

STRATÉGIES DE FORMATION DES FORMATEURS POUR DE RÉELS CHANGEMENTS PÉDAGOGIQUES INSTITUTIONNELS

Diane Clavet

Conférence 27 juin 2019

Udrem - Genève



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 professorale 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



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

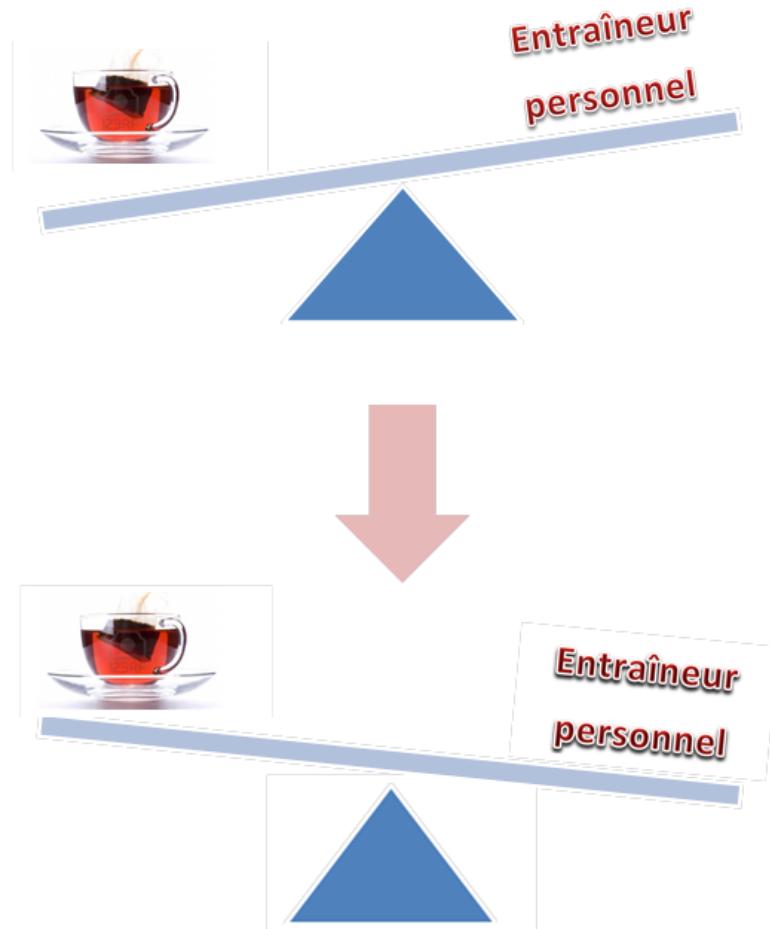
Vision claire des attentes (finalités de formation) et de la trajectoire de développement (jalons de progression)

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

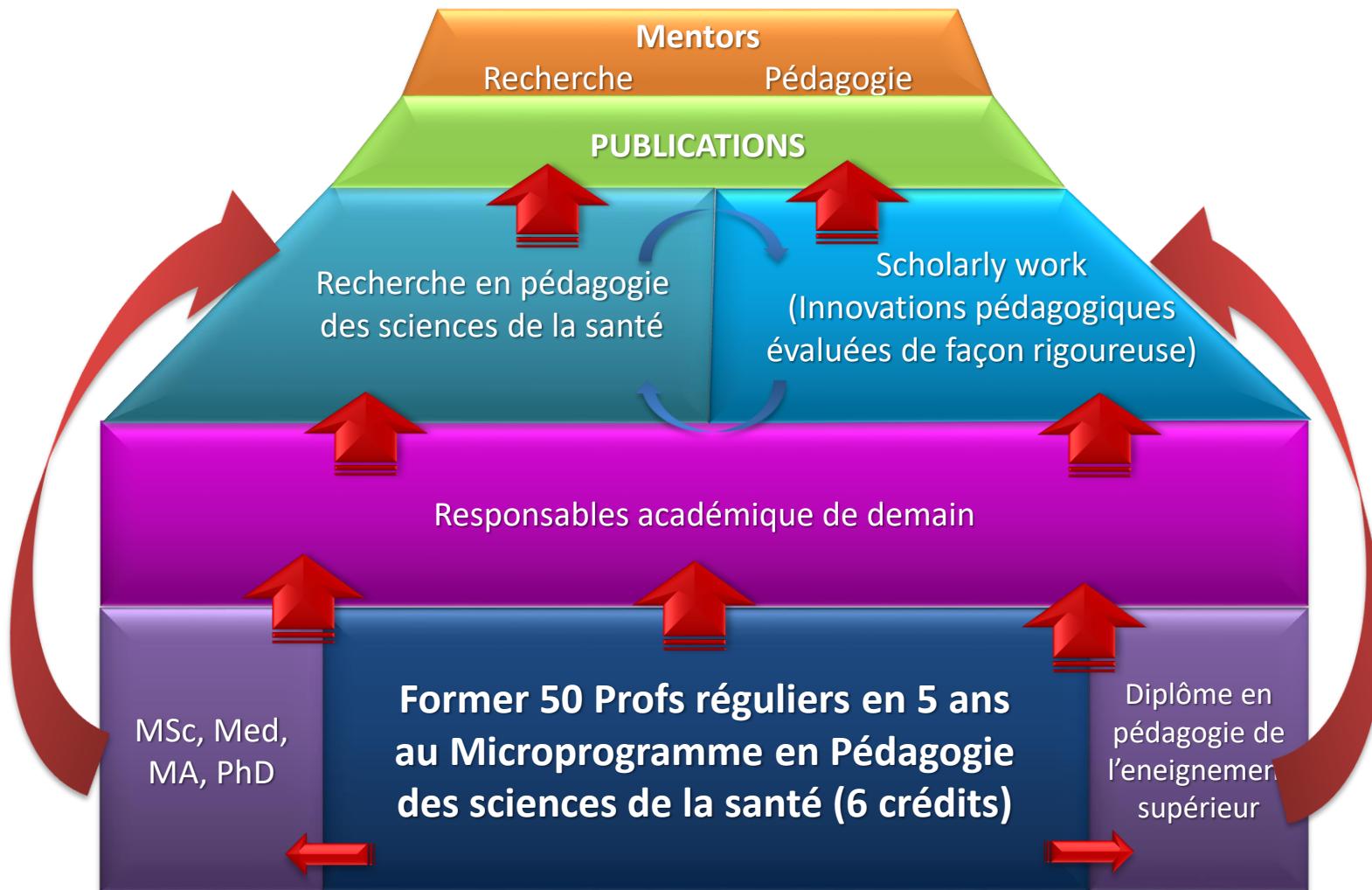
- **Créer un mouvement inévitable**

- ✓ 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

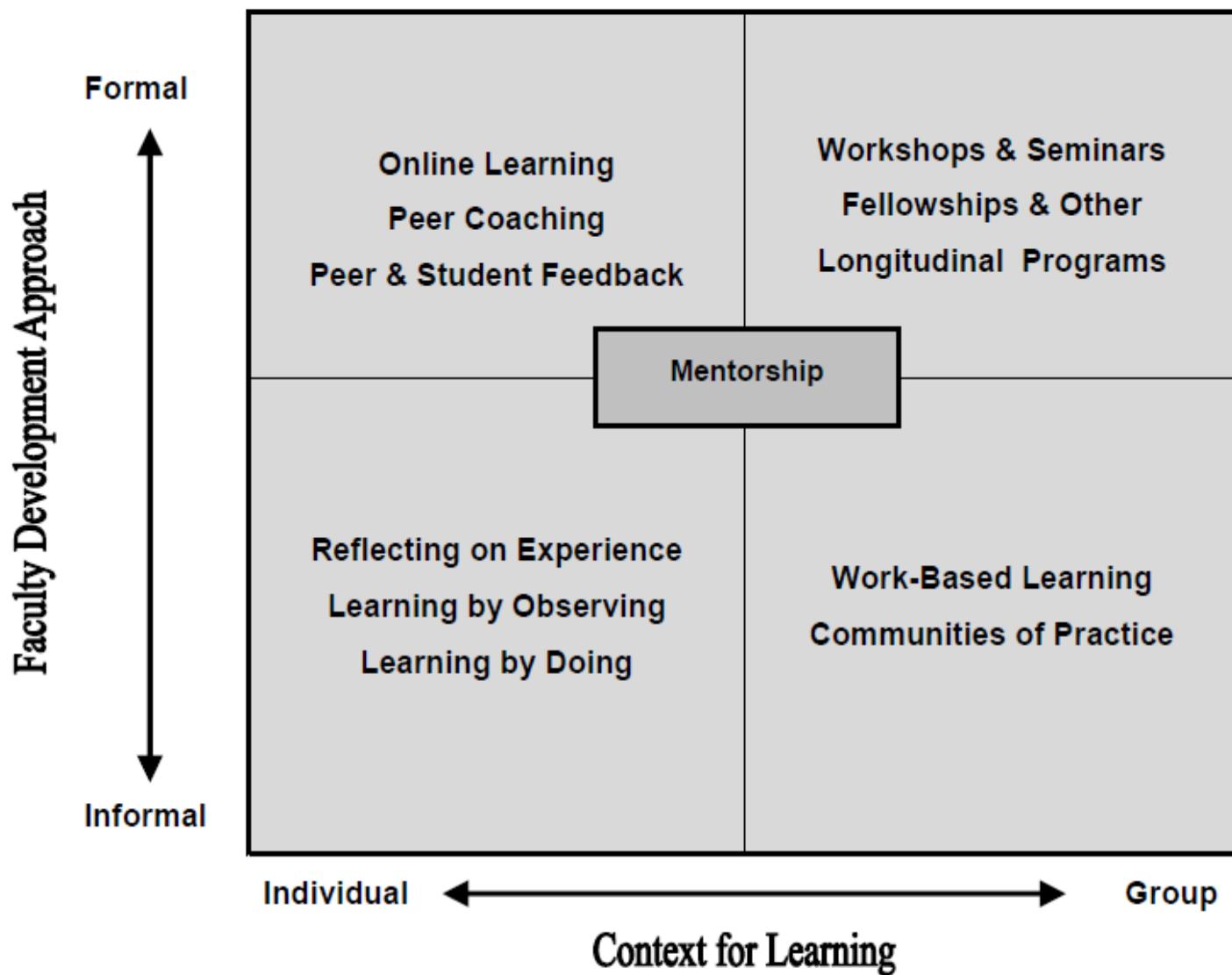
Superviseurs
cliniques

Enseignants
pour des tâches
spécifiques

Apprenants



Figure 1: Faculty Development – From Workshops to Communities of Practice^{47,48}



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 & Wargnier, 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 ...

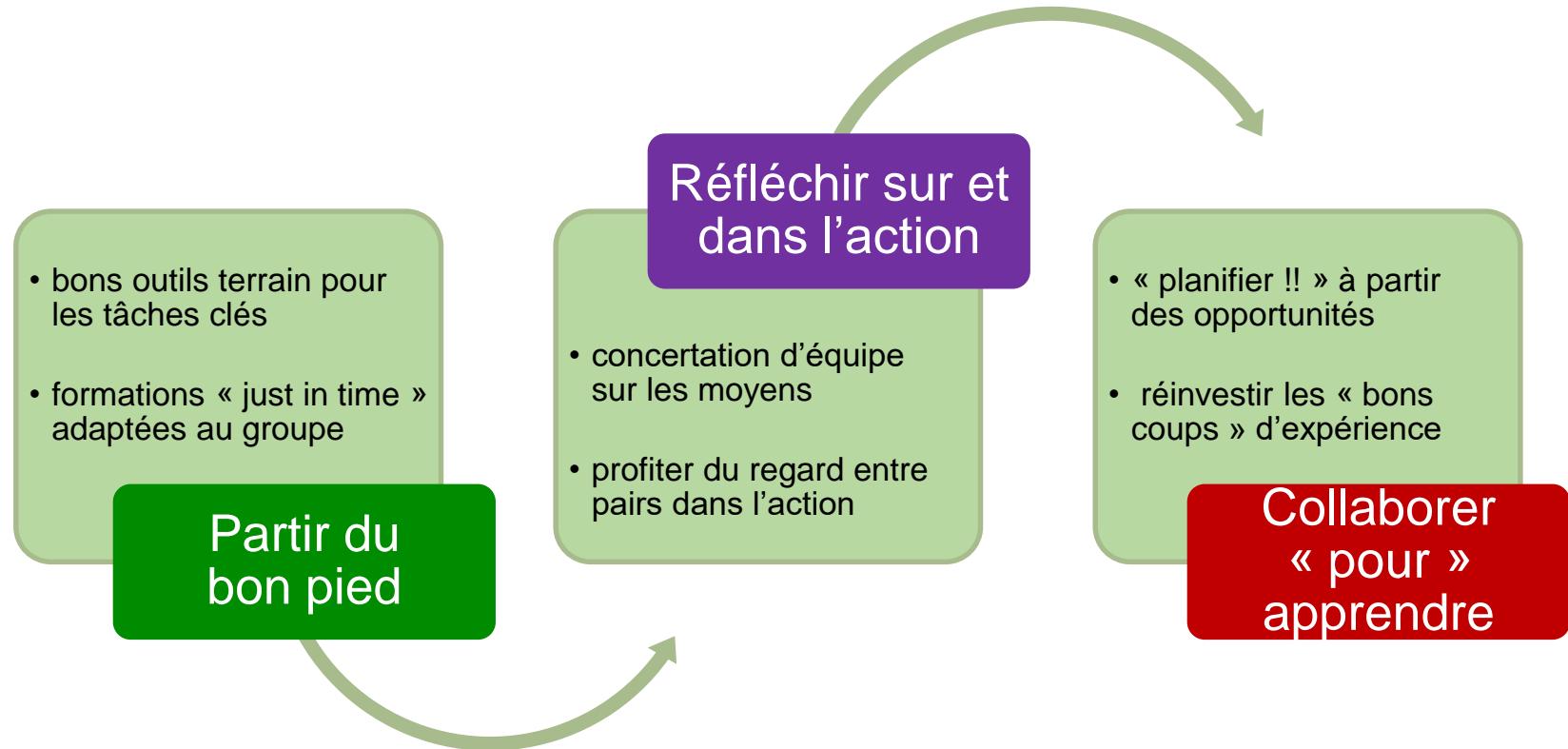
Jenning & Wargnier, 2011

- 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*)
 - à 10% de formations structurées
- essentiels pour le transferts des acquis d'ateliers vers la pratique



« 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 professorale 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



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



Un professionnel qui utilise...

... 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



SHERBROOKE

Faculté de médecine
et des sciences de la santé



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

cherche 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 »

... LA RÉFLEXION
DANS L'ACTION

exerce une
pratique ciblée
intentionnelle

Coach au quotidien

... LA RÉFLEXION
SUR L'ACTION

cherche et utilise
le feedback
pour s'améliorer

Conseiller
au fil de la formation

... LA RÉFLEXION
POUR L'ACTION

sélectionne et
applique des stratégies
pour progresser



SHERBROOKE

Faculté de médecine
et des sciences de la santé



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>cherche 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>



SHERBROOKE

Faculté de médecine
et des sciences de la santé



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"> ✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles) ✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème 	<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>cherche 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"> ✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles) ✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème 	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> ✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés) ✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif 	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>cherche 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"> ✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles) ✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème 	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> ✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés) ✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif 	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>cherche 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"> ✓ effectue le bilan périodique de sa progression avec le résident à partir des jalons ✓ met à jour le plan d'apprentissage 	<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"> ✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles) ✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème 	<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coach au quotidien	<ul style="list-style-type: none"> ✓ observe et discute la performance du résident (éléments-clés) ✓ dispense un feedback ciblé, adapté et constructif 	<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>cherche 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"> ✓ effectue le bilan périodique de sa progression avec le résident à partir des jalons ✓ met à jour le plan d'apprentissage 	<p>... LA RÉFLEXION POUR L'ACTION</p> <p>sélectionne et applique des stratégies pour progresser</p>



□ 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
Milestones – EPA Workplace Assessment
controverse ++



Le professionnel compétent agit…

... en s'ajustant au
contexte professionnel

Ressources internes

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

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

cherche et utilise
le feedback
pour s'améliorer

... LA RÉFLEXION
POUR L'ACTION

sélectionne et
applique des stratégies
pour progresser



UNIVERSITÉ
SHERBROOKE

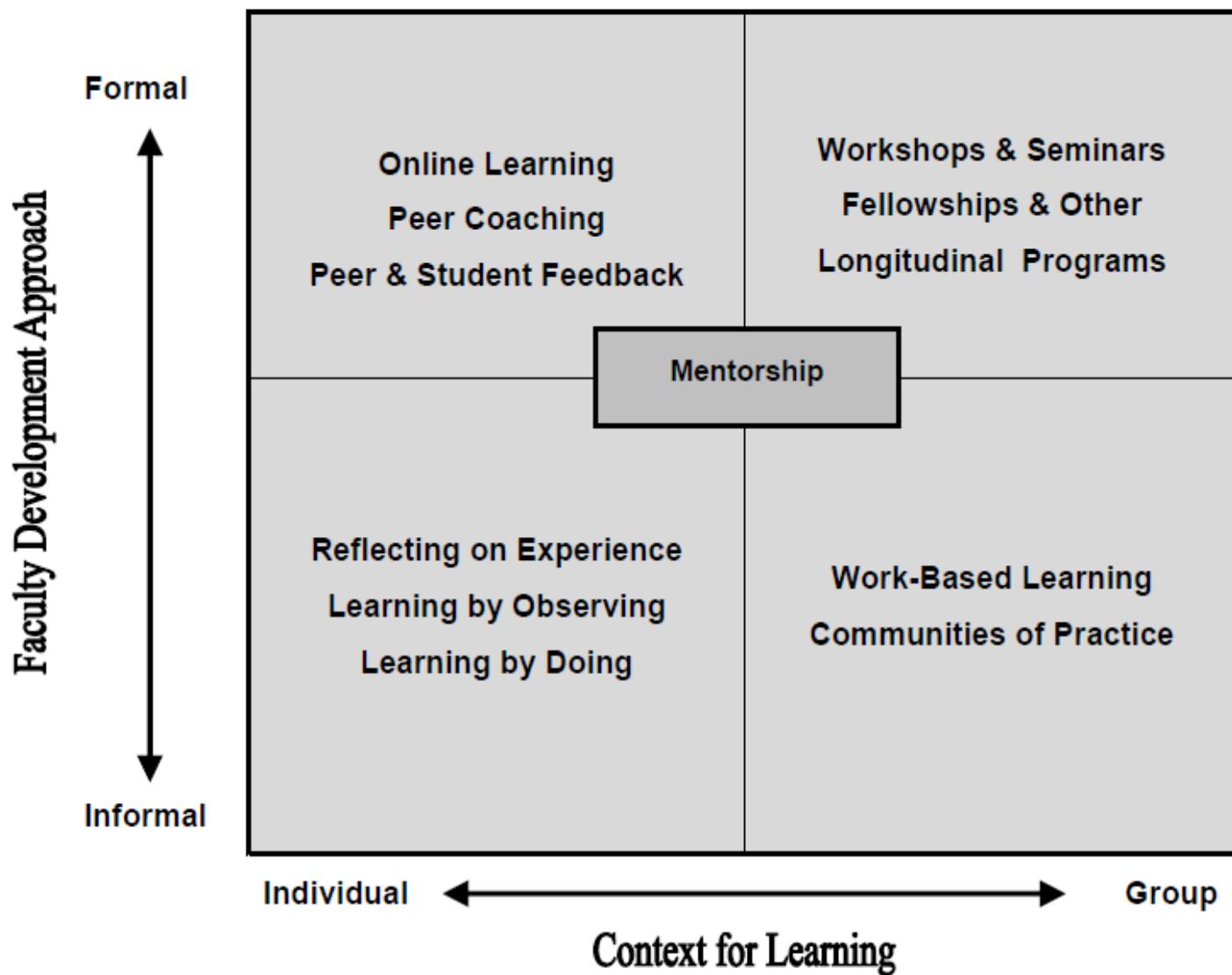
Faculté de médecine
et des sciences de la santé



DÉVELOPPEMENT PROFESSORAL TRIPLE C	Stratégies de formation	Aide le superviseur à apprendre via...
Compagnon réflexif (pour soi même et entre pairs)		<p>... LA RÉFLEXION DANS L'ACTION</p> <p>exerce une pratique ciblée intentionnelle</p>
Coaching de la pratique de supervision (réelle ou simulée)		<p>... LA RÉFLEXION SUR L'ACTION</p> <p>recherche et utilise le feedback pour s'améliorer</p>
Conseiller au développement		<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^{47,48}



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 !



Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens

développement
professionnel
continu

formation
professorale



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Faculté de médecine
et des sciences de la santé



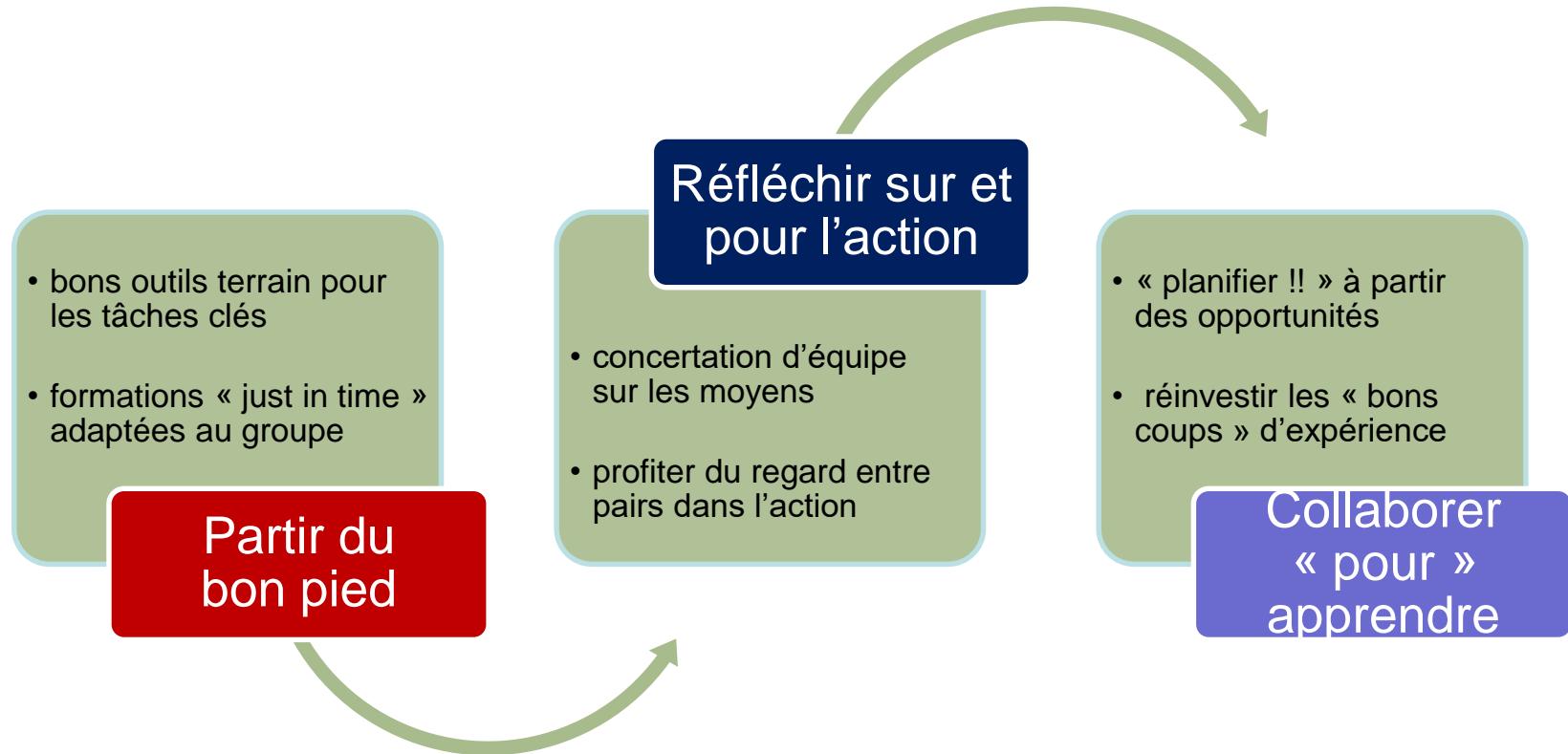
Former, appuyer et reconnaître les enseignants cliniciens

« *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 conseilleriez!)



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?



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



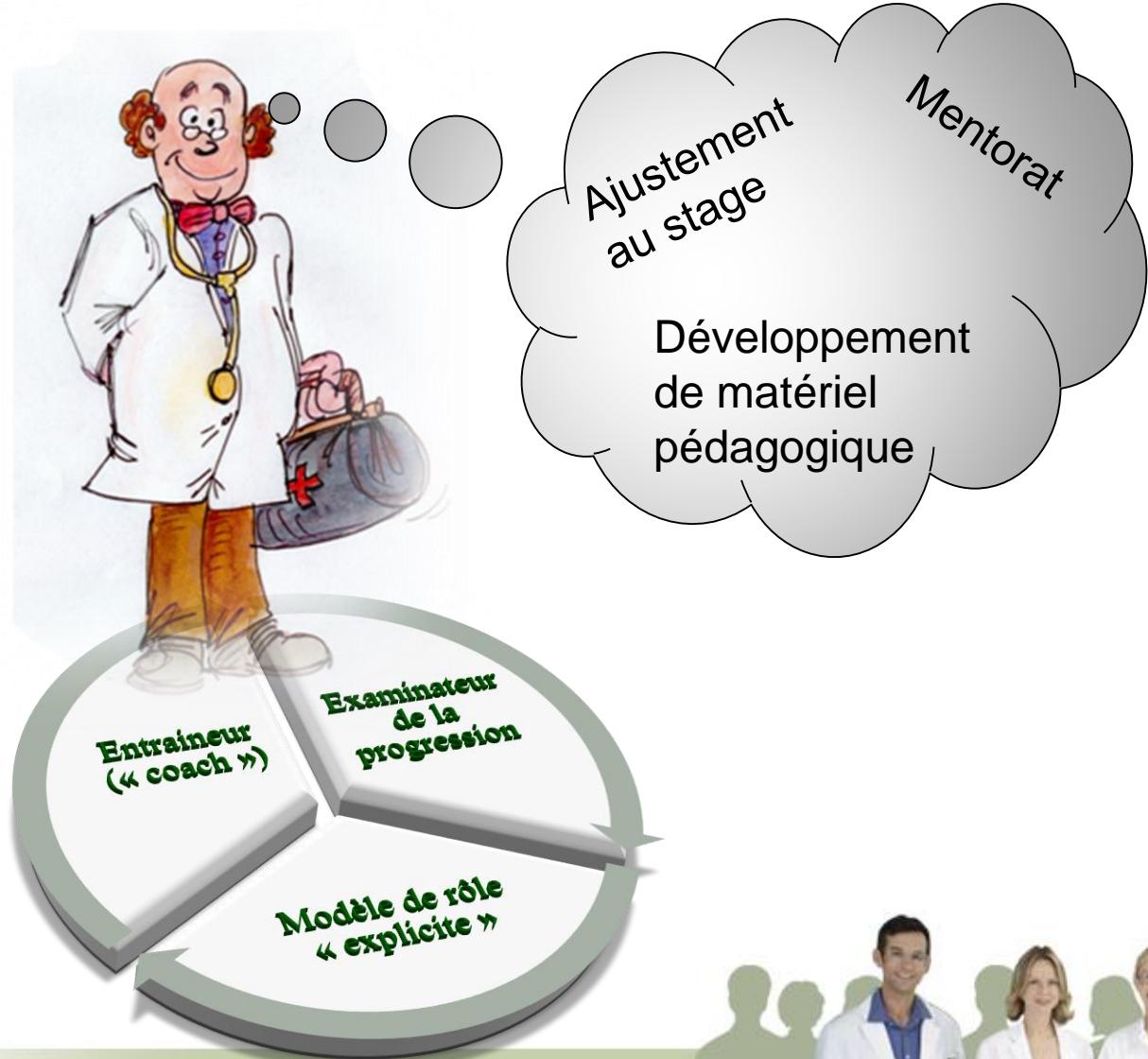


UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

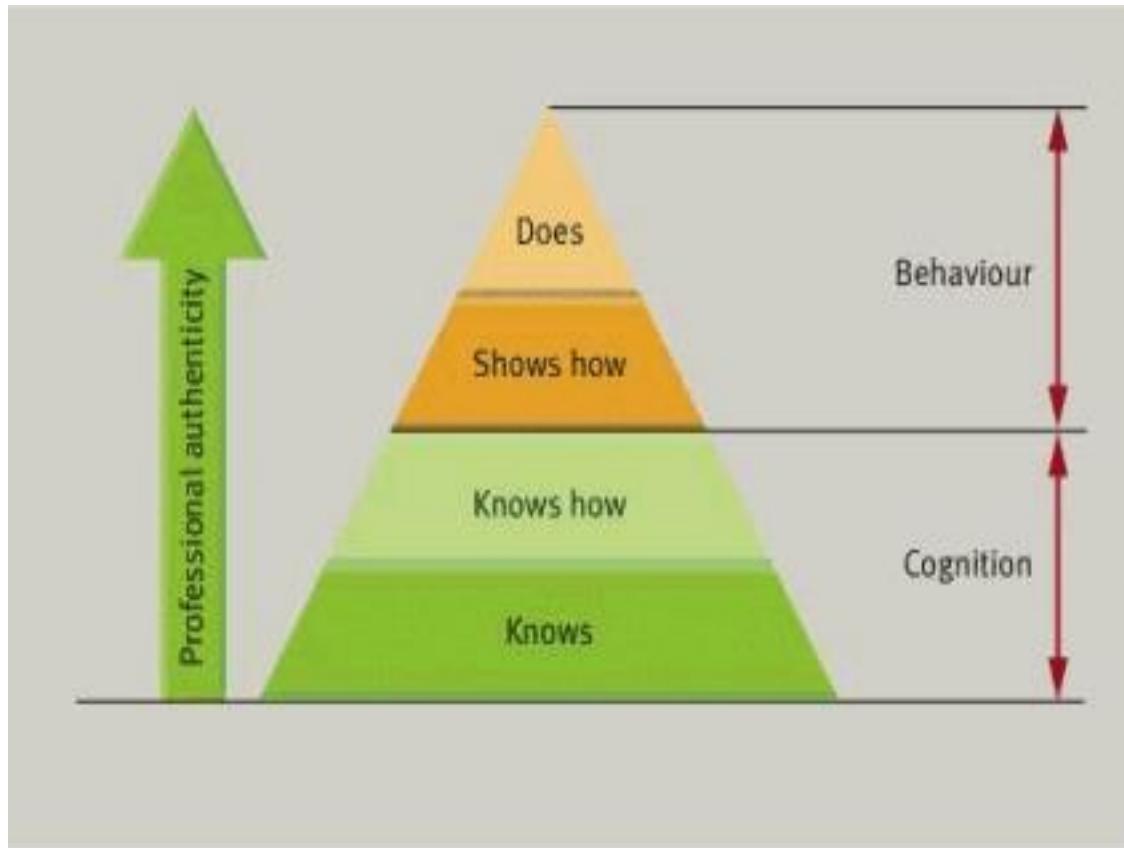
Faculté de médecine
et des sciences de la santé



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

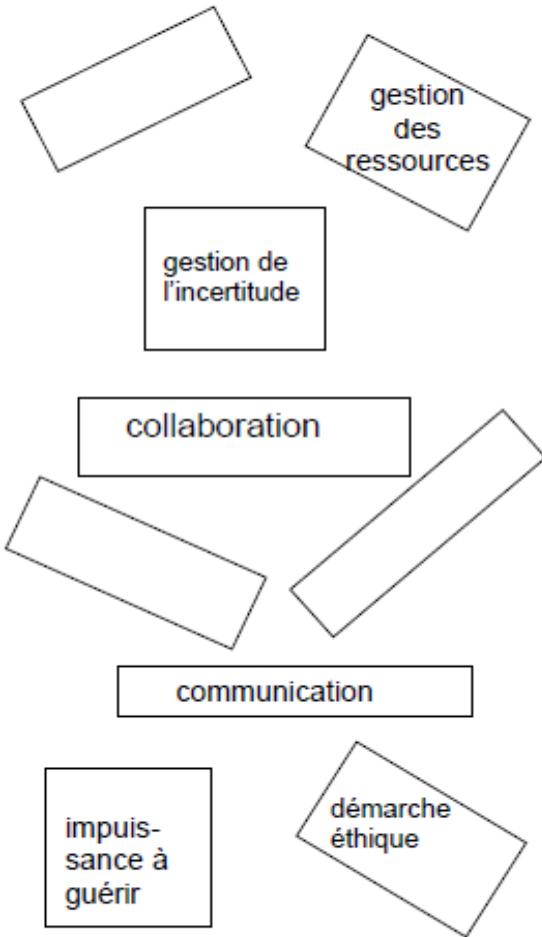


Pyramide de Miller

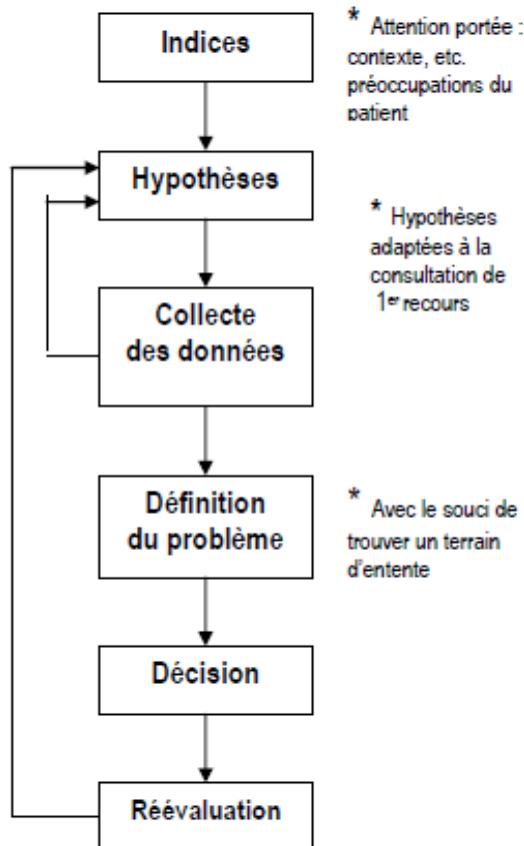


TÂCHES D'APPRENTISSAGE EN STAGE

INTÉGRER LES RÔLES PROFESSIONNELS ET SPÉCIFICITÉS DISCIPLINAIRES



RODER LA DÉMARCHE HYPOTHÉTICO-DÉDUCTIVE



RAFFINER L'ORGANISATION DES CONNAISSANCES



- D'UN SCÉNARIO POUR CHAQUE HYPOTHÈSE ÉLABORÉE À PARTIR D'UNE PLAINE
- 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.

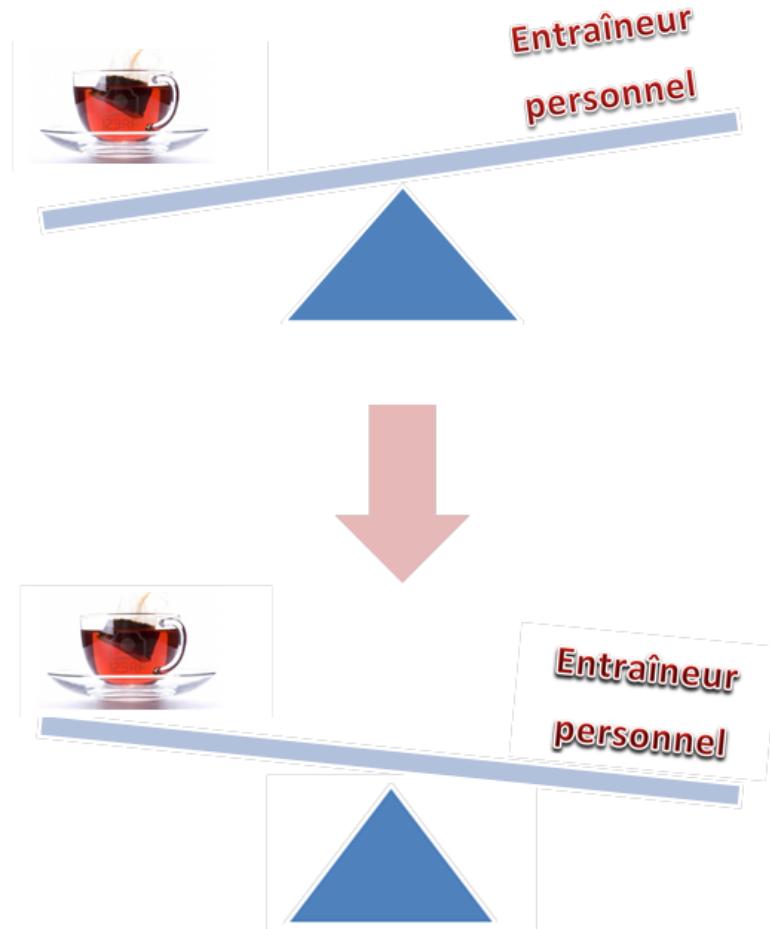
SUPERVISEUR TRIPLE C	« Enseigne » à travers six actions:	Aide le résident à apprendre via...
Clinicien en action « compagnon réflexif »	<ul style="list-style-type: none"> ✓ exerce un modèle de rôle explicite (réfère aux rôles) ✓ stimule le raisonnement clinique et le processus de résolution de problème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

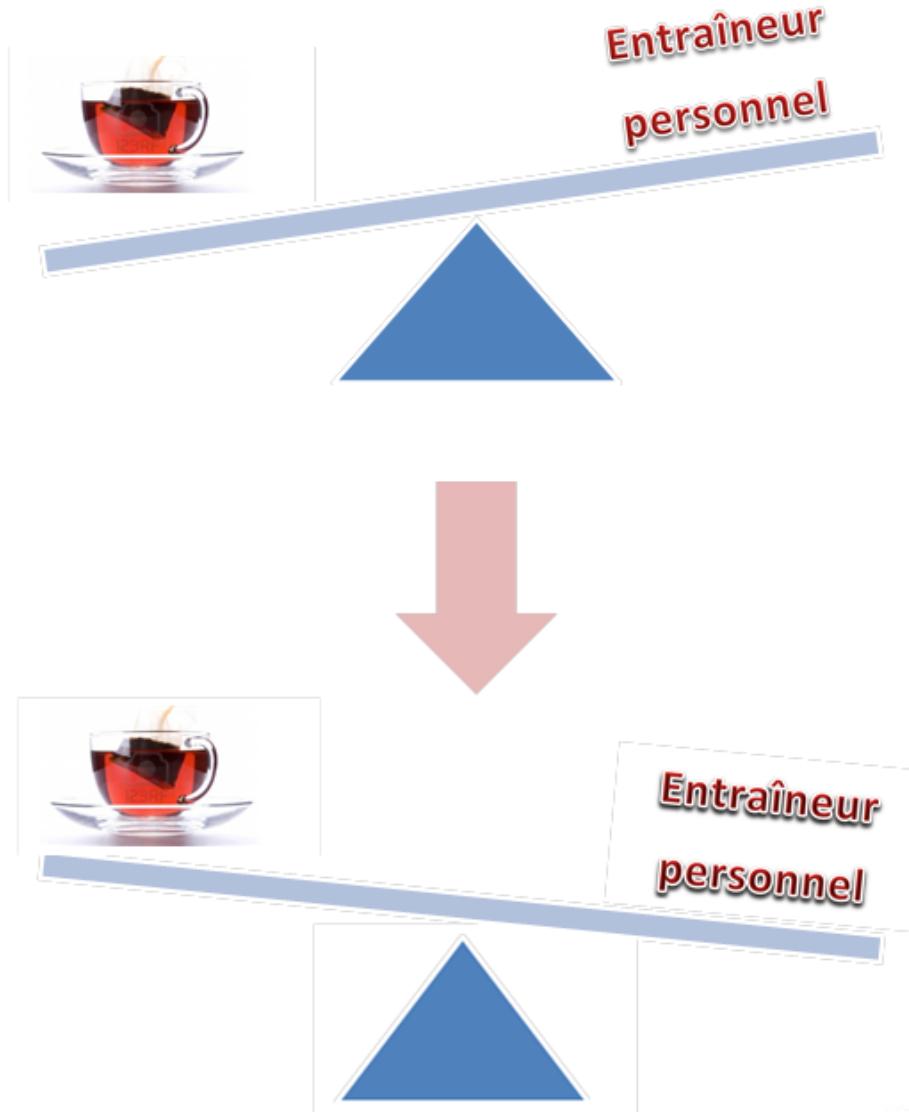


Le cursus axé sur le développement de la compétence

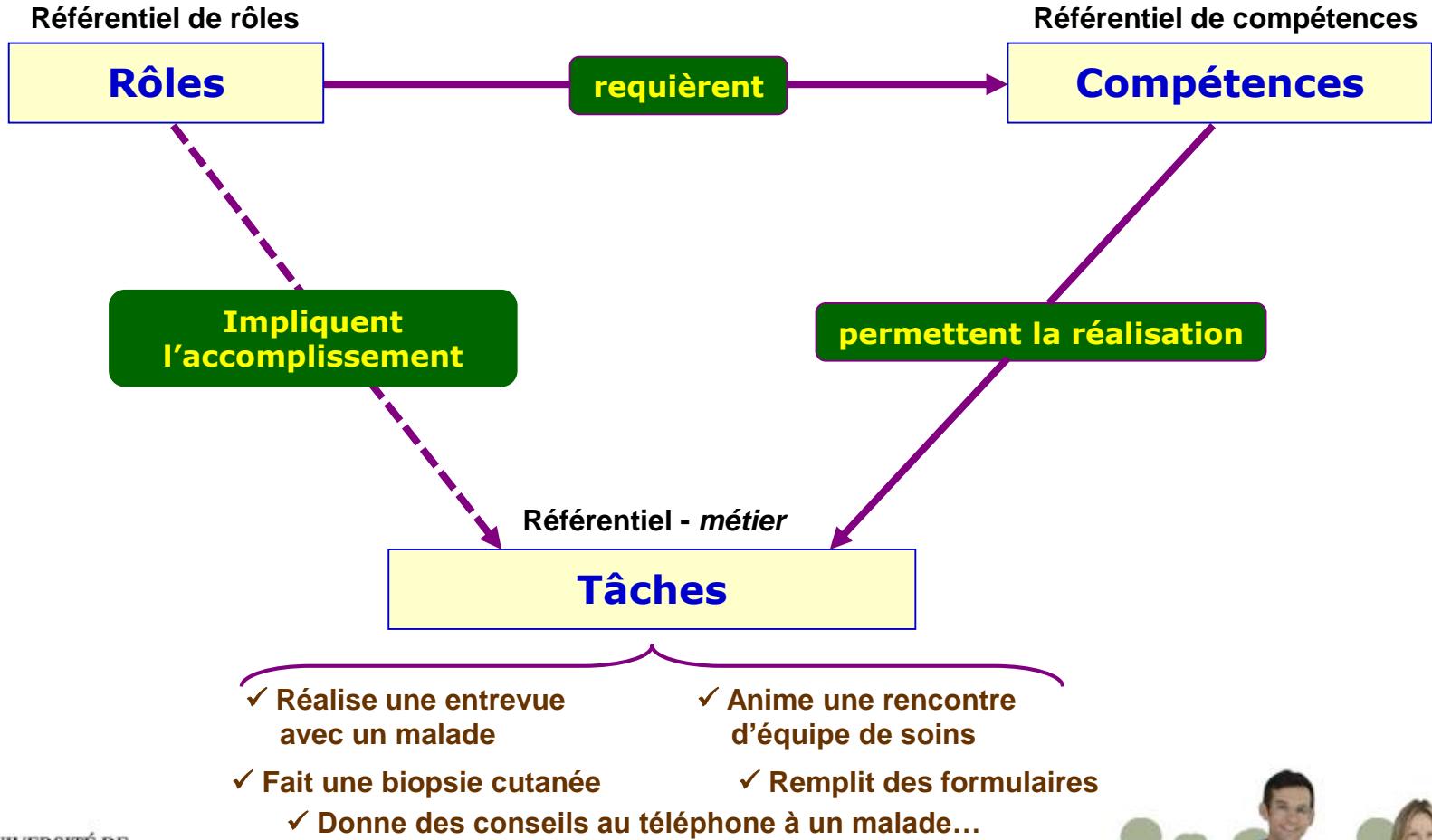


Le cursus axé sur le développement de la compétence



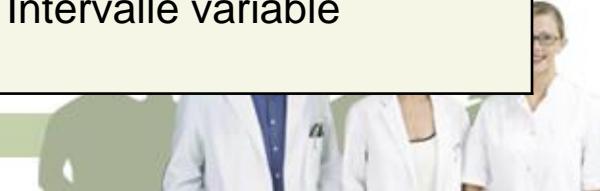


Liens « tâches – rôles –compétences » du professionnel



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

Variable	Basé sur la structure	Basé sur les compétences
Priorité	Contenu : ensemble de connaissances, de compétences, d'attitudes	Résultat : démonstration de compétence
But	Acquisition de connaissances	Application des compétences
Acteurs	Enseignant à apprenant	Enseignant ET apprenant
Évaluation	Formulaire d'évaluation de fin de stage; Normative; Sommative	Dossier d'évaluation; Critérielle; Formative
Achèvement du programme	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...
...COMPANION Being a clinical reflective companion	<ul style="list-style-type: none"> • explicit role modeling of the clinician work (including the different Canmeds-FM roles) • stimulating clinical reasoning and problem-solving process 	REFLEXION IN ACTION ... using deliberate practice
...COACH Being a day to day « coach »	<ul style="list-style-type: none"> • giving timely, focused and comprehensive feedback (adapted to different clinical and learning environment) • using the program benchmarking tools to discuss and document the observed resident performance 	REFLEXION ON ACTION ... using feedback to progress
...COUNSELOR * Being an education counselor/advisor along the residency training	<ul style="list-style-type: none"> • reviewing periodic in training progress report with the resident (to define the “next steps”)* • designing an updated education plan * <p style="text-align: center;">*starting with the orientation session</p>	REFLEXION AFTER ACTION ... choosing/using the useful learning strategies/actions



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