

# STRATÉGIES DE FORMATION DES FORMATEURS POUR DE RÉELS CHANGEMENTS PÉDAGOGIQUES INSTITUTIONNELS

Diane Clavet

Conférence 27 juin 2019

Udrem - Genève



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



À quoi reconnaît-on une faculté  
qui a mis en œuvre une stratégie  
de développement professoral  
adéquate pour soutenir des  
changements pédagogiques significatifs?



# *Les enseignants qui participent directement à la création de contenus et méthodes liés à ce renouveau*

- rappellent et défendent les principes sous-jacents lors de décisions administratives les mettant à risque
- sont actifs dans les comités de développement soutenus par des experts pédagogiques (FLC)
- contribuent au développement et à l'animation de la formation professorales et du plan de communication

**Une masse critique d'entre eux a été ou est engagé dans une formation pédagogique approfondie** (ex- CAS pédagogique)



# *Tous les enseignants sont formés pour*

- expliquer / vulgariser le bien-fondé de ce changement aux étudiants et collègues sceptiques
- décrire les « bonnes pratiques » liées à cette nouvelle approche et les mettre en œuvre
- s'engager dans une démarche d'amélioration continue de leurs intervention d'enseignement (démarche réflexive, communauté de pratique,...)



# Provenance des contenus

Revue ciblée de la  
littérature  
(dont Steinert et al)

Mon expérience  
de 25 années en  
formation professorale

Décodage des savoirs  
d'expérience de collègues:  
12 entrevues semi-  
structurées (mai 2019)



## MESSAGES CLÉS

### Provenance des contenus

Revue ciblée de la littérature

Mon expérience de 25 années en formation professorale

Décodage des savoirs d'expérience de collègues: 12 entrevues semi-structurées (mai 2019)

- Valoriser, à l'échelle institutionnelle, l'importance de se former comme enseignant pour des programmes de qualité
- Instaurer un maillage solide entre les structures de gouvernance et les experts pédagogiques
- Déployer une stratégie de formation des formateurs qui appuie le « développement » de leurs compétences



# A

- Valoriser, à l'échelle institutionnelle, l'importance de se former comme enseignant pour des programmes de qualité
- Instaurer un maillage solide entre les structures de gouvernance et les experts pédagogiques
- Déployer une stratégie de formation des formateurs qui appuie le « développement » de leurs compétences



# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

implique un apprentissage intégré et en profondeur

## INGRÉDIENTS

## RECETTE



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé





# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

implique un apprentissage intégré et en profondeur

## INGRÉDIENTS

- traiter activement l'information
- collaborer / construire ensemble
- utiliser une démarche réflexive
- exercer une pratique délibérée

*...pour apprendre*

## RECETTE



# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

implique un apprentissage intégré et en profondeur

## INGRÉDIENTS

### RECETTE

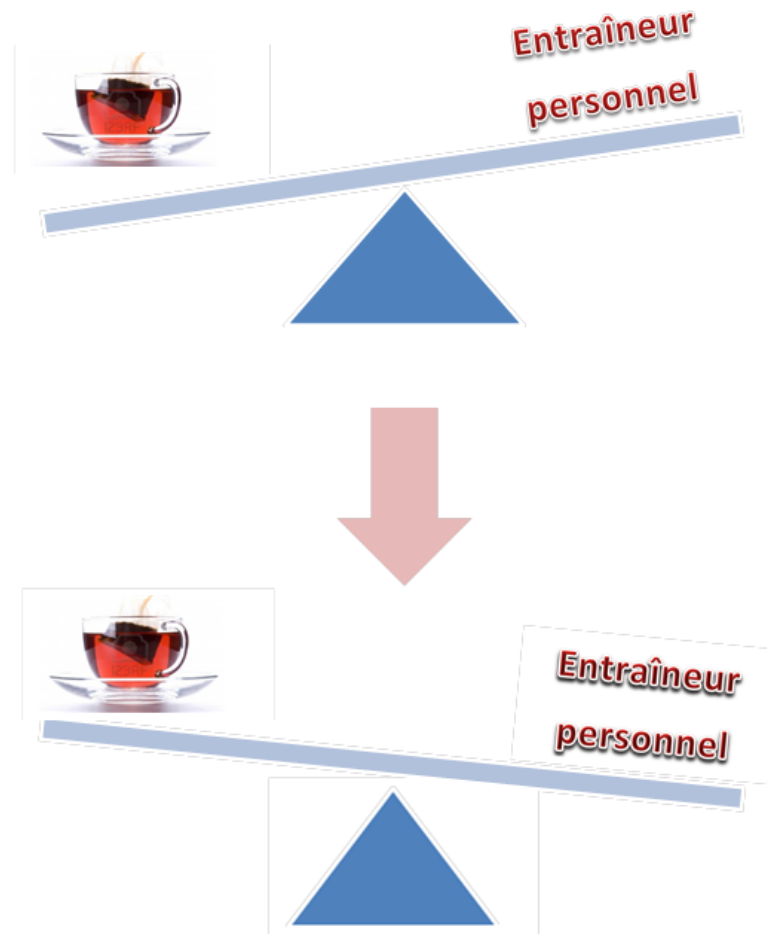
Vision claire des attentes (finalités de formation) et de la trajectoire de développement (jalons de progression)

Combinaison d'approches pédagogiques (ingrédients)

Occasions régulières de faire le point sur sa progression (« *evaluation for learning* », activités intégratrices)



# *Le cursus axé sur le développement de la compétence*



# Développer ses compétences d'enseignant

- Vu comme important / pertinent
- Valorisé / soutenu
- Opportunité de se « développer » (CBME)
  - étalée dans le temps
  - basée sur un cadre (EPA pédagogique?)



## ***Stratégies:***

- Référentiel de tâches / descripteurs de qualité (considéré comme les attentes de l'institution)
- Normes qui incitent à s'engager en formation des professeurs (agrément, critères de promotion)
- Le temps pour apprendre à enseigner fait partie du travail d'enseignant
- Lien avec l'évaluation de l'enseignement (vue comme un engagement dans un cycle d'amélioration continue de son enseignement)



# B

- Valoriser, à l'échelle institutionnelle, l'importance de se former comme enseignant pour des programmes de qualité
- Instaurer un maillage solide entre les structures de gouvernance et les experts pédagogiques
- Déployer une stratégie de formation des formateurs qui appuie le « développement » de leurs compétences



# **La qualité des programmes, c'est l'affaire de la direction facultaire et de la gouvernance des programmes!**

- Les messages sur les orientations de changement viennent « d'en haut »  
« Dean's commitment »  
en vertu de la responsabilité sociale de la faculté
- L'appui pédagogique et la formation des professeurs résultent d'une complicité étroite entre programmes et experts pédagogiques (aller vers les équipes – ensemble sur les comités)



# Vers un changement pédagogique institutionnel

- Créer le « désir »
- Créer la masse critique
- Créer un mouvement inévitable





# Avant (AV) – pendant (PE) – après (AP) un changement pédagogique institutionnel

- Créer le « désir » **AV**
  - ✓ parler régulièrement des avancées en éducation médicale
  - ✓ inviter à de petits changements cohérents
- Créer la masse critique **AV - PE**
  - ✓ formation pédagogique approfondie = privilège
  - ✓ appui étroit des collaborateurs à la conception
- Créer un mouvement inévitable **PE - AP**
  - ✓ projets-pilotes / sollicitation ciblée
  - ✓ célébrer les bons coups
  - ✓ formation de tous, près de leur pratique



# Vers un changement pédagogique institutionnel

- Créer le « désir »
- Créer la masse critique
- Créer un mouvement inévitable

*Plan de communication*

*Implication d'apprenants / d'enseignants*

**Véhicule privilégié: activités de formation prof**



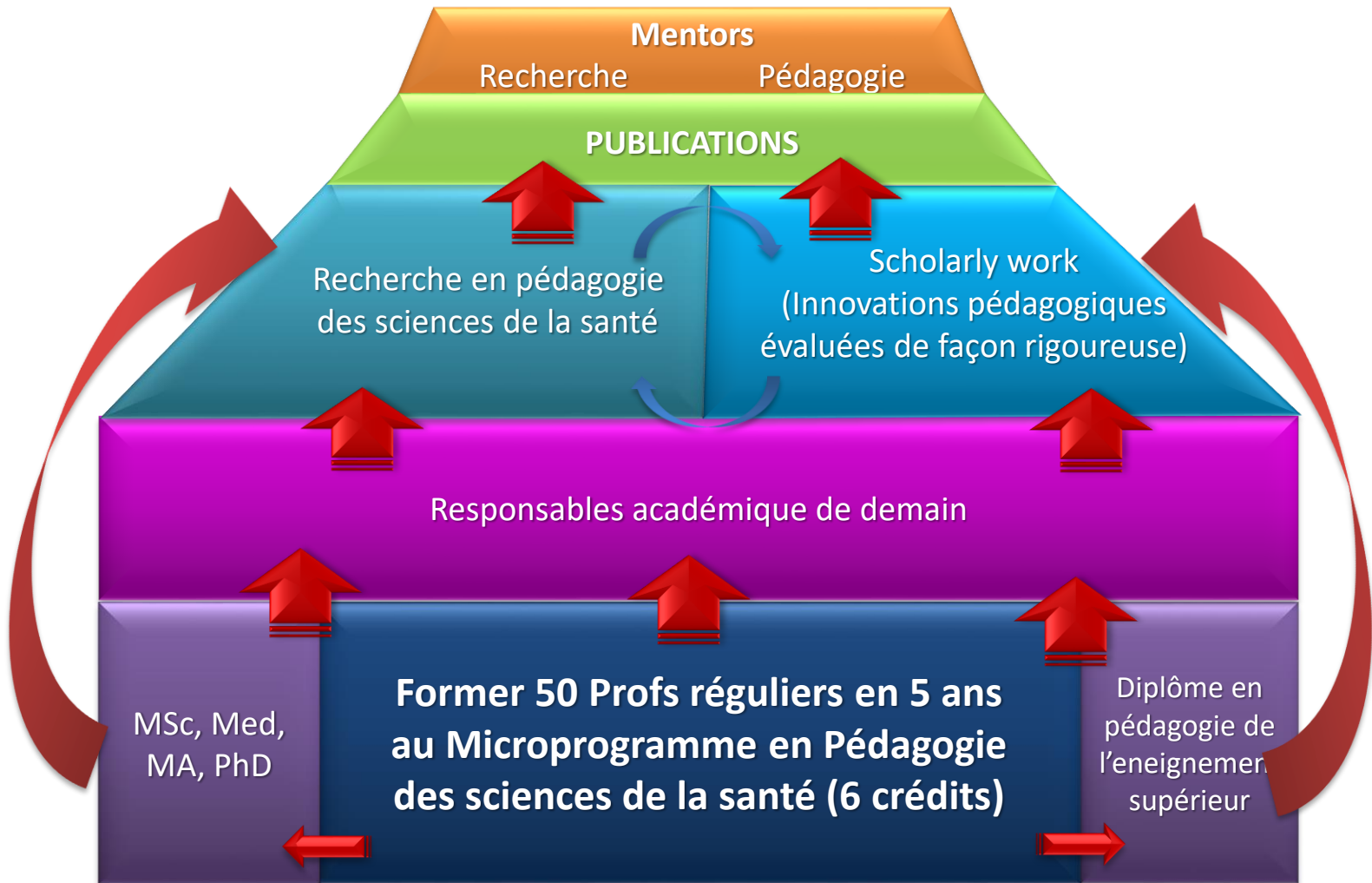
# Avant (AV) – pendant (PE) – après (AP) un changement pédagogique institutionnel

- Créer le « désir »
  - ✓ illustrer régulièrement l'évolution en formation médicale
  - ✓ inviter à de petits changements cohérents
- Créer la masse critique
  - ✓ formation pédagogique approfondie = privilège
  - ✓ appui étroit des collaborateurs à la conception
- Créer un mouvement inévitable
  - ✓ projets-pilotes / sollicitation ciblée
  - ✓ célébrer les bons coups
  - ✓ formation de tous, près de leur pratique



# La pédagogie: Notre héritage / Une priorité!

Réflexions pour le développement de la pédagogie médicale à la FMSS : le développement des ressources humaines



# C

- Valoriser, à l'échelle institutionnelle, l'importance de se former comme enseignant pour des programmes de qualité
- Instaurer un maillage solide entre les structures de gouvernance et les experts pédagogiques
- Déployer une stratégie de formation des formateurs qui appuie le « développement » de leurs compétences



# Différents besoins pour différentes clientèles

Gouvernance élargie  
(ambassadeurs – courtiers d'information)

Enseignants concepteurs  
(activités et matériel)

« Mentors » et  
accompagnateurs  
académiques

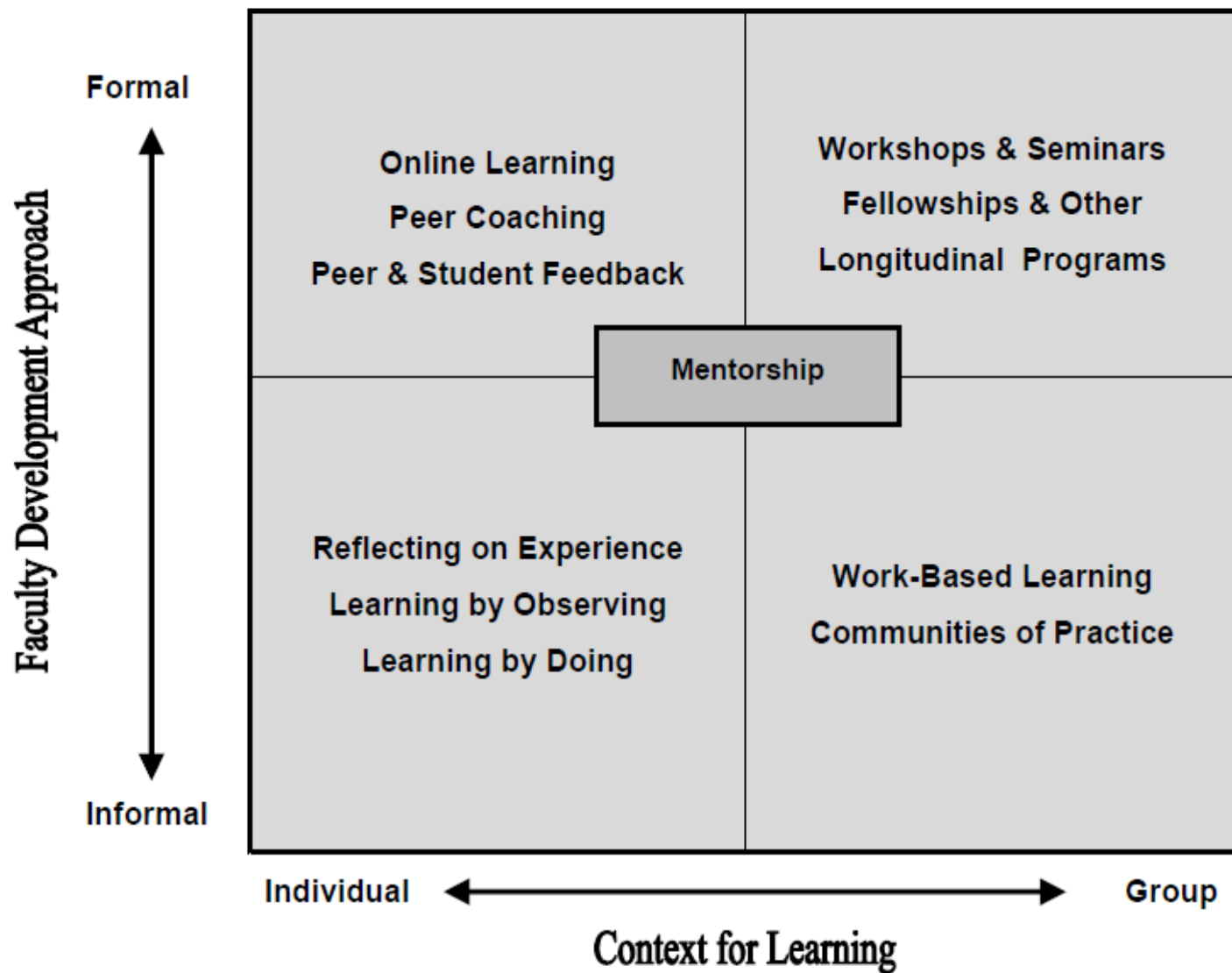
Superviseurs  
cliniques

Enseignants  
pour des tâches  
spécifiques

Apprenants



Figure 1: Faculty Development – From Workshops to Communities of Practice<sup>47,48</sup>



This figure has been published with permission by the American College of Physicians, © 2010, *Theory and Practice of Teaching Medicine*.



# Le développement des compétences professorales provient ...

Jenning & Wagnier, 2011

- à 70% du travail quotidien  
(pratique délibérée et  
démarche réflexive)
- à 20 % d'échanges  
planifiés entre pairs  
et avec des experts
- à 10% de formations  
structurées





# Le développement des compétences professorales provient ...

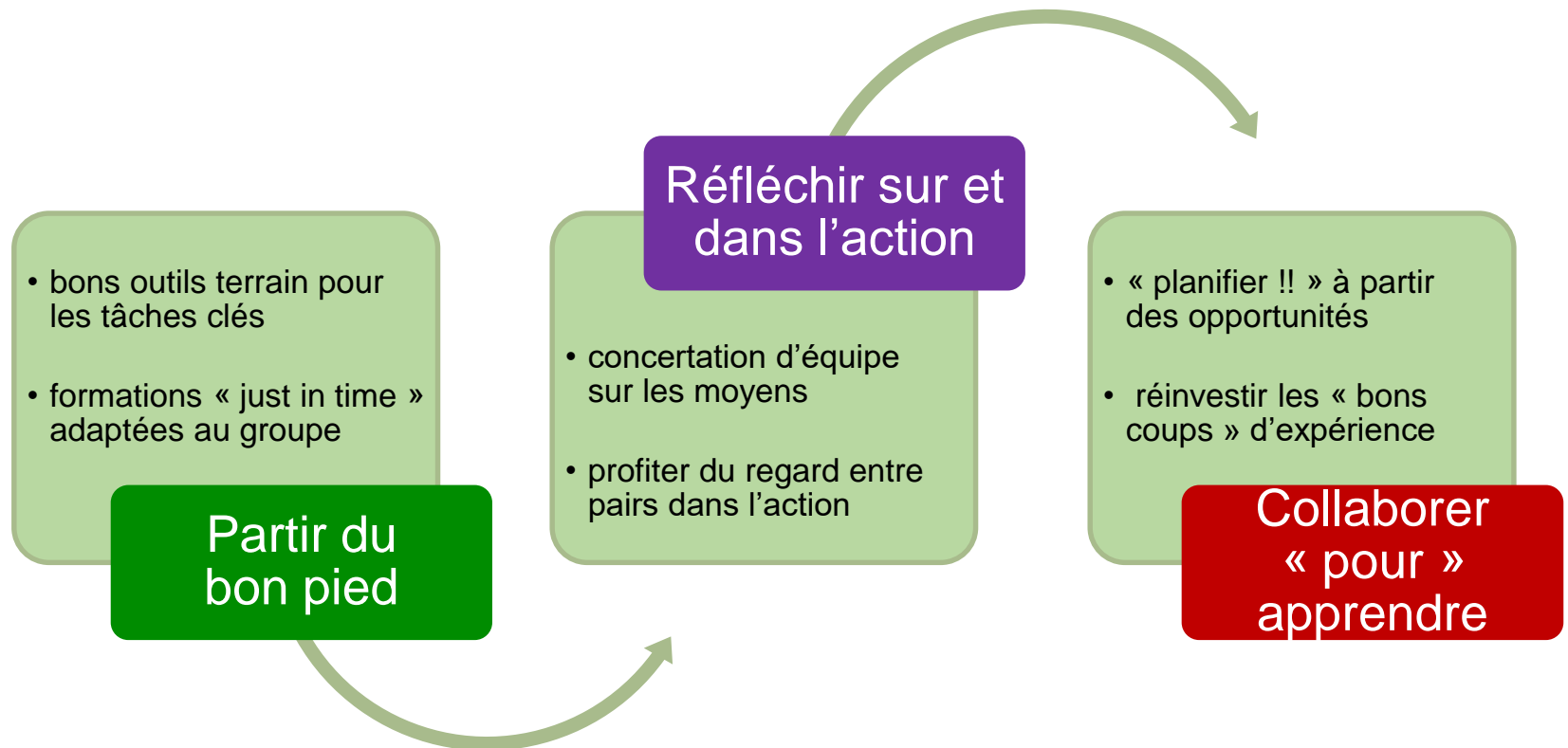
Jenning & Wagnier, 2011

- à 70% du travail quotidien  
(pratique délibérée et démarche réflexive)
- à 20 % d'échanges planifiés entre pairs et avec des experts  
(*Communities of practice – CoPs*)
  - essentiels pour le transferts des acquis d'ateliers vers la pratique
- à 10% de formations structurées



# « Former, appuyer et reconnaître les enseignants »

*dans une culture d'amélioration continue de la formation*



« Faculty development is not an activity...  
... is a process that occurs over time  
in authentic setting »

Steinert et al, 2016



« Sharing explicit and tacit knowledge through social learning is a central function of CoPs »

Steinert 2011

« **Modern role of Faculty Developers:**  
Seeding and nurturing CoPs »

McDonald 2015

- *Faculty Learning Communities* (Cox)
- *Intentional CoPs*
- *Organised / Nurtured CoPs*
- *CoPs* (Wenger)



## Cohérence

- des messages

- des approches

## Communication

- Valoriser, à l'échelle institutionnelle, l'importance de se former comme enseignant pour des programmes de qualité
- Instaurer un maillage solide entre les structures de gouvernance et les experts pédagogiques
- Déployer une stratégie de formation des formateurs qui appuie le « développement » de leurs compétences





UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



À quoi reconnaît-on une faculté  
qui a mis en œuvre une stratégie  
de développement professoral  
adéquate pour soutenir des  
changements pédagogiques significatifs?



# *Tous les enseignants sont formés pour*

- expliquer / vulgariser le bien-fondé de ce changement aux étudiants et collègues sceptiques
- décrire les « bonnes pratiques » liées à cette nouvelle approche et les mettre en œuvre
- s'engager dans une démarche d'amélioration continue de leurs intervention d'enseignement (démarche réflexive, communauté de pratique,...)





# *Les enseignants qui participent directement à la création de contenus et méthodes liés à ce renouveau*

- rappellent et défendent les principes sous-jacents lors de décisions administratives les mettant à risque
- sont actifs dans les comités de développement soutenus par des experts pédagogiques (FLC)
- contribuent au développement et à l'animation de la formation professorales et du plan de communication

**Une masse critique d'entre eux a été ou est engagé dans une formation pédagogique approfondie** (ex- CAS pédagogique)





UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



# Réflexion dans l'action et sur l'action pour se développer comme enseignant

*Exemples d'activités...*

## ... individuelles

- auto-analyse de son enseignement  
(immédiatement après ou en révisant le vidéo de la séance)

## ... entre pairs au quotidien

- commentaires d'un pair sur son enseignement  
(immédiatement après ou en révisant le vidéo de la séance)
- consultation d'un pair au sujet d'un défi

## ... en petits groupes (partage)

- participation à une communauté d'apprentissage  
sur la pratique d'enseignement



# Réflexion dans l'action et sur l'action pour se développer comme enseignant

*Conditions de succès*

**Activités individuelles**

**Activités entre pairs au quotidien**

**Activités de patage en petits groupes**

*Outil (pratique et accessible)*

*Climat de respect et d'entraide*

*Faciliter la réalisation*



# Réflexion dans l'action et sur l'action pour se développer comme enseignant

## Approches sophistiquées

Laboratoire de simulation pédagogique  
(EECOS pédagogique)

Enseignant impliqué dans une recherche action  
(Delaney and Golding, BMC Medical Education 2014, 14:20)





UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



# Le nouveau défi en formation des formateurs

*Communauté  
de pratique*

*Communauté  
d'apprentissage*



RÔLES DES  
RESPONSABLES  
DE FORMATION  
PROFESSORALE?



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé





UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé





		exerce une pratique ciblée intentionnelle ( <i>Deliberate Practice</i> )
		recherche et utilise le feedback pour s'améliorer
		sélectionne et applique des stratégies pour progresser



		Un professionnel qui utilise...
		<b>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</b>  exerce une pratique ciblée intentionnelle
		<b>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</b>  recherche et utilise le feedback pour s'améliorer
		<b>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</b>  sélectionne et applique des stratégies pour progresser



**SUPERVISEUR**  
en développement  
de compétences

**Aide le résident à  
apprendre via...**

**... LA RÉFLEXION  
DANS L'ACTION**

exerce une  
pratique ciblée  
intentionnelle

**... LA RÉFLEXION  
SUR L'ACTION**

recherche et utilise  
le feedback  
pour s'améliorer

**... LA RÉFLEXION  
POUR L'ACTION**

sélectionne et  
applique des stratégies  
pour progresser



SUPERVISEUR TRIPLE C		Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »		<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien		<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation		<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »		<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien		<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation		<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles)</li> <li>✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien		<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation		<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles)</li> <li>✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés)</li> <li>✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation		<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
<b>Clinicien en action</b> « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles)</li> <li>✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème</li> </ul>	<b>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</b> exerce une pratique ciblée intentionnelle
<b>Coach</b> au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés)</li> <li>✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif</li> </ul>	<b>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</b> recherche et utilise le feedback pour s'améliorer
<b>Conseiller</b> au fil de la formation <i>en équipe de superviseurs?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ effectue le bilan périodique de sa progression avec le résident à partir des jalons</li> <li>✓ met à jour le plan d'apprentissage</li> </ul>	<b>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</b> sélectionne et applique des stratégies pour progresser





SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles)</li> <li>✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés)</li> <li>✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation  <i>en équipe de superviseurs?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ effectue le bilan périodique de sa progression avec le résident à partir des jalons</li> <li>✓ met à jour le plan d'apprentissage</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



❑ Le plus important  
à développer  
chez le résident

❑ Le plus délicat  
en supervision  
(le plus long à maîtriser)

❑ Le plus utile pour  
les superviseurs

➤ « apprendre à  
apprendre »

➤ le « timing »  
et la cible du  
« TEACHING MOMENT »

➤ des jalons adaptés  
*Milestones – EPA*  
*Workplace Assessment*

controverse ++



# *Le professionnel compétent agit...*

... en s'ajustant au  
contexte professionnel

## **Ressources internes**

1. Connaissances accessibles
2. Habiletés automatisées
3. Valeurs intégrées

**Fait la bonne chose  
au bon moment  
de la bonne façon  
(avec les bonnes  
personnes)**

## **Ressources externes**

1. Professionnels consultants
2. Ressources communautaires
3. Ressources documentaires

... en cohérence avec ses rôles  
et responsabilités professionnelles



❑ Le plus important  
à développer  
chez le résident

➤ « apprendre à  
apprendre »

❑ Le plus délicat  
en supervision  
(le plus long à maîtriser)

➤ le « timing »  
et la cible du  
« *TEACHING MOMENT* »

❑ Le plus utile pour  
les superviseurs

➤ des jalons adaptés et  
des stratégies de  
continuité pédagogique

➤ un cadre pour  
se développer



# DÉVELOPPEMENT PROFESSORAL TRIPLE C

## Aide le superviseur à apprendre via...

### ... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION

exerce une  
pratique ciblée  
intentionnelle

### ... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION

recherche et utilise  
le feedback  
pour s'améliorer

### ... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION

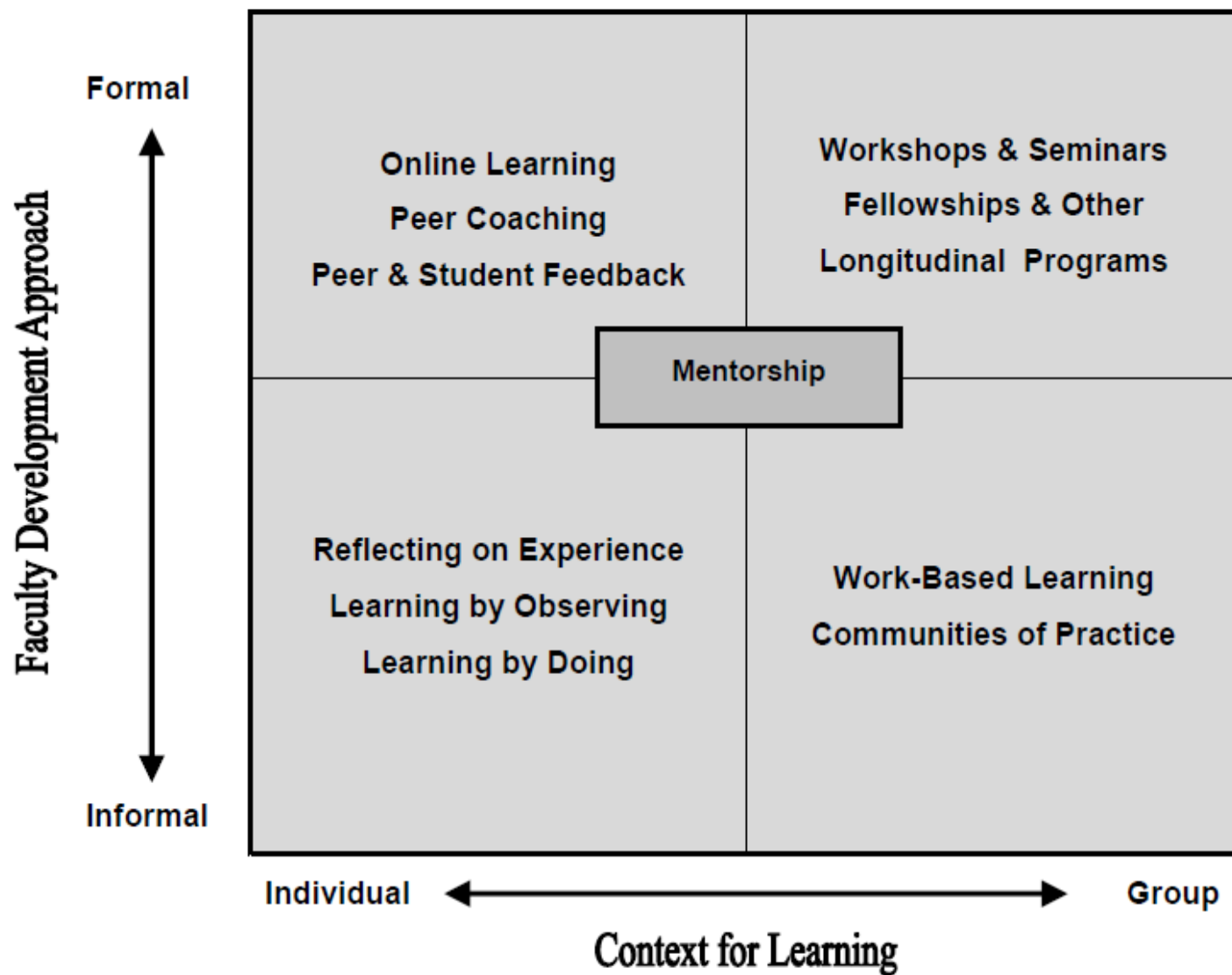
sélectionne et  
applique des stratégies  
pour progresser



DÉVELOPPEMENT PROFESSORAL TRIPLE C	Stratégies de formation	Aide le superviseur à apprendre via...
<p>Compagnon réflexif (pour soi même et entre pairs)</p>		<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
<p>Coaching de la pratique de supervision (réelle ou simulée)</p>		<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
<p>Conseiller au développement</p>		<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



Figure 1: Faculty Development – From Workshops to Communities of Practice<sup>47,48</sup>



This figure has been published with permission by the American College of Physicians, © 2010, *Theory and Practice of Teaching Medicine*.



# Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens

*Mes meilleures expériences en DPC !*



UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé





# Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens

développement  
professionnel  
continu

formation  
professorale



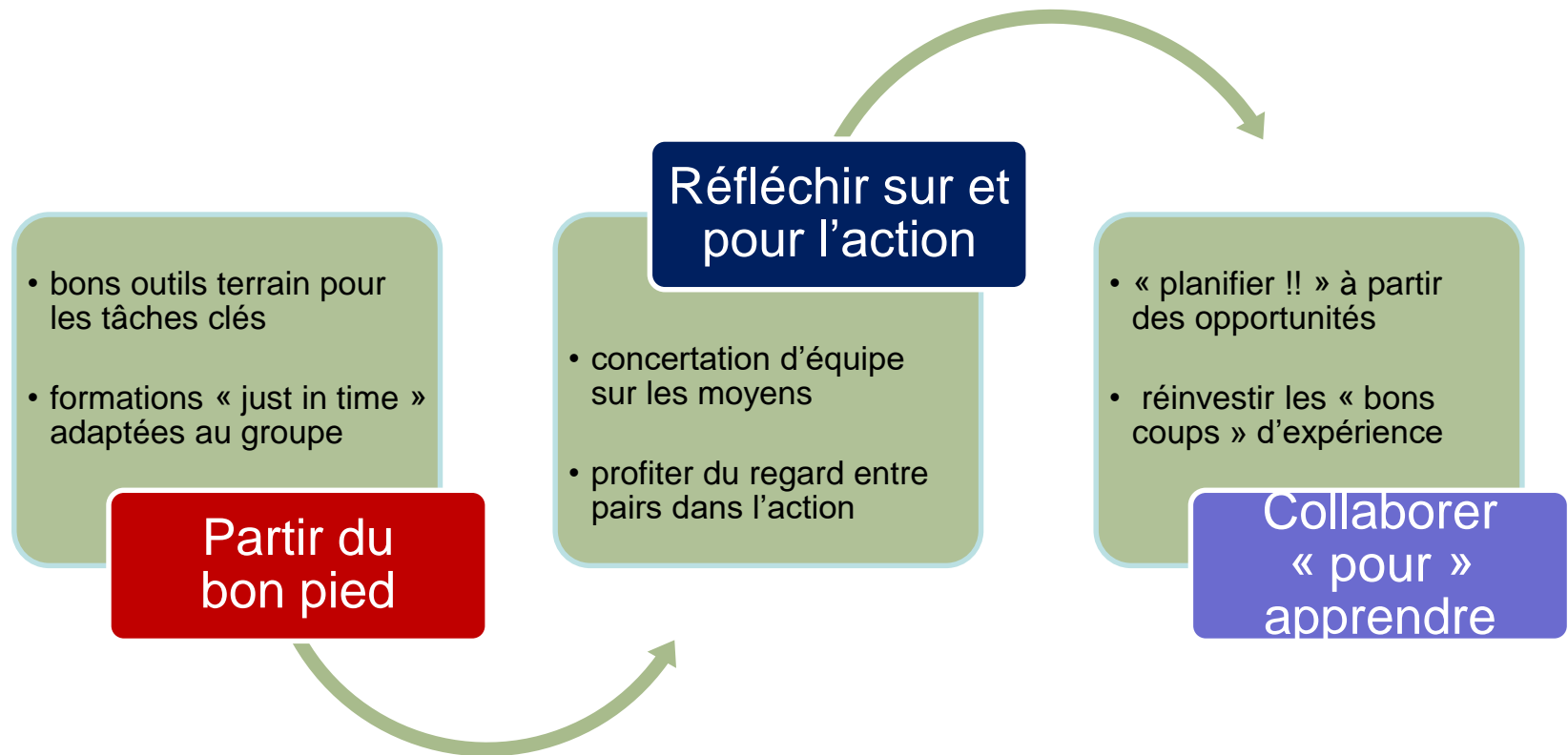
# Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens

## « *Work place learning (DPC)* »



# « Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens »

*dans une culture d'amélioration continue de la formation*



## EXERCICE

# Mon prochain pas...

Pensez au contexte  
de pratique et  
d'enseignement clinique  
qui permet vraiment  
de se développer  
comme superviseur...

*(celui que vous conseillerez!)*



# Mon prochain pas...

Pensez au contexte  
de pratique et  
d'enseignement clinique  
qui permet vraiment  
de se développer  
comme superviseur...

*(celui que vous conseilleriez!)*

- Avec quelle idée  
concrète et faisable  
partez-vous?
- Que ferez-vous  
« demain » pour  
qu'elle s'actualise?



# Le nouveau défi en formation professorale

*Communauté  
de pratique*

*Communauté  
d'apprentissage*



RÔLES DES  
RESPONSABLES  
DE FORMATION  
PROFESSORALE?



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



# Rôles des responsables de formation professorale

- Appuyer les équipes dans la mise en place d'un cadre pour se développer
- Adapter les outils avec et pour les superviseurs
- Offrir le « mentorat » et/ou le « soutien expert » sur le terrain
- Officialiser la « communauté de pratique » comme stratégie de formation / apprentissage
- Valoriser les « connaissances » qui se développe à travers la réflexion sur et pour l'action



# Bon développement!

*« Changer de culture et faire évoluer nos pratiques pédagogiques, c'est une question de sens à donner à nos interventions du quotidien auprès des résidents »*

*Diane*



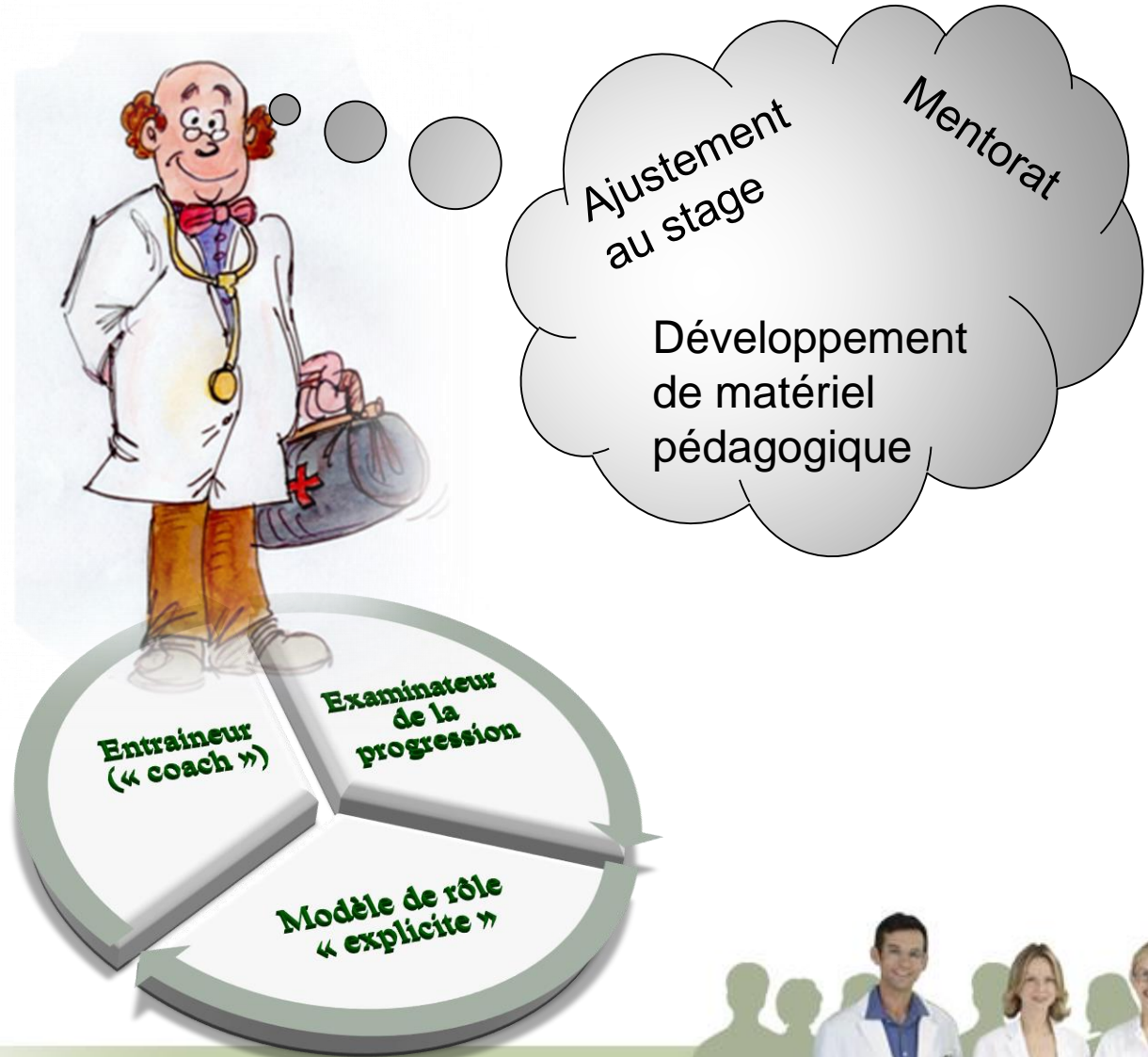




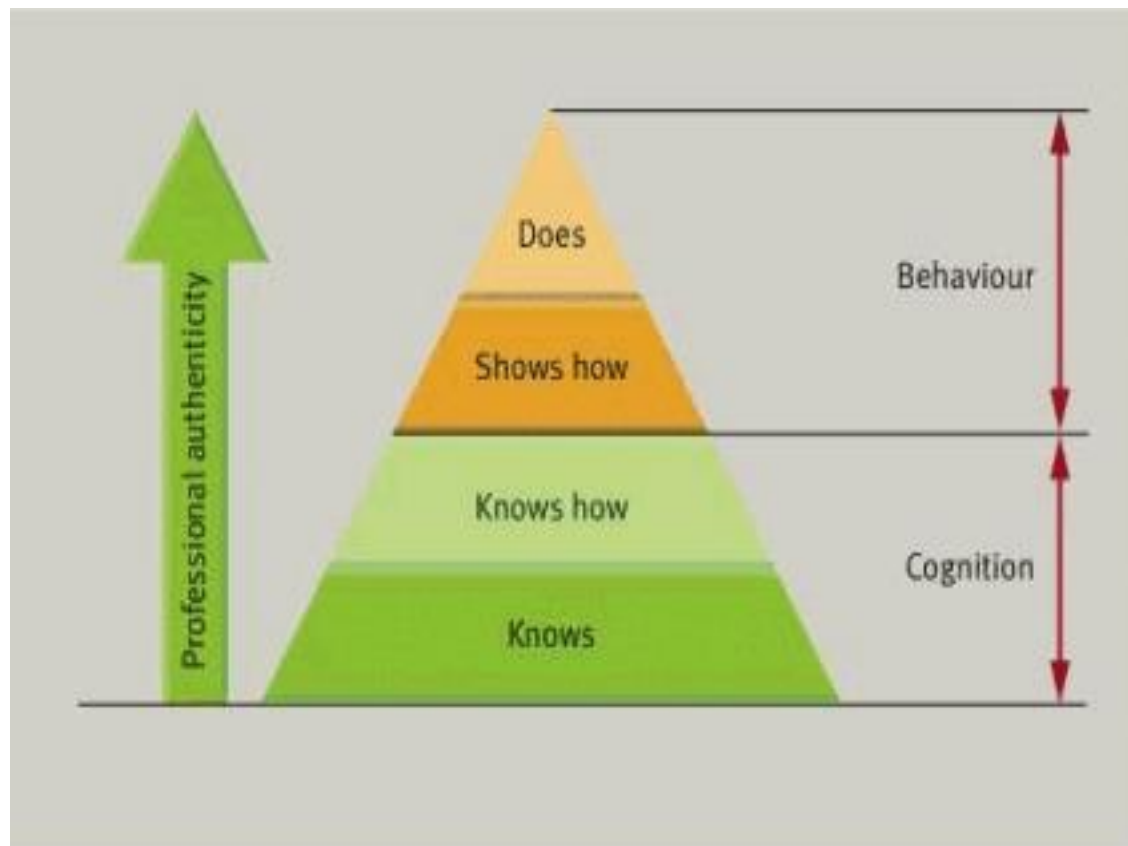
UNIVERSITÉ DE  
**SHERBROOKE**  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



# Lors de l'encadrement clinique, l'enseignant a plusieurs choses en tête !

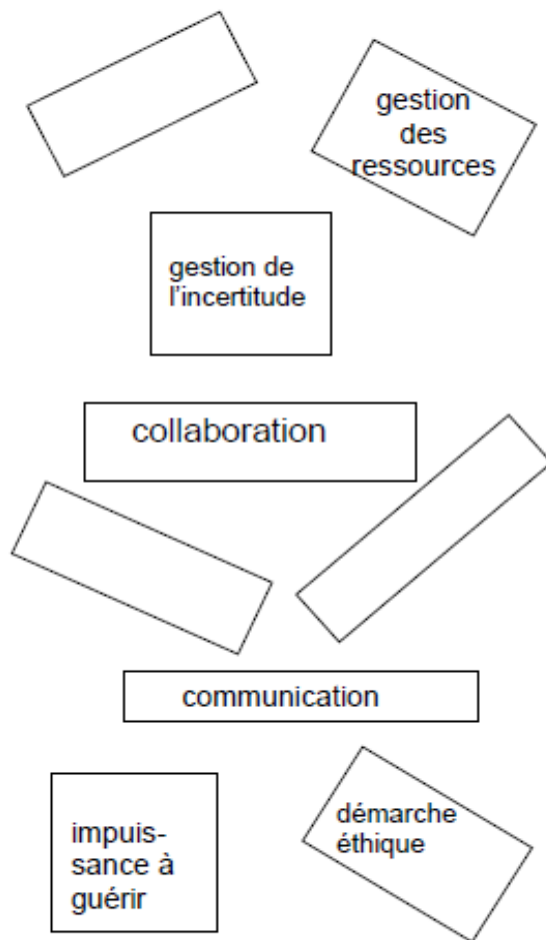


# Pyramide de Miller

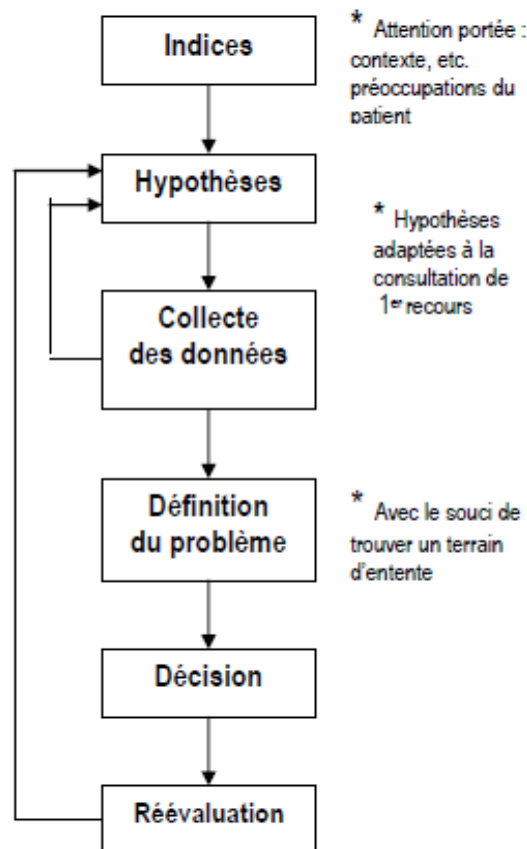


# TÂCHES D'APPRENTISSAGE EN STAGE

## INTÉGRER LES RÔLES PROFESSIONNELS ET SPÉCIFICITÉS DISCIPLINAIRES



## RODER LA DÉMARCHE HYPOTHÉTIQUE-DÉDUCTIVE



## RAFFINER L'ORGANISATION DES CONNAISSANCES



- D'UN SCÉNARIO POUR CHAQUE HYPOTHÈSE ÉLABORÉE À PARTIR D'UNE PLAINTÉ
- SCÉNARIO EN FONCTION DU MODE DE PRÉSENTATION DANS LE CONTEXTE
- ÉTAPES DE DÉCISION RESPECTANT L'HISTOIRE NATURELLE DE LA MALADIE

**RÔLE DU MAÎTRE DE STAGE : SAISIR L'OCCASION D'UN DE CES APPRENTISSAGES ... EN PLUS DE S'OCCUPER ADÉQUATEMENT DU MALADE.**

SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles)</li> <li>✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés)</li> <li>✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au fil de la formation  <i>en équipe de superviseurs?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ effectue le bilan périodique de sa progression avec le résident à partir des jalons</li> <li>✓ met à jour le plan d'apprentissage</li> </ul>	<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



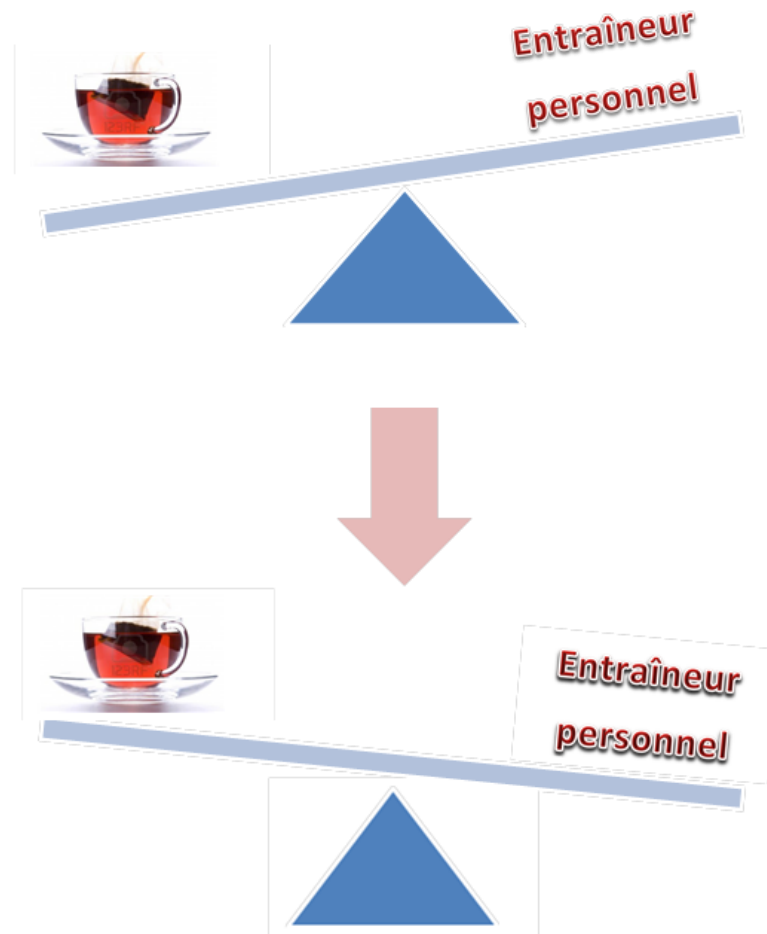
# *Le cursus axé sur le développement de la compétence*

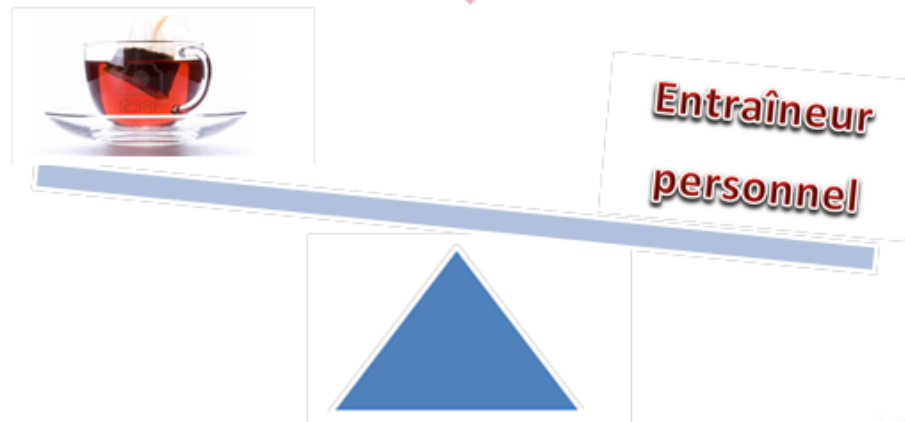
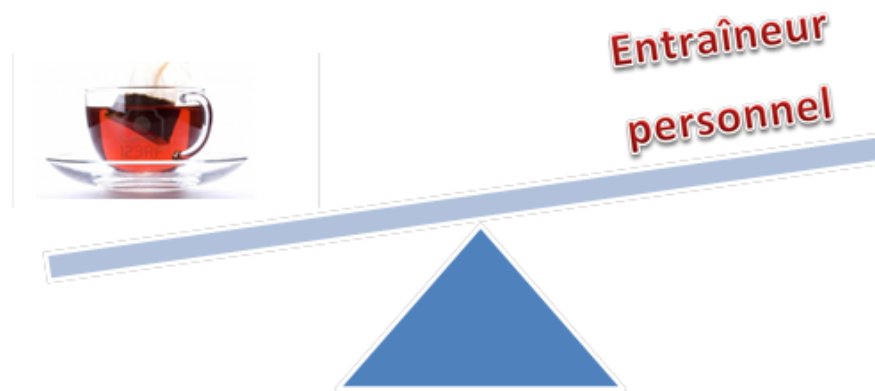


UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE  
Faculté de médecine  
et des sciences de la santé



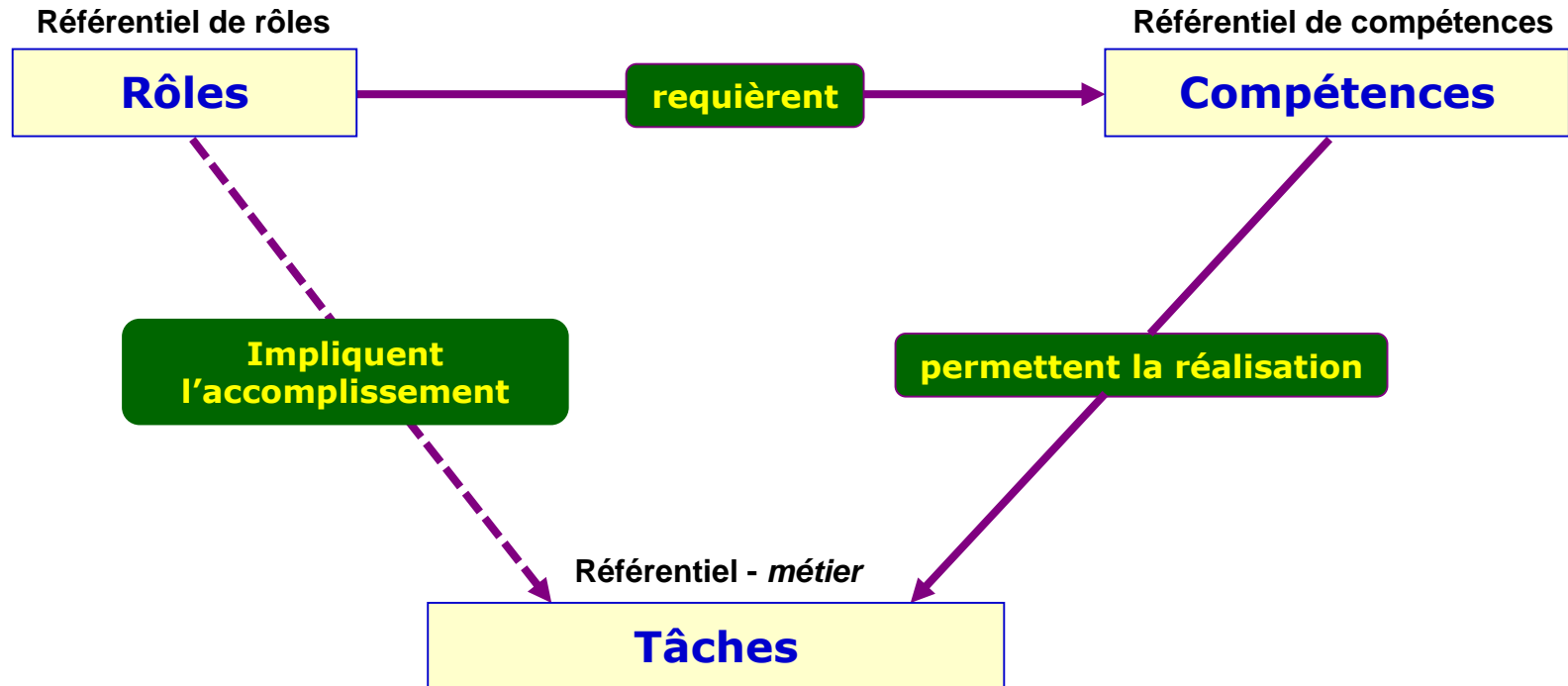
# *Le cursus axé sur le développement de la compétence*







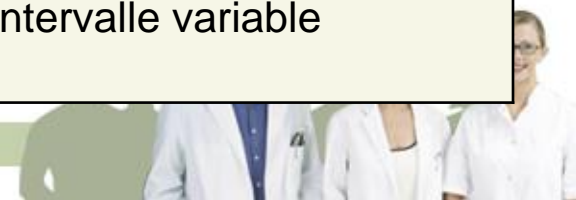
# Liens « *tâches – rôles –compétences* » du professionnel



- ✓ Réalise une entrevue avec un malade
- ✓ Anime une rencontre d'équipe de soins
- ✓ Fait une biopsie cutanée
- ✓ Remplit des formulaires
- ✓ Donne des conseils au téléphone à un malade...

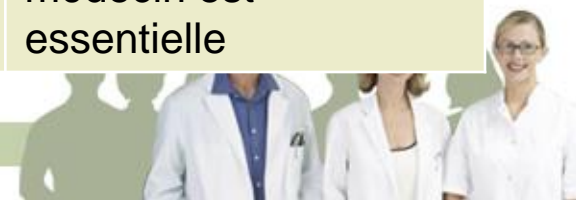
## Comparaison du curriculum basé sur la structure (stages) et du curriculum basé sur les compétences

Variable	Basé sur la structure	Basé sur les compétences
<b>Priorité</b>	Contenu : ensemble de connaissances, de compétences, d'attitudes	Résultat : démonstration de compétence
<b>But</b>	Acquisition de connaissances	Application des compétences
<b>Acteurs</b>	Enseignant à apprenant	Enseignant ET apprenant
<b>Évaluation</b>	Formulaire d'évaluation de fin de stage; Normative; Sommativ	Dossier d'évaluation; Critérielle; Formative
<b>Achèvement du programme</b>	Intervalle fixe	Intervalle variable



# Comparaison du curriculum axé sur la MF et du curriculum classique

Caractéristique	Classique	Axé sur la médecine familiale
Milieu	Hospitalier; cliniques spécialisées; Moins représentatif de la pratique future	Varié; où les MF travaillent; semblable à la pratique future
Problèmes des patients	Champ souvent étroit; certitude du diagnostic	Indifférenciés; aigus et chroniques; tous les âges
Type de soins prodigués	Épisodiques; axés sur l'expertise de la spécialité	Aigus; chroniques; préventifs; longitudinaux; la relation patient-médecin est essentielle



# Comparaison du curriculum axé sur la MF et du curriculum classique – suite

Caractéristique	Classique	Axé sur la médecine familiale
Enseignants	Experts du domaine spécialisé	Experts en médecine familiale; experts en généralisme
Type d'apprentissage favorisé	Développement de « mini-experts » dans les domaines successifs; discontinu	Apprentissage intégré de façon longitudinale; application à la MF
Effet sur les résidents	Parfois marginalisés; sentiment de compétence inférieure	Compréhension des compétences uniques; sentiment d'identité professionnelle



THE 3C PRECEPTOR AS...	TEACH BY...	HELP THE RESIDENT TO LEARN BY...
<p>...COMPANION</p> <p>Being a clinical reflective companion</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>explicit role modeling of the clinician work (including the different Canmeds-FM roles)</li> <li>stimulating clinical reasoning and problem-solving process</li> </ul>	<p>REFLEXION IN ACTION</p> <p>... using deliberate practice</p>
<p>...COACH</p> <p>Being a day to day « coach »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>giving timely, focused and comprehensive feedback (adapted to different clinical and learning environment)</li> <li>using the program benchmarking tools to discuss and document the observed resident performance</li> </ul>	<p>REFLEXION ON ACTION</p> <p>... using feedback to progress</p>
<p>...COUNSELOR *</p> <p>Being an education counselor/advisor along the residency training</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>reviewing periodic in training progress report with the resident (to define the “next steps”) *</li> <li>designing an updated education plan *</li> </ul> <p>*starting with the orientation session</p>	<p>REFLEXION AFTER ACTION</p> <p>... choosing/using the useful learning strategies/actions</p>



THE 3C PRECEPTOR AS...	TEACH BY...	HELP THE RESIDENT TO LEARN BY...
...Being a clinical reflective companion	<ul style="list-style-type: none"> <li>explicit role modeling of the clinician work (including the different Canmeds-FM roles)</li> <li>stimulating clinical reasoning and problem-solving process</li> </ul>	<p>REFLEXION IN ACTION</p> <p>... using deliberate practice</p>
<p>...COACH</p> <p>Being a day to day « coach »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>giving timely, focused and comprehensive feedback (adapted to different clinical and learning environment)</li> <li>using the program benchmarking tools to discuss and document the observed resident performance</li> </ul>	<p>REFLEXION ON ACTION</p> <p>... using feedback to progress</p>
<p>...COUNSELOR *</p> <p>Being an education counselor/advisor along the residency training</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>reviewing periodic in training progress report with the resident (to define the “next steps”) *</li> <li>designing an updated education plan *</li> </ul> <p>*starting with the orientation session</p>	<p>REFLEXION AFTER ACTION</p> <p>... choosing/using the useful learning strategies/actions</p>