenir le consentement du patient/client ou du décideur désigné lors de l'échange d'information.
Commentaires :					

Rôles et responsabilités : Capacité à expliquer ses rôles et ses responsabilités par rapport aux soins au patient/client et à sa famille (p. ex. champ d'intervention, responsabilités légales et éthiques) et à comprendre les rôles, les responsabilités et les liens de travail des autres professionnels de l'équipe.

1. Décrit clairement ses rôles et ses responsabilités professionnels.
2. Intègre les rôles et responsabilités des autres professionnels aux siens afin d'optimiser les soins au patient/client.
3. Assume la responsabilité de sa contribution professionnelle.
4. Partage avec les autres professionnels des connaissances fondées sur les données probantes et sur les pratiques exemplaires propres à sa discipline.

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Rôles et Responsabilités</i>		<input type="checkbox"/> Ne décrit pas ses propres rôles et responsabilités auprès de l'équipe/du patient/de la famille.	<input type="checkbox"/> Décrit parfois ses propres rôles et responsabilités auprès de l'équipe/du patient/de la famille.	<input type="checkbox"/> Décrit fréquemment ses propres rôles et responsabilités auprès de l'équipe/du patient/de la famille.	<input type="checkbox"/> Décrit toujours clairement ses propres rôles et responsabilités auprès de l'équipe/du patient/de la famille.
<i>Intégration des rôles et responsabilités</i>		<input type="checkbox"/> N'intègre pas les rôles et responsabilités des autres professionnels lors de la prestation de soins au patient.	<input type="checkbox"/> Intègre parfois les rôles et responsabilités des autres professionnels lors de la prestation de soins au patient.	<input type="checkbox"/> Intègre fréquemment les rôles et responsabilités des autres professionnels de soins de santé, tel que requis, afin d'optimiser les soins en collaboration centrés sur le patient/client.	<input type="checkbox"/> Favorise et intègre toujours les rôles et responsabilités des autres professionnels de soins de santé requis afin d'optimiser les soins en collaboration centrés sur le patient/client.
<i>Responsabilisation</i>		<input type="checkbox"/> Ne fait pas preuve de jugement professionnel lorsqu'il assume ou délègue des tâches.	<input type="checkbox"/> Fait parfois preuve de jugement professionnel lorsqu'il assume ou délègue des tâches.	<input type="checkbox"/> Fait fréquemment preuve de jugement professionnel lorsqu'il assume ou délègue des tâches.	<input type="checkbox"/> Fait toujours preuve de jugement professionnel lorsqu'il assume ou délègue des tâches.
		<input type="checkbox"/> Ne reconnaît pas sa part de responsabilité lorsque des objectifs établis en collaboration ne sont pas atteints.	<input type="checkbox"/> Reconnait parfois sa part de responsabilité lorsque des objectifs établis en collaboration ne sont pas atteints.	<input type="checkbox"/> Reconnait fréquemment sa part de responsabilité lorsque des objectifs établis en collaboration ne sont pas atteints.	<input type="checkbox"/> Reconnait toujours sa part de responsabilité lorsque des objectifs établis en collaboration ne sont pas atteints.
		<input type="checkbox"/> Ne reconnaît pas sa part de responsabilité quant à des gestes individuels ayant des incidences sur l'équipe.	<input type="checkbox"/> Reconnait parfois sa part de responsabilité quant à des gestes individuels ayant des incidences sur l'équipe.	<input type="checkbox"/> Reconnait fréquemment sa part de responsabilité quant à des gestes individuels ayant des incidences sur l'équipe.	<input type="checkbox"/> Reconnait toujours sa part de responsabilité quant à des gestes individuels qui ont des incidences pour l'équipe.
		<input type="checkbox"/> N'explique pas la portée de sa pratique, son code de déontologie, les normes ou lignes directrices cliniques en relation avec la pratique en collaboration centrée sur le client.	<input type="checkbox"/> Explique parfois la portée de sa pratique, son code de déontologie, les normes ou lignes directrices cliniques en relation avec la pratique en collaboration centrée sur le client.	<input type="checkbox"/> Explique fréquemment la portée de sa pratique, son code de déontologie, les normes ou lignes directrices cliniques en relation avec la pratique en collaboration centrée sur le client.	<input type="checkbox"/> Explique toujours la portée de sa pratique, son code de déontologie, les normes ou lignes directrices cliniques en relation avec la pratique en collaboration centrée sur le client.
<i>Partage des connaissances factuelles et des connaissances sur les pratiques exemplaires</i>		<input type="checkbox"/> Ne partage pas avec les autres des connaissances factuelles et des connaissances sur les pratiques exemplaires propres à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Partage parfois avec les autres des connaissances factuelles et des connaissances sur les pratiques exemplaires propres à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Partage fréquemment avec les autres des connaissances factuelles et des connaissances sur les pratiques exemplaires propres à sa discipline.	<input type="checkbox"/> Partage toujours avec les autres des connaissances factuelles et des connaissances sur les pratiques exemplaires propres à sa discipline.
Commentaires :					

Approche en collaboration, centrée sur le patient et la famille :

Capacité à appliquer les principes de la pratique centrée sur le patient au cœur de la collaboration interprofessionnelle.

1. Demande, de manière respectueuse, l'avis du patient/client et de la famille au sujet de leurs sentiments, croyances, besoins et objectifs en matière de soins.
2. Intègre dans le plan de soins, les situations de vie, les préférences culturelles, les valeurs, les besoins exprimés ainsi que les croyances et comportements en matière de santé du patient/client et de la famille.
3. Fait connaître au patient/client et à la famille les choix et l'information relatifs aux soins de santé.
4. Fait participer le patient/client et la famille en tant que partenaires des processus décisionnel.

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Avis du patient/client</i>		<input type="checkbox"/> Ne sollicite pas l'avis du patient/client et de la famille.	<input type="checkbox"/> Sollicite parfois l'avis du patient/client et de la famille.	<input type="checkbox"/> Sollicite fréquemment l'avis du patient/client et de la famille.	<input type="checkbox"/> Sollicite toujours l'avis du patient/client et de la famille.
<i>Intégration des croyances et valeurs du patient/client</i>		<input type="checkbox"/> N'intègre pas la situation, les croyances et les valeurs du patient/client et de la famille dans les plans de soins.	<input type="checkbox"/> Intègre parfois la situation, les croyances et les valeurs du patient/client et de la famille dans les plans de soins.	<input type="checkbox"/> Intègre fréquemment la situation, les croyances et les valeurs du patient/client et de la famille dans les plans de soins.	<input type="checkbox"/> Intègre et favorise toujours la situation, les croyances et les valeurs du patient/client et de la famille dans les plans de soins.
<i>Partage d'information avec le patient/client</i>		<input type="checkbox"/> Ne fait pas connaître aux patients/clients et aux familles l'information et les choix relatifs aux soins de santé.	<input type="checkbox"/> Fait parfois connaître aux patients/clients et aux familles l'information et les choix relatifs aux soins de santé.	<input type="checkbox"/> Fait fréquemment connaître aux patients/clients et aux familles l'information et les choix relatifs aux soins de santé.	<input type="checkbox"/> Fait toujours connaître aux patients/clients et aux familles l'information et les choix relatifs aux soins de santé.
<i>Revendication de la participation du patient aux prises de décision</i>		<input type="checkbox"/> Ne revendique pas la participation du patient/client et de la famille en tant que partenaires des processus décisionnels.	<input type="checkbox"/> Revendique parfois la participation du patient/client et de la famille en tant que partenaires des processus décisionnels.	<input type="checkbox"/> Revendique fréquemment la participation du patient/client et de la famille en tant que partenaires des processus décisionnels.	<input type="checkbox"/> Revendique toujours la participation du patient/client et de la famille en tant que partenaires des processus décisionnels.
Commentaires :					

Fonctionnement de l'équipe : Capacité à favoriser le fonctionnement efficace de l'équipe pour améliorer la collaboration et la qualité des soins.

1. Reconnaît et contribue au bon fonctionnement et à la dynamique de l'équipe.
2. Reconnaît que le leadership au sein de l'équipe peut alterner ou être partagé selon la situation.
3. Contribue aux discussions de l'équipe interprofessionnelle.

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Fonctionnement et dynamique de l'équipe</i>		<input type="checkbox"/> Ne reconnaît pas le lien entre le fonctionnement de l'équipe et la qualité des soins.	<input type="checkbox"/> Reconnaît parfois le lien entre le fonctionnement de l'équipe et la qualité des soins.	<input type="checkbox"/> Reconnaît fréquemment le lien entre le fonctionnement de l'équipe et la qualité des soins.	<input type="checkbox"/> Reconnaît toujours le lien entre le fonctionnement de l'équipe et la qualité des soins.
		<input type="checkbox"/> Ne reconnaît pas les stratégies qui permettent d'améliorer le fonctionnement de l'équipe	<input type="checkbox"/> Reconnaît parfois les stratégies qui permettent d'améliorer le fonctionnement de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Reconnaît fréquemment les stratégies qui permettent d'améliorer le fonctionnement de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Reconnaît toujours les stratégies qui permettent d'améliorer le fonctionnement de l'équipe.
<i>Leadership partagé</i>		<input type="checkbox"/> Ne reconnaît pas l'importance d'alterner ou de partager le leadership avec les autres.	<input type="checkbox"/> Partage et alterne parfois le leadership avec les autres lorsque la situation l'exige dans une discipline donnée.	<input type="checkbox"/> Partage et alterne fréquemment le leadership avec les autres lorsque la situation l'exige dans une discipline donnée.	<input type="checkbox"/> Partage et alterne toujours le leadership avec les autres lorsque la situation l'exige dans une discipline donnée.
<i>Discussion en équipe</i>		<input type="checkbox"/> Ne se considère pas comme un membre de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Se considère parfois comme un membre de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Se considère fréquemment comme un membre de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Se considère toujours comme un membre de l'équipe.
		<input type="checkbox"/> Ne participe pas aux discussions de l'équipe interprofessionnelle.	<input type="checkbox"/> Participe parfois aux discussions de l'équipe interprofessionnelle.	<input type="checkbox"/> Participe fréquemment aux discussions de l'équipe interprofessionnelle.	<input type="checkbox"/> Participe toujours aux discussions de l'équipe interprofessionnelle.
Commentaires :					

Gestion ou résolution de conflit : Capacité à gérer et à résoudre efficacement les conflits de manière efficace, avec ou entre les autres professionnels, le patient/client et la famille.

1. Démonstre une écoute active et respectueuse des divers points de vue et des opinions exprimés par les autres.
2. Travaille avec les autres afin de gérer et de résoudre efficacement le conflit.

Attributs	Non observable	Minimal 1	En développement 2	Compétent 3	Maîtrise de la compétence 4
<i>Respect des différentes perspectives</i>		<input type="checkbox"/> Ne tient pas compte des points de vue et opinions des autres.	<input type="checkbox"/> Demande parfois aux autres leurs points de vue et opinions.	<input type="checkbox"/> Demande fréquemment aux autres leurs points de vue et opinions.	<input type="checkbox"/> Demande toujours aux autres leurs points de vue et opinions.
		<input type="checkbox"/> Ne demande pas de précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.	<input type="checkbox"/> Demande parfois des précisions lorsqu'un malentendu se produit, mais ne le fait pas nécessairement de manière respectueuse.	<input type="checkbox"/> Demande fréquemment des précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.	<input type="checkbox"/> Demande toujours des précisions de manière respectueuse lorsqu'un malentendu se produit.
<i>Écoute active</i>		<input type="checkbox"/> Ne fait pas preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait parfois preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait fréquemment preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.	<input type="checkbox"/> Fait toujours preuve d'une écoute active lorsque les autres parlent.
<i>Gestion de conflit</i>		<input type="checkbox"/> Ne gère pas ou ne résout pas de conflit avec les autres.	<input type="checkbox"/> Utilise parfois des stratégies de résolution de conflit pour gérer ou résoudre des conflits.	<input type="checkbox"/> Utilise fréquemment des stratégies de résolution de conflit pour gérer ou résoudre des conflits.	<input type="checkbox"/> Utilise toujours des stratégies de résolution de conflit appropriées pour gérer ou résoudre des conflits.
Commentaires :					