



Réseautage pour enseignants de la communication dans les soins de santé

L'enseignement de la communication dans les soins de santé est un domaine en pleine voie de développement où beaucoup d'individus réalisent un travail révolutionnaire dans leur propre institution. Les enseignants de la communication ont souvent besoin de conseils pratiques, de ressources, de soutien, d'encouragement et d'un sentiment d'appartenir à une communauté qu'ils ne trouvent pas forcément dans leur environnement. Que vous débutiez dans l'enseignement de la communication ou que vous cherchiez à développer vos compétences ou votre programme, vous avez grand intérêt à rejoindre un réseau de personnes ayant la même volonté de travailler et d'évoluer ensemble. Vous n'êtes pas seul à bénéficier du réseau : les réseaux permettent aux membres de coordonner leurs efforts et agir ensemble afin d'obtenir des résultats intéressants pour tous les enseignants dans le domaine des soins de santé.

tEACH est prêt à faciliter les réseaux d'enseignants de la communication, tant dans les différents pays que dans les différentes disciplines. Sur ces pages web, nous vous fournissons un guide et des stratégies pour développer de nouveaux réseaux et améliorer les réseaux existants pour les enseignants de la communication dans les soins de santé.

Que peut réaliser un réseau pour ses membres?

- | | |
|-----------|---|
| Augmenter | L'expertise, le soutien et la créativité |
| | L'accès aux ressources partagées |
| | Le succès et la réputation |
| | La productivité – réaliser plus ensemble que individuellement |
| | L'influence et la visibilité aux autres |
| Diminuer | Le sentiment d'isolation et de travailler seul |
| | L'idée de "Réinventer la roue" |
| | La relation limitée à une seule organisation |
| | Le gêne du charge de travail |

Caractéristiques principales pour créer un réseau

L'intérêt commun – Les membres partagent un intérêt commun pour atteindre le même objectif. En l'occurrence, nous voulons améliorer la qualité de la communication dans les soins de santé

La structure coopérative – Les gens travaillent ensemble au-delà des frontières de leur organisation pour prendre des décisions et unir les ressources. Des rôles et des responsabilités bien claires

La masse critique – “Suffisamment” de membres pour effectuer le travail. Un nombre plus élevé de membres augmente la valeur de l'individu et assure la succession

L'intelligence collective – Les membres partagent leurs connaissances et apprennent à mesure que le projet avance

Construire une communauté – Le sentiment d'appartenance qui favorise la réciprocité et le soutien

Caractéristiques principales pour construire un réseau

Il y a plusieurs étapes clés pour établir un réseau efficace [cliquez sur chaque étape pour plus d'information]

Etape 1 – Déterminer l'objectif du réseau

Etape 2 – Déterminer le genre de réseau

Etape 3 – Déterminer la structure du réseau

Etape 4 – Déterminer les caractéristiques de l'adhésion des membres

Etape 5 – Déterminer le leadership du réseau

Etape 6 – Déterminer les activités du réseau

L'offre de tEACH

1. tEACH peut vous offrir de l'aide, du soutien et des conseils pour commencer un réseau à fin d'atteindre ses objectifs
2. tEACH peut assister un nouveau réseau à identifier et à déterminer ses objectifs
3. tEACH peut fournir des cours et des ateliers pour motiver le réseau et ses membres
4. tEACH peut organiser des cours où les collègues d'un réseau potentiel peuvent se rencontrer
5. tEACH peut aider à échanger l'expertise pour créer un bon réseau
6. tEACH peut servir de base et être une référence de site web pour le réseautage de la communication dans les soins de santé

Etude de cas et meilleur pratique

Regardez ce vidéo UK NHS sur la construction d'un réseau [ici](#)

Les réseaux nationaux

Prochainement

Une bibliographie sur les réseaux

Cliquez [ici](#) pour plus de détails

Étape 1 Déterminer l'objectif du réseau

[Get new ideas for teaching in our clinical context & overcome common difficulties]

Les réseaux se développent et les membres s'unissent parce qu'ils partagent un objectif commun pour lequel ils sont motivés à travailler ensemble. Ce sentiment d'avoir un objectif commun doit naître du groupe et ne pas être imposé, et il peut changer ou évoluer dans le temps. Les membres doivent se sentir concernés et connaître exactement la raison de l'existence du réseau. Les membres s'engagent en réalisant que le but doit l'emporter sur les coûts à court terme.

Le but est donc très important: il concerne les objectifs du réseau, et permet finalement une évaluation de l'évolution et du développement du réseau.

[better interprofessional understanding]

Il y a deux types de but commun. Le premier est le soutien. Dans ce cas, les membres accèdent au réseau principalement pour recevoir du soutien et devenir plus efficaces dans

leur travail individuel. Le second est la représentation. Dans ce cas, les membres coordonnent leurs efforts à fin d'agir ensemble pour réaliser des changements pour le bien commun de leur organisation sur un thème auquel ils sont fortement attachés. Beaucoup de réseaux atteignent un équilibre entre les deux.

Les réseaux doivent explicitement préciser leur objectif et les buts doivent être bien définis pour établir un agenda commun que le groupe désire réaliser. Le réseau doit être capable de répondre clairement aux questions suivantes:

[Retour](#)

[Étape 2](#)

Étape 2 Déterminer le type de réseau

[Family physicians from all over Israel]

Un réseau consiste en un groupe de personnes qui sont interconnectées et qui ont un objectif commun. Conformément à cet objectif, il est important de déterminer le type de réseau, p.ex.:

[Groupe of stakeholders in teaching & research in family medicine in Switzerland]

- S'agit-il d'un réseau local ou plus étendu?
- Quel genre de contact veut-on ou requiert-on entre les membres?
- Est-ce un réseau de pairs ou plutôt de représentation?

[Retour](#)

[Étape 3](#)

Étape 3 Déterminer la structure du réseau

[we have regular meetings & do work in-between]

La structure d'un réseau doit être démocratique, fonctionner 'de bas en haut' et être flexible. La structure doit être suffisamment dynamique et motivante pour exploiter l'énergie des membres. Le réseau doit déterminer l'adhésion des membres et la base du leadership.

Vu la nature moins hiérarchique, confiante et inclusive des réseaux, mieux vaut ne pas avoir trop de règles au commencement. Le réseau doit pouvoir évoluer à travers une discussion continue avec ses membres.

[the more you come tot he meetings & the more you contribute, the more you get. That is obvious and that is encouraging.]

Il faut tenir compte des restrictions géographiques, personnelles d'accès, de gestion et de financement.

Étape 4 Déterminer les caractéristiques de l'adhésion des membres

[exchanging expertise (theory & skills)]

Les membres doivent vouloir “agir”, se sentir responsable, être enthousiaste, dévoués et disposés à partager. Ils doivent vouloir contribuer et en cas de nécessité, travailler pour l'organisation entre les réunions. Ils doivent partager un besoin perceptible commun et valoriser le travail en équipe: “L'union fait la force.” Les membres doivent également faire confiance au processus et donner au réseau le temps d'aller de l'avant.

[Everybody who is interested can become a member and take responsibility, no closed exclusive club!]

Les niveaux d'expertise peuvent varier.

Étape 5 Déterminer le leadership du réseau

[A committee to regulate activities]

Les compétences pour diriger un réseau diffèrent de celles requises dans une organisation traditionnelle. Les ‘leaders’ d'un réseau ont comme objectif de créer une ambiance démocratique, inclusive et essayer d'aider plutôt que de diriger. Il faut stimuler la collaboration, la transparence, l'engagement et le respect. Les relations entre pairs et le dialogue continu sont valorisés. La capacité de pouvoir négocier et se sentir à l'aise dans une situation conflictuelle ou d'opinions différentes sont des qualités recherchées pour un directeur de réseau.

[Ingredients for success and stability? Very good leadership with firm and ambitious deadlines – and easy access to support when problems arise]

La direction de réseau se doit d'éviter quelques pièges importants. On est tenté d'un côté de sur-diriger un réseau et d'un autre côté de le laisser se désorienter et s'égarer. Avec le temps, le réseau peut devenir facilement hiérarchique avec une direction établie. Des ‘leaders’ on attend de l'endurance, de la concentration et de la flexibilité.

Ils doivent faire face au fait que les réseaux sont dynamiques, ont des membres qui changent et sont soumis à une instabilité considérable. L'engagement et l'énergie des

membres fluctueront naturellement. Le travail de la direction consistera à dynamiser les équipes, maintenir une bonne énergie, voire redynamiser au besoin.

[Retour](#)

[Étape 6](#)

Étape 6 **Déterminer les tâches et les résultats du réseau**

[regular meetings and emails, and training together]

Les activités des réseaux dépendent du but du réseau: elles doivent être en accord avec les objectifs communs et avoir des résultats clairement définis. Pour réussir un réseau doit être actif et avoir des plans d'action bien clairs et des directives qui sont bien définies par le réseau lui-même. Les membres doivent s'engager à développer des produits sans avoir trop de pression de la part de la direction!

[Yearly workshops (low cost) to meet face-to-face and build trust into the group]

En fonction de la nature du réseau, des réunions régulières doivent être organisées, physiques ou virtuelles, et l'information doit être établie et distribuée régulièrement.

[Two regular meetings/week, one devoted to clinical aspects, one to research aspects]

[Retour](#)