



Self-assessment and professional development tool

Competencies framework
of Québec First Nations
communities nurses

Outil d'autoévaluation et de développement professionnel

Référentiel de compétences
des infirmières des communautés
Premières Nations du Québec



CENTRE D'INNOVATION
EN FORMATION INFIRMIÈRE
CENTER FOR INNOVATION
IN NURSING EDUCATION

Université 
de Montréal
Faculté des sciences
infirmières



Santé
Canada

Health
Canada

© Droits d’auteur, 2017

**Centre d’innovation
en formation infirmière (CIFI)**

Faculté des sciences infirmières,
Université de Montréal
C.P. 6128 Succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7
Canada
www.cifi.umontreal.ca

Diffusion

Centre d’innovation
en formation infirmière (CIFI)
Santé Canada

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec
978-2-9815457-1-8 (PDF)

*Cette publication a été produite
grâce à la contribution financière
de Santé Canada*

SOMMAIRE DES TABLEAUX DE COMPÉTENCES

A	Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté	8
B	Exercer un jugement clinique infirmier en suivant une démarche scientifique	10
C	Exercer toute activité avec éthique et rigueur professionnelle	13
D	Soutenir le développement de la personne, la famille et la communauté dans l’autogestion de leur santé	16
E	Collaborer avec des équipes intra et intersectorielles	18
F	Exercer du leadership clinique infirmier au sein de la communauté	21
G	Pratiquer les soins infirmiers en adoptant une approche axée sur la santé de la communauté	24
	Vue d’ensemble de mon autoévaluation	26

English version from page 30 to 61

Introduction

Le Référentiel de compétences des infirmières des communautés Premières Nations du Québec a été réalisé grâce à l'engagement des infirmières de plusieurs communautés Premières Nations et d'une équipe de Santé Canada, sous la coordination du Centre d'innovation en formation infirmière (CIFI) de l'Université de Montréal.



Le processus de coconstruction a permis d'identifier sept compétences illustrant le mieux la pratique infirmière dans les communautés Premières Nations. Ces compétences qui se définissent comme «un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations» (Tardif, 2006, p. 22), se développent tout au long de la vie professionnelle de l'infirmière. Chacune des sept compétences se compose de deux à trois éléments et d'indicateurs de différents niveaux de compétence, soit débutant, expérimenté, personne-ressource et expert.

Le présent outil d'autoévaluation découle de ce référentiel de compétences. Il offre, aux infirmières des communautés Premières Nations, un temps de réflexion afin de situer leur développement professionnel sous un des quatre niveaux, et ce, au moment réel où elles compléteront ce document. Les objectifs d'apprentissage continu des infirmières et les stratégies d'apprentissage qu'elles détermineront s'ancreront nécessairement aux priorités de santé identifiées par les communautés dans lesquelles elles pratiquent et à leur expérience professionnelle en lien avec ces priorités. Les résultats des apprentissages seront évalués périodiquement par les infirmières, seules ou accompagnées de leur superviseur.

De nouveaux objectifs d'apprentissage pourront être définis. L'utilisation de cet outil d'autoévaluation et de développement professionnel se veut donc vivante, interactive et en constante évolution. Plus généralement, il pourra servir de structure fondatrice d'un programme de formation continue visant le développement des compétences infirmières des communautés Premières Nations.

DESCRIPTION DE L'OUTIL

L'*Outil d'autoévaluation et de développement professionnel* des infirmières des communautés Premières Nations est constitué de trois volets. En premier, l'infirmière complète le « volet 1: contexte de pratique » qui permet d'identifier les priorités de santé de sa communauté, d'estimer la fréquence de ces problèmes de santé chez les personnes qu'elle rencontre dans sa pratique et de qualifier son expérience professionnelle avec ces problèmes de santé priorités. Les résultats obtenus constituent un des éléments orientant l'élaboration des objectifs d'apprentissage et le choix des stratégies d'apprentissage.

Dans le deuxième volet, chacune des sept compétences, par exemple: « Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille, et la communauté » se subdivise en deux ou trois éléments: « 1. Intégrer l'histoire et la culture de la personne, la famille et la communauté dans toutes les interactions et les activités infirmières; 2. Établir un dialogue et des relations avec la personne, la famille et la communauté ». Tous les autres énoncés constituent des indicateurs distincts. Ils se lisent sur une même ligne horizontale afin de visualiser la progression d'un niveau de développement à un autre. Il est important de noter que les indicateurs d'un niveau englobent ceux des niveaux précédents. Nous croyons qu'en illustrant l'indicateur choisi par un exemple concret issu d'une situation rencontrée dans la pratique aidera à faire le choix de cet indicateur. Ainsi à la « compétence A: Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté », sous l'élément 2, une infirmière estime que son développement professionnel se situe à l'indicateur 2.1.4 au niveau expert en l'appuyant par l'exemple suivant: a organisé une rencontre avec le personnel du CISSS de sa région pour les sensibiliser à la culture des Premières Nations. Un indicateur par ligne ayant été choisi, il sera possible d'estimer un niveau global pour chacune des compétences. Ce niveau est reporté à la page 26 pour donner une vue d'ensemble de son autoévaluation, d'abord par compétence et puis dans l'ensemble des compétences, ce qui est en fait le cumul des niveaux de développement attribués majoritairement.

Le dernier volet est une réflexion sur les points forts, mais aussi sur les points à améliorer, dans un souci de développement professionnel continu. Le choix des stratégies d'apprentissage découlera des points à améliorer dans la ou les compétences ciblées. Cet exercice se veut annuel, mais peut aussi être refait selon le besoin ressenti par l'infirmière. Il est très important de le mettre à jour chaque année, et de faire un suivi des objectifs d'apprentissage.

LEXIQUE

Sécurité culturelle

« La pratique infirmière efficace auprès d'une personne ou d'une famille d'une autre culture est déterminée par cette personne ou cette famille. La culture comprend, mais ne se limite pas à : l'âge ou la génération, le genre, l'orientation sexuelle, le métier ou le statut socioéconomique, l'origine ethnique ou l'expérience migratoire, les croyances religieuses et spirituelles ainsi que les handicaps. L'infirmière qui dispense les soins a entrepris un processus de réflexion sur sa propre identité culturelle et reconnaît l'impact de sa culture sur sa pratique professionnelle. Une pratique non-sécuritaire culturellement comprend toute action qui porte atteinte à l'identité culturelle et au bien-être d'un individu » [traduction libre] (Nursing Council of New Zealand, 2011, p.7)¹. Assurer la sécurité culturelle signifie que l'on a une compréhension de soi comme étant porteur d'une culture mais aussi des influences historiques, sociales et politiques sur la santé ainsi que du développement de relations qui engendrent de la confiance et du respect.

Équité en santé

« Idéalement, l'équité en santé implique que chacun puisse atteindre son plein potentiel de santé et que personne ne soit désavantagé dans cette quête que ce soit à cause de sa position sociale ou d'autres circonstances déterminées socialement » [traduction libre] (Whitehead et Dahlgreen, 2006, p. 5)².

1 Nursing Council of New Zealand (2011). Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice. Wellington, NZ: Nursing Council of New Zealand

2 Whitehead, M., Dahlgreen, G. (2006). Concepts and principles for tackling social inequities in health. Leveling up Part 1. Copenhagen, Denmark. WHO, p.5

Santé globale

C'est la santé de l'être humain vivant en société, avec ses composantes physique, psychique et sociale, en tenant compte des implications que peuvent avoir sur sa santé, son histoire personnelle et les différentes dimensions sociale, psychologique, économique et culturelle de ses conditions de vie et de son mode de vie.

Collaboration intra et intersectorielle

La collaboration intrasectorielle implique une vision commune dans la coordination des soins de santé dans un secteur d'activité donné. La collaboration intersectorielle nécessite des partenariats avec d'autres secteurs d'activités comme, par exemple, l'éducation et les services sociaux avec pour objectif d'avoir une vision partagée sur les moyens de répondre à des problèmes complexes.

GUIDE D'UTILISATION DE L'OUTIL

Volet 1:

- Précisez votre contexte de pratique.

Volet 2 :

- Lisez attentivement chacune des compétences incluant les éléments qui la composent. Il est important de lire les indicateurs de développement professionnel de gauche à droite (horizontal).
- Pour chacun des éléments, cochez l'indicateur approprié et justifiez-le avec l'aide d'un exemple de situation concrète en précisant les actions que vous avez réalisées. Ces exemples ont pour objectif de faciliter les échanges avec votre superviseur et de choisir les objectifs d'apprentissage à la fin du processus. En ce sens, il n'est pas obligatoire que ce soit des phrases complètes mais plutôt des situations rencontrées et des actions prises. Vous trouverez des exemples à la page 29.
- Une fois les sept compétences complétées, déterminez votre niveau de développement pour chacune des compétences ainsi qu'au niveau global.

Volet 3:

- Indiquez vos points forts et vos points à améliorer. Les points à améliorer s'imbriquent à une compétence et aident à définir vos objectifs d'apprentissage.
- Inscrivez les grands objectifs d'apprentissage pour la prochaine année et les stratégies d'apprentissage que vous comptez utiliser.

N.B. La première utilisation de l'outil pourrait paraître longue et exigeante mais c'est une étape nécessaire pour développer une pratique réflexive. De plus, cela facilitera les mises à jour annuelles subséquentes.

VOLET 1: CONTEXTE DE PRATIQUE

Identifiez les trois priorités de santé de votre communauté, cochez la fréquence des problèmes de santé reliés à ces priorités et le qualificatif qui représente le mieux votre expérience professionnelle avec ces problèmes de santé.

Priorités de santé identifiées par la communauté	Quelle est la fréquence des problèmes de santé reliés à ces priorités chez les personnes que vous rencontrez dans votre pratique ?					Quelle est votre expérience professionnelle avec ces problèmes de santé ?				
La priorité santé no 1 dans ma communauté est:	jamais	peu	à l'occasion	souvent	très souvent	aucune	peu	bonne	très bonne	solide
La priorité santé no 2 dans ma communauté est:	jamais	peu	à l'occasion	souvent	très souvent	aucune	peu	bonne	très bonne	solide
La priorité santé no 3 dans ma communauté est:	jamais	peu	à l'occasion	souvent	très souvent	aucune	peu	bonne	très bonne	solide

VOLET 2 : LES SEPT COMPÉTENCES, LEURS ÉLÉMENTS ET LEURS INDICATEURS SUIVIS D'UNE ÉVALUATION GLOBALE.

Les sept compétences du référentiel

- A** Prodiger des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté
- B** Exercer un jugement clinique infirmier en suivant une démarche scientifique
- C** Exercer toute activité avec éthique et rigueur professionnelle
- D** Soutenir le développement de la personne, la famille et la communauté dans l'autogestion de leur santé
- E** Collaborer avec des équipes intra et intersectorielles
- F** Exercer du leadership infirmier au sein de la communauté
- G** Pratiquer les soins infirmiers en adoptant une approche axée sur la santé de la communauté

COMPÉTENCE : PRODIGUER DES SOINS CULTURELLEMENT SÉCURITAIRES À LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Intégrer l'histoire et la culture de la personne, la famille et la communauté dans toutes les interactions et activités infirmières

1.1.1 Explique comment l'histoire des Premières Nations et le savoir traditionnel influent sur la santé, les pratiques de santé et la structure organisationnelle des soins.

1.1.2 Inclut des éléments du savoir traditionnel et des croyances de la personne, la famille et la communauté dans les activités de soins de santé.

1.1.3 Collabore avec la personne, la famille et la communauté à la planification des soins qui intègrent des pratiques exemplaires et des pratiques traditionnelles de guérison.

1.1.4 Collabore avec des membres clés de la communauté, y compris les guérisseurs traditionnels de la communauté dans ses activités infirmières.

1.2.1 Respecte la diversité culturelle des personnes au sein de la communauté.

1.2.2 Respecte la diversité culturelle des communautés en regard des pratiques de soins.

1.2.3 Active les principes d'humilité et de sécurité culturelle au sein de l'équipe.

1.2.4 S'assure des soins culturellement sécuritaires et un respect mutuel des pratiques de santé.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau A à la page suivante →

COMPÉTENCE : PRODIGUER DES SOINS CULTURELLEMENT SÉCURITAIRES À LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Établir un dialogue et des relations avec la personne, la famille et la communauté

2.1.1 Établit des relations thérapeutiques bénéfiques, axées sur la compréhension, le respect, l'honnêteté, l'humilité et l'empathie.

2.1.2 Démonstre une curiosité et de l'écoute active dans ses relations thérapeutiques avec les personnes et familles.

2.1.3 Collabore avec des membres clés de la communauté en regard de la santé et des soins de santé de la communauté.

2.1.4 Promeut l'équité en ce qui a trait à l'accès à des soins de qualité, en défendant le droit à la santé de la communauté des Premières Nations, tant au sein de la communauté qu'à l'extérieur de celle-ci.

2.2.1 Reconnait les valeurs, croyances et perspectives qu'elle possède ayant un impact sur les soins et les relations avec la personne, la famille et la communauté.

2.2.2 Modifie, dans sa propre pratique, les attitudes et comportements ayant un impact sur la culture d'une personne, d'une famille ou d'une communauté.

2.2.3 Identifie, dans la pratique de ses collègues, les attitudes et comportements pouvant porter atteinte à la culture d'une personne, d'une famille ou d'une communauté et oriente leurs modifications.

2.2.4 Crée un environnement favorable à la réflexion critique sur la pratique des professionnels de la santé afin de réduire les attitudes et comportements actuels ou potentiels pouvant porter atteinte à la culture de la personne, la famille et la communauté.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « A » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : EXERCER UN JUGEMENT CLINIQUE INFIRMIER EN SUIVANT UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Évaluer la santé globale de la personne, la famille et la communauté

1.1.1 Utilise ses connaissances théoriques et les outils cliniques à sa disposition selon une perspective holistique dans l'évaluation de la santé.

1.1.2 Reconnaît l'expertise de la personne de sa santé et prend en considération les interrelations personne/famille dans son évaluation de la santé.

1.1.3 Intègre d'emblée les dynamiques individuelle, familiale et communautaire dans son évaluation.

1.1.4 Partage son expertise clinique pour soutenir l'équipe dans l'évaluation de la santé, particulièrement lors de situations complexes.

1.2.1 Démonstre de l'autonomie dans son évaluation de la santé en se référant à son expérience professionnelle et aux expériences antérieures de la personne.

1.2.2 Précise ses questions pour rendre son évaluation plus efficace.

1.2.3 Évalue de manière systémique les problèmes de santé complexes individuels, familiaux et communautaires.

1.2.4 Élargit son évaluation selon les tendances épidémiologiques de la santé dans la communauté.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau B à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER UN JUGEMENT CLINIQUE INFIRMIER EN SUIVANT UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Prendre une décision clinique à partir de son évaluation de l'expérience de santé de la personne, la famille et la communauté

2.1.1 Valide auprès de son équipe l'hypothèse clinique la plus plausible en tenant compte de son évaluation de la santé globale de la personne.

2.1.2 Fonde sa décision clinique sur l'analyse de la situation globale en collaboration avec les équipes intra et interprofessionnelles.

2.1.3 Évalue ses décisions lors de situations exceptionnelles ou complexes et fait bénéficier ses collègues de son analyse.

2.1.4 Élabore, met à jour et implante les algorithmes de décisions cliniques.

2.2.1 Assure une surveillance clinique lors des situations à risque pour la personne selon les protocoles.

2.2.2 Intègre les pratiques exemplaires aux procédures de surveillance pour diminuer les risques pour la sécurité de la personne.

2.2.3 Mobilise l'équipe, la personne, et les différentes ressources pour le maintien de la sécurité de la personne.

2.2.4 Élabore les politiques et les procédures en équipe multidisciplinaire pour diminuer les risques d'événements indésirables.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau B à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER UN JUGEMENT CLINIQUE INFIRMIER EN SUIVANT UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

3 Mettre en œuvre le plan de soins et faire le suivi avec la personne, la famille et la communauté

3.1.1 Met en œuvre le plan de soins et de suivi, avec la personne, en fonction des priorités identifiées, et ce, dans le respect de son champ d'exercice.

3.1.2 Élabore et ajuste le plan de soins et le suivi selon le rythme et les priorités de la personne et de sa famille.

3.1.3 Élabore et ajuste un plan de soins et de suivi en prenant en compte les ressources et forces de la communauté, de même que son expertise clinique.

3.1.4 Élabore et ajuste le plan de soins en collaboration avec ses collègues intra et intersectoriels et le développe afin d'inclure un plan de service intégré.

3.2.1 Met en œuvre un plan de soins avec la personne, tout en assurant une surveillance appropriée.

3.2.2 Anticipe les complications possibles, agit en conséquence afin de les prévenir et explore d'autres options de traitement.

3.2.3 Adapte de manière efficace le plan de soins et de suivi lors de situations de santé complexes ou urgentes.

3.2.4 Répond immédiatement à des situations exceptionnelles tout en mobilisant l'équipe.

3.3.1 Questionne sa démarche clinique dans le contexte de sa pratique de soins dans la communauté.

3.3.2 Analyse l'impact des pratiques de soins sur la personne, la famille et la communauté afin de proposer des ajustements à l'équipe.

3.3.3 Aide l'équipe à se remettre en question face aux pratiques de soins et donne de la rétroaction.

3.3.4 Propose et met en œuvre de stratégies d'évaluation des plans de soins et de suivi.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « B » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : EXERCER TOUTE ACTIVITÉ AVEC ÉTHIQUE ET RIGUEUR PROFESSIONNELLE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Faire preuve de jugement éthique

1.1.1 Respecte le code de déontologie des infirmières et infirmiers.

1.1.2 Détecte les situations problématiques en regard du code de déontologie et avise son supérieur immédiat.

1.1.3 Préviend et règle des situations qui posent un problème déontologique.

1.1.4 S'assure que les membres de l'équipe ont les ressources pour solutionner tout problème déontologique.

1.2.1 Consulte ses collègues pour trouver des pistes de solutions aux dilemmes éthiques qu'elle identifie.

1.2.2 Échange avec des ressources internes et externes pour approfondir sa compréhension et son analyse des dilemmes éthiques.

1.2.3 Mobilise les ressources appropriées en vue de résoudre des dilemmes éthiques, incluant des personnes ou un comité d'experts en éthique.

1.2.4 Défend la décision éclairée de la personne et de la famille auprès de toutes les instances concernées.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau C à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER TOUTE ACTIVITÉ AVEC ÉTHIQUE ET RIGUEUR PROFESSIONNELLE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Démontrer un esprit scientifique

2.1.1 Respecte ses limites et demande de l'aide au besoin pour assurer une pratique de qualité.

2.1.2 Intègre dans sa pratique les références appropriées, incluant les résultats probants et les guides des meilleures pratiques.

2.1.3 Soutient l'amélioration de la pratique infirmière auprès de ses collègues à partir des outils de références et de son expérience professionnelle.

2.1.4 Guide l'élaboration d'outils de référence à partir des meilleures pratiques.

2.2.1 Démonstre de la curiosité à apprendre et à se documenter.

2.2.2 Recherche des écrits scientifiques sur des problématiques de soins rencontrées.

2.2.3 Guide l'utilisation de résultats de recherche pertinents en fonction des problématiques et du contexte de pratique.

2.2.4 S'assure de l'intégration des résultats de recherche et des normes de pratique selon le contexte culturel de la communauté.

2.3.1 Partage avec ses collègues les apprentissages réalisés au cours de formations continues.

2.3.2 Partage avec ses collègues sa façon d'intégrer de nouveaux apprentissages.

2.3.3 Partage ses nouveaux apprentissages dans le but de favoriser le développement professionnel de ses collègues moins expérimentés.

2.3.4 Soutient le développement des compétences de chacun des membres de l'équipe et de l'équipe comme entité.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau C à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER TOUTE ACTIVITÉ AVEC ÉTHIQUE ET RIGUEUR PROFESSIONNELLE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

3 S'engager dans son développement professionnel

3.1.1 Respecte les normes de formation continue exigées par l'OIIQ.

3.1.2 Intègre dans sa pratique les nouveaux apprentissages réalisés en formation continue.

3.1.3 Participe à des activités de formation qui permettent d'optimiser son champ de pratique et d'expertise.

3.1.4 S'implique de manière continue dans son développement professionnel.

3.2.1 S'assure d'avoir les compétences et ressources nécessaires pour accomplir toutes les activités requises avec rigueur et éthique.

3.2.2 Participe activement à la création de documentation fondée sur des résultats probants.

3.2.3 Crée des activités de formation fondées sur des résultats probants en considérant les caractéristiques spécifiques de la communauté.

3.2.4 Initie des réflexions sur les besoins d'amélioration de la pratique professionnelle dans les équipes intra et interprofessionnelles.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « C » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ DANS L'AUTOGESTION DE LEUR SANTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Accompagner la personne, la famille et la communauté dans leur expérience de santé

1.1.1 Recherche les moyens qui favorisent la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

1.1.2 Utilise les stratégies afin de favoriser la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

1.1.3 Développe et partage avec les membres de l'équipe des stratégies favorisant la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

1.1.4 Élabore des orientations stratégiques et des outils afin d'assurer la qualité de la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

1.2.1 Adapte son enseignement aux besoins de la personne, la famille et la communauté.

1.2.2 Partage avec les membres de l'équipe ses méthodes d'enseignement centrées sur la personne, la famille et la communauté.

1.2.3 Développe ou adapte des outils d'enseignement centrés sur la personne, la famille et la communauté.

1.2.4 Guide l'implantation et l'évaluation d'outils d'enseignement adaptés aux particularités de la communauté.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau D à la page suivante →

COMPÉTENCE : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ DANS L'AUTOGESTION DE LEUR SANTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Favoriser la responsabilisation de la personne, la famille et la communauté par rapport à leur santé globale

2.1.1 Utilise les capacités et la motivation de la personne, la famille et la communauté pour soutenir la prise en charge de sa santé.

2.1.2 Soutient le développement des capacités de la personne, la famille et la communauté dans la prise en charge de sa santé.

2.1.3 Soutient la personne, la famille et la communauté dans l'identification des ressources auxquelles elle fera appel pour assurer la prise en charge de sa santé.

2.1.4 Guide les équipes intra et intersectorielles dans le soutien du développement des capacités de la personne, la famille et la communauté pour assurer la prise en charge de sa santé.

2.2.1 Aide la personne, la famille, la communauté à fixer ses propres objectifs de santé.

2.2.2 Explore avec la personne, la famille et la communauté les meilleures stratégies de prise en charge de sa santé.

2.2.3 Promeut activement au sein des équipes intra et intersectorielles l'autogestion de la santé par la personne, la famille et la communauté.

2.2.4 Élabore des politiques favorisant la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

2.3.1 Valorise l'efficacité des moyens utilisés dans la prise en charge de sa santé par la personne, la famille et la communauté.

2.3.2 Aide la personne, la famille et la communauté à identifier et répondre aux enjeux de prise en charge de sa santé.

2.3.3 Mobilise les équipes intra et interprofessionnelles à favoriser la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

2.3.4 Soutient la participation active de la communauté vers une prise en charge de santé collective.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « D » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : COLLABORER AVEC DES ÉQUIPES INTRA ET INTERSECTORIELLES

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Communiquer pour assurer la continuité des soins

1.1.1 Transmet les renseignements pertinents aux interlocuteurs appropriés à la situation de la personne, la famille et la communauté à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement et de la communauté.

1.1.2 Collabore avec différents partenaires, incluant la personne, la famille et la communauté, impliqués dans ses soins de santé.

1.1.3 Établit et améliore les relations et la communication avec les divers partenaires afin de maximiser la prestation de services.

1.1.4 Représente la communauté auprès des ressources internes et externes pour optimiser la prestation de service.

1.2.1 Informe la personne, la famille et la communauté des ressources disponibles.

1.2.2 Favorise l'utilisation des ressources appropriées à la situation de la personne, la famille et la communauté.

1.2.3 Promeut la continuité des soins entre la personne, la famille et la communauté ainsi qu'avec tous les prestataires de service.

1.2.4 Développe des stratégies pour assurer des processus de communication fluides.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau E à la page suivante →

COMPÉTENCE : COLLABORER AVEC DES ÉQUIPES INTRA ET INTERSECTORIELLES

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Contribuer à créer une dynamique constructive d'équipe

2.1.1 Contribue à des discussions constructives avec les prestataires de service à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté.

2.1.2 Anime les rencontres d'équipe en considérant le point de vue de chacun.

2.1.3 Collabore avec la personne et tous les membres de l'équipe afin de réaliser les objectifs de santé de la personne.

2.1.4 Promeut un environnement de travail sain en assurant la collaboration, le respect et une attitude positive et, si nécessaire, gère les différends.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau E à la page suivante →

COMPÉTENCE : COLLABORER AVEC DES ÉQUIPES INTRA ET INTERSECTORIELLES

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

3 Assurer la coordination des services

3.1.1 Participe aux rencontres et conférences sur la gestion de cas.

3.1.2 Planifie les soins et les interventions en coordonnant les politiques, procédures et protocoles.

3.1.3 Coordonne les services dans des situations complexes en répondant promptement aux besoins de la personne.

3.1.4 Agit à titre de mentore dans l'approche de gestion de cas pour prévenir les lacunes dans le processus.

3.2.1 Révise, met à jour et participe à l'implantation du plan d'intervention intégré.

3.2.2 Organise et coordonne avec la personne des rencontres de planification des interventions afin de développer un plan de service intégré.

3.2.3 Coordonne des rencontres de planification pour répondre à des problématiques ou situations plus complexes.

3.2.4 S'assure que la communauté a des politiques, procédures et protocoles qui soutiennent et encouragent les processus de gestion de cas.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « E » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : EXERCER DU LEADERSHIP CLINIQUE INFIRMIER AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Faire preuve d'initiative et de créativité dans sa pratique clinique

1.1.1 Prend des initiatives en respectant ses forces et ses limites.

1.1.2 Agit avec autonomie dans les situations rencontrées.

1.1.3 Dirige les actions et délègue des responsabilités.

1.1.4 Facilite l'expression des forces de chaque membre de l'équipe pour contribuer au partenariat de santé avec la communauté.

1.2.1 S'implique activement au sein de l'équipe soignante de l'organisation.

1.2.2 Propose des changements au sein de l'équipe interne pour les soins aux personnes et aux familles.

1.2.3 Fait preuve d'innovation en regard d'enjeux de santé dans la communauté autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'équipe soignante de l'organisation.

1.2.4 Amène des idées innovantes au sein de la communauté.

1.3.1 Consulte une mentore infirmière comme personne-ressource.

1.3.2 Soutient les initiatives des débutantes tout en apprenant des divers membres de l'équipe.

1.3.3 Agit comme mentore au sein de l'équipe de soins infirmiers.

1.3.4 Coordonne le processus de mentorat.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau F à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER DU LEADERSHIP CLINIQUE INFIRMIER AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Mobiliser les personnes et les équipes**2.1.1** Contribue aux échanges lors de rencontres d'équipe.**2.1.2** Encourage la contribution de chacun des membres de l'équipe en créant un climat sain et respectueux.**2.1.3** Organise et anime les rencontres ou comités multidisciplinaires.**2.1.4** Mobilise des personnes, incluant les leaders de la communauté, et les ressources de différents secteurs afin de répondre aux besoins de santé prioritaires de la communauté.**2.2.1** Fait preuve d'ouverture aux points de vue des autres.**2.2.2** Crée des liens de confiance avec les membres de l'équipe multidisciplinaire en démontrant un esprit critique tout en restant objectif.**2.2.3** Inspire confiance et partage ses analyses avec fluidité et concision.**2.2.4** Promeut la contribution de la profession infirmière au sein de la communauté.Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau F à la page suivante →

COMPÉTENCE : EXERCER DU LEADERSHIP CLINIQUE INFIRMIER AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

3 Contribuer à l'amélioration des soins

3.1.1 Propose des façons d'améliorer sa pratique professionnelle.

3.1.2 Présente aux instances concernées toute problématique de qualité des soins.

3.1.3 Rallie les forces et les partenaires dans le but d'une amélioration constante des soins.

3.1.4 Sollicite un apport spécifique des instances politiques locales pour soutenir l'amélioration constante des soins.

3.2.1 Participe à l'implantation des changements proposés.

3.2.2 Collabore à la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des changements.

3.2.3 Évalue des changements pour améliorer les soins de manière continue.

3.2.4 Élabore des politiques et pratiques visant l'amélioration des soins.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « F » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

COMPÉTENCE : PRATIQUER LES SOINS INFIRMIERS EN ADOPTANT UNE APPROCHE AXÉE SUR LA SANTÉ DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

1 Mettre en œuvre les interventions visant la santé de la communauté

1.1.1 Reconnaît les caractéristiques spécifiques de la communauté.

1.1.2 Identifie les priorités et besoins de santé au sein de la communauté.

1.1.3 Mobilise les ressources et réseaux existants pour répondre aux besoins de la communauté en matière de santé.

1.1.4 Développe un plan de santé avec les dirigeants au sein de la communauté, dans une perspective de santé axée sur la communauté.

1.2.1 Reconnaît l'existence des forces et ressources de santé de la communauté.

1.2.2 Planifie les interventions en matière de santé au sein de la communauté, en fonction des forces et ressources de cette dernière.

1.2.3 Mobilise les forces et ressources de la communauté pour répondre à ses besoins.

1.2.4 Encourage les dirigeants et les partenaires de la communauté à adopter une approche axée sur la santé de la communauté, qui intègre et prend en compte les forces et les ressources de la communauté.

1.3.1 Applique les stratégies existantes de promotion de la santé et de prévention de la maladie dans la communauté.

1.3.2 Collabore à l'élaboration, l'implantation et l'évaluation de stratégies de promotion de la santé et de prévention de la maladie dans la communauté.

1.3.3 Collabore avec les partenaires à l'organisation de services de santé qui répondent aux priorités de santé de la communauté.

1.3.4 Entretient, renforce et développe le réseau de ressources et de partenaires disponibles pour promouvoir les stratégies de santé de la communauté.

Exemple
et actions
réalisées

Suite du tableau G à la page suivante →

COMPÉTENCE : PRATIQUER LES SOINS INFIRMIERS EN ADOPTANT UNE APPROCHE AXÉE SUR LA SANTÉ DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

2 Promouvoir l'équité en santé pour les communautés Premières Nations

2.1.1 Participe, de concert avec l'équipe, à la mise en place de stratégies pour promouvoir l'équité en santé en s'appuyant sur les déterminants de santé spécifiques.

2.1.2 Initie des stratégies pour promouvoir l'équité, en partenariat avec la communauté et les acteurs intersectoriels.

2.1.3 Soutient les efforts concertés pour promouvoir l'équité en santé en renforçant les capacités de la communauté à répondre à ses priorités de santé.

2.1.4 Évalue la pertinence culturelle et l'efficacité des stratégies utilisées pour promouvoir l'équité en santé au sein de la communauté Premières Nations.

Exemple
et actions
réalisées

Globalement, la compétence « G » est atteinte au niveau :

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

VUE D'ENSEMBLE DE MON AUTOÉVALUATION

Sous chacune des compétences, cochez votre niveau de développement professionnel

Compétence	A Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté	B Exercer un jugement clinique infirmier en suivant une démarche scientifique	C Exercer toute activité avec éthique et rigueur professionnelle	D Soutenir le développement de la personne, la famille et la communauté dans l'auto-gestion de leur santé	E Collaborer avec les équipes intra et intersectorielles	F Exercer du leadership clinique infirmier au sein de la communauté	G Pratiquer les soins infirmiers en adoptant une approche axée sur la santé de la communauté
------------	--	---	--	---	--	---	--

Pour chacune des compétences, je me situe au niveau	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert	Débutant Expérimenté Personne-ressource Expert
---	--	--	--	--	--	--	--

Cochez la définition qui décrit le mieux votre niveau actuel de développement professionnel

Débutant	Expérimenté	Personne-ressource	Expert
L'infirmière débutante est une infirmière d'expérience mais qui commence sa pratique dans les communautés Premières Nations. Elle démontre de l'autonomie et une pratique efficace. Il lui arrive de demander du soutien occasionnel à des infirmières ayant de l'expérience dans ce contexte précis. À la fin de sa période de probation, une infirmière devrait être capable de se positionner à ce niveau pour chacune des sept compétences.	L'infirmière expérimentée est à l'aise de pratiquer dans les communautés Premières Nations et intègre dans sa pratique de nouvelles stratégies d'intervention basées sur son expérience dans ce contexte particulier et sur des résultats de recherche. Elle démontre de l'autonomie, collabore avec les membres de son équipe et pratique efficacement sans soutien particulier. Elle est aussi capable de prioriser les niveaux de soins.	L'infirmière personne-ressource agit en tant que leader au sein de l'équipe de soins infirmiers et soutient ses membres, en particulier les infirmières débutantes. Elle concentre sa pratique sur l'optimisation de ses soins et de ceux offerts par les membres de l'équipe.	L'infirmière experte offre des soins précis et spécialisés aux personnes, familles et communautés, et ce, de manière intuitive. Elle comprend en profondeur les situations et collabore avec les membres clés de la communauté. Toutes les infirmières n'accéderont pas à ce niveau de développement.

■ **VOLET 3 : POINTS FORTS ET POINTS À AMÉLIORER AINSI QUE LES OBJECTIFS ET STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE**

Exemple: Une fois l'outil complété, je note que ma rigueur professionnelle (compétence C) est mon point fort. Cependant, un point à améliorer est mon leadership clinique auprès de la communauté (compétence F). Mon objectif d'apprentissage est le suivant : Dans une perspective de plan quinquennal, mobiliser davantage les personnes et les ressources des différents secteurs afin de répondre aux besoins prioritaires de la communauté. Une formation en coaching est la stratégie d'apprentissage que je choisis pour consolider ma compétence.

EN FONCTION DU BILAN DE DÉVELOPPEMENT DE MES COMPÉTENCES, ...

Quels sont mes points forts et mes points à améliorer ?

Points forts

(Ex: Éthique et rigueur professionnelle)

Points à améliorer

(Ex: Exercer un leadership clinique infirmier au sein de la communauté)

Quels sont mes trois grands objectifs d'apprentissage dans la prochaine année?

Objectifs d'apprentissage

(points à améliorer dans une ou deux compétences choisies)

Exemple: Dans une perspective de plan quinquennal, mobiliser davantage les personnes et les ressources des différents secteurs afin de répondre aux besoins prioritaires de la communauté.

Stratégies d'apprentissage

(cours en ligne, groupe de pratique réflexive, etc.)

Exemple: Formation en coaching – en ligne

1

2

3

Date: _____

Signature de l'infirmière: _____

Superviseure: _____

EXEMPLES

	Compétence	Élément	Niveau coché	Exemple d'actions réalisées
	A. Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté	Élément 1 : Intégrer l'histoire et la culture de la personne, la famille et la communauté dans toutes les interactions et les activités infirmières	Débutant	J'identifie les valeurs et les croyances de ma culture, et je reconnais les conséquences, à ce jour, du traumatisme historique et des pensionnats indiens sur la santé de la communauté.
	B. Exercer un jugement clinique infirmier en suivant une démarche scientifique	Élément 2 : Prendre une décision clinique à partir de son évaluation de l'expérience de santé de la personne, la famille et la communauté	Débutant	Je demande conseil à mes collègues lorsque je ne suis pas certain(e) de mon évaluation clinique.
	C. Exercer toute activité avec éthique et rigueur professionnelle	Élément 2 : Démontrer un esprit scientifique	Expérimenté	Connaissance des dernières recommandations des guides de pratique clinique (en lien avec la problématique de santé du client).
	D. Soutenir le développement de la personne, la famille et la communauté dans l'autogestion de leur santé	Élément 1 : Accompagner la personne, famille et la communauté dans leur expérience de santé	Expérimenté	■ Identification avec le client des changements qu'il veut réaliser. ■ Exploration avec le client des stratégies qui lui permettront d'atteindre ses objectifs de santé.
	E. Collaborer avec des équipes intra et interprofessionnelles	Élément 3 : Assurer une coordination des services	Personne-ressource	Je coordonne des rencontres interservices pour soutenir le développement d'un jeune dont la mère est en difficulté.
	F. Exercer du leadership clinique infirmier au sein de la communauté	Élément 1 : Faire preuve d'initiative et de créativité dans sa pratique clinique	Personne-ressource	■ Coordination des services pour le client vivant sans sa famille avec mon équipe (auxiliaires familiales et infirmière auxiliaire). ■ Délégation de certaines tâches. ■ Supervision de l'administration des soins.
	G. Pratiquer les soins infirmiers en adoptant une approche axée sur la santé de la communauté	Élément 2 : Promouvoir l'équité en santé pour les communautés Premières Nations	Expert	Implantation d'un programme de prévention pour des populations-cibles qui se base sur les déterminants de santé + adaptation à la culture (séances sur le territoire, langue autochtone).



Outil d'autoévaluation et de développement professionnel

Référentiel de compétences
des infirmières des communautés
Premières Nations du Québec

Self-assessment and professional development tool

Competencies framework
of Québec First Nations
communities nurses



CENTRE D'INNOVATION
EN FORMATION INFIRMIÈRE
CENTER FOR INNOVATION
IN NURSING EDUCATION

Université 
de Montréal
Faculté des sciences
infirmières



Health
Canada

Santé
Canada

© Copyrights, 2017

**Centre d'innovation
en formation infirmière (CIFI)**

Faculté des sciences infirmières,
Université de Montréal
C.P. 6128 Succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7
Canada
www.cifi.umontreal.ca

Distribution

Centre d'innovation
en formation infirmière (CIFI)
Health Canada

Legal deposit

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec
978-2-9815457-1-8 (PDF)

*This publication has been produced
thanks to the financial support from
Health Canada*

COMPETENCIES TABLES

A	Provide culturally safe care to the person, family and community	40
B	Form nursing clinical judgment following a scientific process	42
C	Carry out all nursing activities with professional rigour and ethics	45
D	Foster the development of person, family, and community by supporting their health self-management	48
E	Collaborate with intra and intersectoral partners	50
F	Exercise nursing leadership within the community	53
G	Incorporate a community health approach into nursing practice	56
	Overview of my self-assessment	58

Introduction

Thanks to the commitment of nurses working in the First Nations Communities and a team of Health Canada under the coordination of Center for innovation in nursing education (CIFI), Université de Montréal, Faculty of Nursing, the *Competencies Framework of Québec First Nations Communities Nurses* was recently finalized.



The process of coconstruction helped identify seven competencies, best illustrating nursing practice in First Nations communities. Those competencies are “a complex know-how based on the effective mobilization and combination of a variety of internal and external resources, within a family of situation” (Tardif 2006, p. 22) and progress through professional life. In general, a competency can be broken down into two or three elements and indicators of different levels of professional development (beginner, experienced, resource-person, expert).

The *Self-assessment and professional development tool* stems from this framework. The nurses of the First Nations communities will have opportunity to reflect upon their clinical practice, in the here and now, and to situate their professional development under one of the four levels of competency. Their learning objectives and the training strategies supporting their continued development will be linked to the community’s health priorities and their professional experience with those. The objectives would be

self-assessed on a regular basis or conjointly with their supervisor. New learning objectives might be defined as it evolved. Utilization of this tool is dynamic, interactive and in evolution. Also it could serve to guide the creation of a continuous education program for the development of nurses' competencies working in First Nations communities.

DESCRIPTION OF THE TOOL

The *Self-assessment and professional developmental tool* for nurses in First Nations Communities is divided into three sections. First, the nurse identifies community health priorities and, assesses her degree of professional experience with the health problems prioritized. In order to help this self-assessment, the first section will help to qualify the nurse's professional experience with those health problems and to estimate the frequency with which she meets clients presenting those health problems. The results to this section will be adding an element guiding the elaboration of the learning objectives and the learning strategies.

In the second section, each of the seven competencies, example: "Provide culturally safe care to the person, family and community" are subdivided into two or three elements "1. Integrate history and culture of the person, family, and community in all nursing interactions and activities; 2. Engage in dialogue and relationships building with the person, family and community". All other statements are specific indicators. They are read on the same horizontal line in order to visualize the progression to a given level of competency to another one. It is important to remember that the indicators at one level include the preceding ones. We believe that to give a concrete example stemming from their own practice will help the choice of this level. To illustrate this, under the "competency A: Provide culturally safe care to the person, family and community", for element 2, a nurse estimates her professional development under indicator 2.1.4 as expert level and, supports this assessment by the following example: organized a meeting in order to sensitize the CISSS staff to First Nations culture. After one indicator per line has been chosen, it will be possible to reach a global assessment for each of the competencies. This level is reported on page 58 and gives an overview of her self-assessment, first by competency. Then after ending this process, a level of professional development will arise.

The last step is a reflection of the strengths and areas of improvement aiming continuous professional development. The chosen learning strategies prioritized emerge from the areas of improvement in one or more targeted competencies. This self-assessment and developmental tool could be completed annually and the learning objectives updated when necessary. An annual up-date and regular learning objectives follow-up are important.

GLOSSARY

Cultural Safety

"The effective nursing practice of a person or family from another culture and is determined by that person or family. Culture includes, but is not restricted to, age or generation; gender; sexual orientation; occupation and socioeconomic status; ethnic origin or migrant experience; religious or spiritual belief; and disability. The nurse delivering the nursing service will have undertaken a process of reflection on his or her own cultural identity and will recognise the impact that his or her personal culture has on his or her professional practice. Unsafe cultural practice comprises any action which diminishes, demeans or disempowers the cultural identity and well-being of an individual" (Nursing Council of New Zealand, 2011, p.7)¹. To ensure cultural safety implies an understanding of self as a cultural bearer; the historical, social and political influences on health; and the development of relationships that engender trust and respect.

Equity in Health

"Equity in health implies that ideally everyone could attain their full health potential and that no one should be disadvantaged from achieving this potential because of their social position or other socially determined circumstance" (Whitehead et Dahlgreen, 2006, p. 5)².

1 Nursing Council of New Zealand (2011). Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice. Wellington, NZ: Nursing Council of New Zealand

2 Whitehead, M., Dahlgreen, G. (2006). Concepts and principles for tackling social inequities in health. Leveling up Part 1. Copenhagen, Denmark. WHO. p.5

Global Health

It represents the health of the human being living in society, with its physical, psychological, spiritual, and social components, taking into account the implications that personal history and the different economic, political, and cultural dimensions of living conditions and lifestyles may have on his or her health.

Intra and intersectoral collaboration

Intrasectoral collaboration implies a shared vision on coordination of health services within this activity sector while intersectoral collaboration implies partnering with other activity sectors such as education and social services, for example, with the goal of sharing a vision on ways to tackle complex problems.

USER GUIDE

Section 1:

- Specify the context of your practice.

Section 2:

- Read carefully each competency, each element and each indicator for the specified competency. It is important to read the indicators of professional development from left to right (horizontally).
- For each element, mark the appropriate indicator and justify it with an example of a real life situation specifying the completed actions. The given examples will help you engage in a discussion with your supervisor and make decisions on the learning objectives later on in the process. In this sense, full sentences are not mandatory. You can find some examples on page 61.
- Once you have completed your assessment for each element, identify your level of development for each competency as well as globally.

Section 3:

- Based on the results, indicate your strengths and areas of improvements.
- Write down your learning objectives for the following year and the learning strategies chosen.

N.B. It is reported by the users that the completion of this tool is time consuming. However, it is the first step toward the development of a reflexive practice. It will also contribute to facilitating the subsequent annual updates.

SECTION 1: CONTEXT OF PRACTICE

Identify three community health priorities, check the degree of frequency of health problems and the degree of your professional experience with those health priorities.

Health priorities identified by the community	Throughout the people you meet in your practice, what is the health problem frequency related to those priorities?					What is your professional experience with those health problems?				
Health priority #1 in my community is:	never	rarely	sometimes	often	very often	none	little	good	very good	solid
Health priority #2 in my community is:	never	rarely	sometimes	often	very often	none	little	good	very good	solid
Health priority #3 in my community is:	never	rarely	sometimes	often	very often	none	little	good	very good	solid

SECTION 2: THE SEVEN COMPETENCIES, THEIR ELEMENTS AND THEIR LEVELS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The seven competencies of the framework

- A** Provide culturally safe care to the person, family and community
- B** Form nursing clinical judgment following a scientific process
- C** Carry out all nursing activities with professional rigour and ethics
- D** Foster the development of person, family, and community by supporting their health self-management
- E** Collaborate with intra and intersectorial partners
- F** Exercise nursing leadership within the community
- G** Incorporate a community health approach into nursing practice

COMPETENCY: PROVIDE CULTURALLY SAFE CARE TO THE PERSON, FAMILY AND COMMUNITY

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Integrate history and culture of the person, family, and community in all nursing interactions and activities

1.1.1 Explains how the history of First Nations and traditional knowledge influence health and the organization of health services in the community.

1.1.2 Includes elements of traditional knowledge and beliefs of the person, family, and community in health care activities.

1.1.3 Collaborates with the person, family and community to plan care that integrates best practices and traditional healing practices.

1.1.4 Collaborates with key community members including traditional healers of the community in her nursing activities.

1.2.1 Respects the persons' cultural diversity within the First Nations community.

1.2.2 Respects the communities' cultural diversity in health care practices.

1.2.3 Promotes cultural safety and humility principles within the team.

1.2.4 Ensures that culturally safe care is provided in mutual respect of health practices.

Example and
completed
actions

Table A continues on next page →

A

(cont'd)

COMPETENCY: PROVIDE CULTURALLY SAFE CARE TO THE PERSON, FAMILY AND COMMUNITY

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

2 Engage in dialogue and relationships building with the person, family, and community

2.1.1 Establishes positive therapeutic relationships characterized by understanding, respect, honesty, humility, and empathy.

2.1.2 Demonstrates curiosity and active listening in her therapeutic relationships with people and families.

2.1.3 Collaborates with key members of the community regarding community health and health care.

2.1.4 Advocates health equity for the First Nation community in which they are working, by defending the right to health care, inside and outside the community.

2.2.1 Acknowledges one's values, beliefs, and perspectives that impact the care and relationships with the person, family, and community.

2.2.2 Modifies her own practice attitudes and behaviours that have an impact on the person, family, and community's culture.

2.2.3 Identifies the practice of their colleagues' behaviors that may harm person, family, and community's culture and influence changes of behaviour.

2.2.4 Creates an environment that promotes critical reflection on healthcare professionals' practice to reduce existing or potential behaviours that may harm the person, family, and community's culture.

Example and
completed
actions

Globally, for the competency "A", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

English
version

41

CIFI
UdeM
2017

COMPETENCY: FORM NURSING CLINICAL JUDGMENT FOLLOWING A SCIENTIFIC PROCESS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Assess the health experience of the person, family, and community

1.1.1 Uses her theoretical knowledge and clinical tools to assess the health experience using a holistic approach.

1.1.2 Acknowledges one's health expertise and considers interrelations between person and family when conducting a health assessment.

1.1.3 Includes right from the start individual, family, and community's dynamics in her evaluation.

1.1.4 Supports the team by adding her clinical evaluation expertise to that of the team, particularly in complex situations.

1.2.1 Demonstrates autonomy in her health evaluation while referring to her professional experience and based on the person's previous experiences.

1.2.2 Chooses her specific questions according to the situation for a more efficient health evaluation.

1.2.3 Evaluates the complex health issues of the person, family, and community in a systematic approach.

1.2.4 Widens her evaluation according to epidemiological tendencies of the community.

Example and
completed
actions

Table B continues on next page →

COMPETENCY: FORM NURSING CLINICAL JUDGMENT FOLLOWING A SCIENTIFIC PROCESS

Beginner
Experienced
Resource-person
Expert

2 Reach a clinical decision based on one's evaluation of the health experience of the person, family, and community

2.1.1 Validates the nursing diagnosis with the team based on her global health assessment of the person.

2.1.2 Bases her clinical decisions on the global situation analysis done in collaboration with intra and interprofessional teams.

2.1.3 Evaluates her decisions in unusual or complex situations, and allows colleagues to benefit from her analysis.

2.1.4 Elaborates, updates, and implements clinical decisions tools.

2.2.1 Carries out clinical monitoring of the person during precarious situations, as per protocol.

2.2.2 Integrates best practices into clinical monitoring procedures in order to reduce risks for the person's security.

2.2.3 Mobilizes the team, the person, and the different resources to preserve the person's safety.

2.2.4 Elaborates policies and procedures in the multidisciplinary team in order to decrease adverse events.

Example and
completed
actions

Table B continues on next page →

COMPETENCY: FORM NURSING CLINICAL JUDGMENT FOLLOWING A SCIENTIFIC PROCESS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

3 Implement a care plan and follow-up with person, family and community

3.1.1 Implements a nursing care plan and follow-up with the person according to identified priorities and within her field of practice.

3.1.2 Elaborates and updates the nursing care plan and follow-up respecting the readiness for change and the priorities of the person and family.

3.1.3 Elaborates the nursing care plan and follow-up and takes into account the resources and strengths of the community as well as her clinical expertise.

3.1.4 Elaborates and updates the nursing care plans in collaboration with colleagues and other professionals and expands to include an integrated service plan.

3.2.1 Implements a nursing care plan with the person that ensures an appropriate clinical monitoring.

3.2.2 Anticipates possible complications, acts accordingly to prevent them and explore other treatment options.

3.2.3 Effectively adapts the intervention and follow-up plan in complex or urgent health situations.

3.2.4 Promptly addresses exceptional situations while empowering the team.

3.3.1 Questions her nursing approach when caring for the First Nation community.

3.3.2 Analyzes the impact of the nursing practices on person, family and community to suggest adjustments to the team.

3.3.3 Helps the team to question itself regarding health practices and gives feedback.

3.3.4 Elaborates and implements strategies for sharing care plan to improve health care.

Example and
completed
actions

Globally, for the competency "B", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

COMPETENCY: CARRY OUT ALL NURSING ACTIVITIES WITH PROFESSIONAL RIGOUR AND ETHICS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Demonstrate ethical judgment

1.1.1 Follows the order of nurses' Code of Ethics.

1.1.2 Detects deontological issues and reports to her supervisor.

1.1.3 Prevents and addresses any situation that presents a deontological issue.

1.1.4 Ensures team members have the necessary resources to handle any deontological issue.

1.2.1 Consults colleagues to identify possible solutions to identified ethical dilemmas.

1.2.2 Shares with the appropriate internal and external resources to deepen her understanding and analysis of ethical dilemmas.

1.2.3 Leverages appropriate resources to resolve ethical dilemmas, including persons or groups of experts in ethics.

1.2.4 Advocates the informed decision of a person and her family in front of all involved authorities.

Example and
completed
actions

Table C continues on next page →

COMPETENCY: CARRY OUT ALL NURSING ACTIVITIES WITH PROFESSIONAL RIGOUR AND ETHICS

Beginner
Experienced
Resource-person
Expert

2 Demonstrate a scientific approach

2.1.1 Respects her limitations and seeks help when needed to ensure the quality of her practice.

2.1.2 Integrates appropriate reference tools in her practice, including conclusive results and best practices guides.

2.1.3 Supports the improvement of nursing practices with her colleagues using clinical reference tools and her professional clinical practice.

2.1.4 Guides the elaboration of clinical reference tools based on best practices.

2.2.1 Demonstrates curiosity and is eager to learn.

2.2.2 Searches for scientific literature on any care-related issues encountered.

2.2.3 Facilitates the use of pertinent research results, based on the issues and context of practice.

2.2.4 Ensures that research findings and practice norms are adapted to the cultural context and integrated into practices.

2.3.1 Shares the learnings gained from her continuing education with colleagues.

2.3.2 Shares her ways to integrate new learnings with colleagues.

2.3.3 Shares her learnings to foster the professional development of less experienced colleagues.

2.3.4 Supports the competence development of each member in a team and of the team as a whole.

Example and
completed
actions

Table C continues on next page →

COMPETENCY: CARRY OUT ALL NURSING ACTIVITIES WITH PROFESSIONAL RIGOUR AND ETHICS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

3 Be committed to her professional development

3.1.1 Respects continuing education standards required by the OIIQ.

3.1.2 Integrates new learnings acquired through continuing education into her practice.

3.1.3 Actively participates in continuing education to optimize her practice and expertise.

3.1.4 Is continuously involved in her own professional development.

3.2.1 Makes sure she has the necessary competencies and resources to carry out all activities with rigour and ethics.

3.2.2 Actively takes part in creating evidence-based documentation.

3.2.3 Creates evidence-based learning activities according to the specific characteristics of the community.

3.2.4 Initiates reflection within intra and interprofessional teams regarding what needs to be improved in the professional practice.

Example and
completed
actions

Globally, for the competency "C", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

D

COMPETENCY: FOSTER THE DEVELOPMENT OF PERSON, FAMILY, AND COMMUNITY BY SUPPORTING THEIR HEALTH SELF-MANAGEMENT

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Accompany person, family, and community through their health experience

1.1.1 Researches ways with the person, family, and community to improve their health self-management.

1.1.2 Uses strategies to enhance the person, family, and community health self-management.

1.1.3 Develops and shares with the team strategies that enhance the person, family, and community health self-management.

1.1.4 Elaborates strategic orientations and tools in order to ensure the quality of the person, family, and community health self-management.

1.2.1 Adapts her teachings to the needs of the person, family, and community.

1.2.2 Shares teaching methods focused on the person, family and community with team members.

1.2.3 Develops or adapts educational tools focused on the needs of the person, family, and community.

1.2.4 Guides the implementation and evaluation of educational tools adapted to the needs of the community.

Example and completed actions

Table D continues on next page →

COMPETENCY: FOSTER THE DEVELOPMENT OF PERSON, FAMILY, AND COMMUNITY BY SUPPORTING THEIR HEALTH SELF-MANAGEMENT

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

2 Promote accountability of person, family, and community for their overall health

2.1.1 Builds on capacity and motivation of the person, family, and community to foster health self-management.

2.1.2 Supports the person, family, and community capacities recognition and development in their health self-management.

2.1.3 Supports the person, family, and community in identifying resources that are accessible to them and help them to achieve optimal health self-management.

2.1.4 Guides intra and intersectoral teams in supporting capacity building of person, family, and community in health self-management.

2.2.1 Supports the person, family, and community in setting their health objectives.

2.2.2 Explores the best health self-management strategies with the person, family, and community.

2.2.3 Actively encourages the person, family and community's health self-management among intra and intersectoral teams.

2.2.4 Elaborates policies that foster person, family, and community health self-management.

2.3.1 Values the person, family, and community's efficiency in health self-management.

2.3.2 Helps the person, family, and community to identify and address the stakes of health self-management.

2.3.3 Mobilizes intra and interprofessional teams to support person, family, and community's health self-management.

2.3.4 Supports active participation of the community towards collective responsibility of health care.

Example and completed actions

Globally, for the competency "D", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

COMPETENCY: COLLABORATE WITH INTRA AND INTERSECTORAL PARTNERS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Communicate to ensure continuity of care

1.1.1 Communicates relevant information to appropriate persons that are involved in the person, family, and community's care inside and outside of the community.

1.1.2 Collaborates with various partners involved in the person's care, including the person, family, and community.

1.1.3 Establishes and improves relationships and communication in order to improve the service delivery.

1.1.4 Advocates for the community to internal and external partners in order to optimize service delivery.

1.2.1 Provides information to the person, family, and community regarding available resources.

1.2.2 Encourages the use of appropriate resources in accordance to the situation of the person, family, and community.

1.2.3 Promotes the continuity of care between the person, family, and community and all service providers.

1.2.4 Develops strategies to ensure seamless communication processes.

Example and
completed
actions

Table E continues on next page →

COMPETENCY: COLLABORATE WITH INTRA AND INTERSECTORAL PARTNERS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

2 Foster constructive group dynamics

2.1.1 Engages in constructive discussions among the service providers both inside and outside the community.

2.1.2 Facilitates meetings and ensures that all team members' viewpoints are taken into account.

2.1.3 Collaborates with person and all team members in order to achieve the person's common care goals.

2.1.4 Promotes a healthy work environment by ensuring collaboration, respect and a positive attitude and addresses conflicts as they arise.

Example and
completed
actions

Table E continues on next page →

COMPETENCY: COLLABORATE WITH INTRA AND INTERSECTORAL PARTNERS

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

3 Ensure coordination of services

3.1.1 Participates in case management meetings and conferences.

3.1.2 Plans care and interventions according to coordination policies, procedures, and protocols.

3.1.3 Coordinates services in complex situations, responding to the person's needs in a timely manner.

3.1.4 Acts as a mentor within the team, preventing and addressing gaps in the case management process.

3.2.1 Reviews, updates and participates in the implementation of the integrated service plan.

3.2.2 Plans and coordinates intervention planning meetings for the development of an integrated service plan in collaboration with the person.

3.2.3 Coordinates intervention planning meetings that address more challenging issues or complex situations.

3.2.4 Ensures that the community has the policies, procedures and protocols that support and encourage the case management process.

Example and completed actions

Globally, for the competency "E", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

COMPETENCE: EXERCISE NURSING LEADERSHIP WITHIN THE COMMUNITY

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Demonstrate initiative and creativity in one's clinical practice

1.1.1 Shows initiative, respecting her strengths and limitations.

1.1.2 Demonstrates autonomy in any encountered situations.

1.1.3 Directs actions and delegates responsibilities.

1.1.4 Helps all team members use their strengths to support the health partnership with the community.

1.2.1 Is actively involved in the healthcare center team according to its current structure.

1.2.2 Recommends changes within the healthcare center team regarding the care of persons and families.

1.2.3 Offers innovative ideas for community's health issues inside and outside of the healthcare center team.

1.2.4 Brings innovative ideas to the community level.

1.3.1 Consults a nursing mentor (resource-person)

1.3.2 Supports and guides the beginner nurses while learning from various team members.

1.3.3 Acts as a mentor within the nursing team.

1.3.4 Coordinates the mentorship process.

Example and completed actions

Table F continues on next page →

COMPETENCE: EXERCISE NURSING LEADERSHIP WITHIN THE COMMUNITY

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

2 Mobilize people and teams

2.1.1 Contributes to the discussion during the team meetings.

2.1.2 Encourages team participation by promoting a respectful environment.

2.1.3 Leads team by organizing multidisciplinary meetings and committees.

2.1.4 Mobilizes people and resources from various sectors, including community leaders, in order to respond to the health priorities of the community.

2.2.1 Demonstrates openness towards the viewpoints of others.

2.2.2 Creates trusting relationships with the members of the multidisciplinary team by demonstrating critical thinking and sound judgment.

2.2.3 Inspires trust and shares her analyses of a given situation in a fluent and concise manner.

2.2.4 Promotes the nursing profession within the community.

Example and completed actions

Table F continues on next page →

COMPETENCE: EXERCISE NURSING LEADERSHIP WITHIN THE COMMUNITY

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

3 Contribute to the improvement of the quality of care**3.1.1** Discusses ways to improve her professional practice.**3.1.2** Identifies and addresses any issues that compromise quality of care.**3.1.3** Works together with partners in order to ensure the ongoing quality of care.**3.1.4** Invites local political bodies' implication in fostering the ongoing improvement of care.**3.2.1** Participates in activities that improve quality of care.**3.2.2** Collaborates in planning and implementing activities to improve quality of care.**3.2.3** Evaluates the activities to improve quality of care on an ongoing basis.**3.2.4** Develops policies and procedures aiming to improve care.

Example and completed actions

Globally, for the competency "F", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

COMPETENCY : INCORPORATE A COMMUNITY HEALTH APPROACH INTO NURSING PRACTICE

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

1 Implement interventions based on the community's health priorities

1.1.1 Recognizes the specific characteristics of the community.

1.1.2 Identifies the community health priorities and health needs.

1.1.3 Mobilizes existing networks and resources and collaborates to meet the community health priorities.

1.1.4 Collaborates with community leaders to develop a health plan that addresses the community's priorities.

1.2.1 Is aware of the strengths and resources of the community.

1.2.2 Plans activities based on the community's strengths and resources.

1.2.3 Builds upon the strengths and resources of the community to ensure that the needs of the community are met.

1.2.4 Engages community leaders and partners to adopt a community health based approach that integrates or takes into account the community's strengths and resources.

1.3.1 Applies existing community health promotion and prevention strategies.

1.3.2 Participates in the elaboration, implementation and evaluation of community health promotion and prevention strategies.

1.3.3 Collaborates with partners to ensure that services are designed to address the community health priorities.

1.3.4 Maintains, reinforces and expands the network to ensure that community health strategies are met.

Example and completed actions

Table G continues on next page →

COMPETENCY : INCORPORATE A COMMUNITY HEALTH APPROACH INTO NURSING PRACTICE

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

2 Promote health equity in First Nations communities

2.1.1 Participates with the team in the implementation of strategies that promote health equity based on the knowledge of the specific determinants of health.

2.1.2 Collaborates with community and intersectoral partners to initiate strategies to promote health equity.

2.1.3 Ensures that a consistent effort is made to promote health equity in First Nations communities by building capacity to address the health priorities of that particular community.

2.1.4 Evaluates the cultural relevance and effectiveness of strategies used to promote health equity in the First Nations community.

Example and completed actions

Globally, for the competency "G", my level is:

Beginner

Experienced

Resource-person

Expert

OVERVIEW OF MY SELF-ASSESSMENT

Please check, under each competency, your professional level

Competency	A Provide culturally safe care to the person, family and community	B Form nursing clinical judgment following a scientific process	C Carry out all nursing activities with professional rigour and ethics	D Foster the development of person, family, and community by supporting their health self-management	E Collaborate with intra and intersectorial partners	F Exercise nursing leadership within the community	G Incorporate a community health approach into nursing practice
------------	--	---	--	--	--	--	---

For each competency, my level of development is...	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert	Beginner Experienced Resource-person Expert
--	--	--	--	--	--	--	--

Please check the definition describing the best your actual level of professional development.

Beginner	Experienced	Resource-person	Expert
A beginner level is an experienced nurse who is new to the practice in First Nations communities. She demonstrates autonomy and effective practice with occasional support from nurses who have experience in this context. At the end of probation, a nurse should at least practice nursing according to the beginner level in each competency.	The experienced level refers to the nurse who is at ease in practicing nursing in First Nations communities and who integrates new intervention strategies based on her experience in this context and on research results. She demonstrates autonomy, team collaboration, and effective practice without requiring support. She prioritizes levels of care.	The resource-person level corresponds to the nurse who acts as a leader in the nursing team and who gives support to all particularly to the beginner nurses. She practices nursing with a constant focus on the optimisation of her care and the care given by the team members.	The expert level is the demonstration by a nurse of accurate and specialized care with persons, families, and communities that is so integrated that she refers to her practice as intuitive. She has a deep understanding of the situations and collaborates with key community members. Not all nurses will reach this level of development.

SECTION 3: MY STRENGTHS AND MY AREAS OF IMPROVEMENT AS WELL AS MY LEARNING OBJECTIVES

Example: Once I completed the tool my professional rigour (competency C) emerged as my strength. However one area of improvement would be to exercise my clinical leadership in my community more effectively (competency F). My learning objective will be: Within a 5-year Plan, to further mobilize people and resources from different sectors of activities in order to better respond the community needs' priorities. Registering to a coaching training program could consolidate my competency.

AFTER COMPLETION OF THE SELF-ASSESSMENT AND DEVELOPMENTAL TOOL,

What are my strengths and my areas of improvement?

Strengths

Ex. : Professional rigour (competency C)

Areas of improvement

Ex. : Clinical leadership (competency F)

What are my learning objectives/learning strategies for the year coming?

Learning objectives

(regarding 1 or 2 competencies)

Ex.: Within the 5-year Plan, to further mobilize people and resources from different sectors of activities in order to better respond the community needs' priorities.

Learning strategies

(ex: online course, reflexive practice group)

Ex.: Coaching training program

1

2

3

Date: _____

Name of the nurse: _____

Supervisor: _____

EXAMPLES

	Competency	Element	Level marked	Example and completed action
	A. Provide culturally safe care to the person, family and community	Element 1: Integrate history and culture of the person, family, and community in all nursing interactions and activities	Beginner	I identify the values and beliefs of my culture and, I acknowledge the actual impact of the historical trauma and the residential school on the community health.
	B. Form nursing clinical judgment following a scientific process	Element 2: Reach a clinical decision based on one's evaluation of the health experience of the person, family and community	Beginner	I ask my colleagues for advice when I have some doubts about my clinical assessment.
	C. Carry out all nursing activities with professional rigour and ethics	Element 2: Demonstrate a scientific approach	Experienced	Knowledge of the last recommendations found in Clinical Practice Guidelines (regarding the health problem of my client).
	D. Foster the development of person, family and community by supporting their health self-management	Element 1: Accompany person family, and community through their health experience	Experienced	■ Identification with the client of the changes he wants to make. ■ Explore with him the best strategies to use to reach his health objectives.
	E. Collaborate with intra and inter sectoral partners	Element 3: Ensure coordination of services	Resource-person	I coordinate inter-sectorial meetings in order to support the development of a teenager whose mother is having difficulties.
	F. Exercise nursing leadership within the community	Element 1: Demonstrate initiative and creativity in one's clinical practice	Resource-person	■ Coordination the services given to a client living with his family with my team (nursing aids and nursing assistant). ■ Delegate some tasks. ■ Supervision of the health care administration.
	G. Incorporate a community health approach into nursing practice	Element 2: Promote health equity in First Nations communities	Expert	Implementation of a program based on health determinants for a targeted population + culturally adapted (targeted territory, and in First Nation language).



CENTRE D'INNOVATION
EN FORMATION INFIRMIÈRE
CENTER FOR INNOVATION
IN NURSING EDUCATION

**Outil d'autoévaluation et de
développement professionnel**

Référentiel de compétences des infirmières des
communautés Premières Nations du Québec

Mai 2017

**Self-assessment and professional
development tool**

Competencies framework of Québec
First Nations communities nurses

May 2017