

Transformer un curriculum en Approche par Compétence



L'expérience de l'Université de Montréal

Andrée Boucher

Directrice

Secteur Compétences du Professionnel de la Santé

CPASS

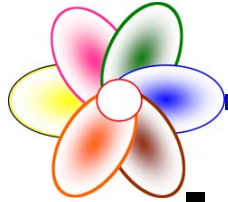
Centre de pédagogie appliquée aux sciences de la santé

Savoir apprendre. Pouvoir agir

Faire progresser la santé

Le projet « APC » à l'UdeM

Le contexte de la réflexion



- **Élaboration par le CRMCC du référentiel CanMEDS 2005 pour un MD compétent**
(définition des 7 rôles)
- **Prise d'appui sur les acquis des réformes et innovations déjà réalisées (APP et IMC/IDC)**
(tradition d'un enseignement contextualisé)
- **Révision du curriculum, planification longitudinale**
(de l'admission au DPC, via le pré et post-gradué)



La compétence : une définition

**Un « savoir-agir » complexe
fondé sur
la mobilisation et la combinaison
efficaces d'une variété
de ressources internes et externes
à l'intérieur
d'un ensemble de situations données**

Les caractéristiques d'une compétence



Complexe

Intégrative

Interactive

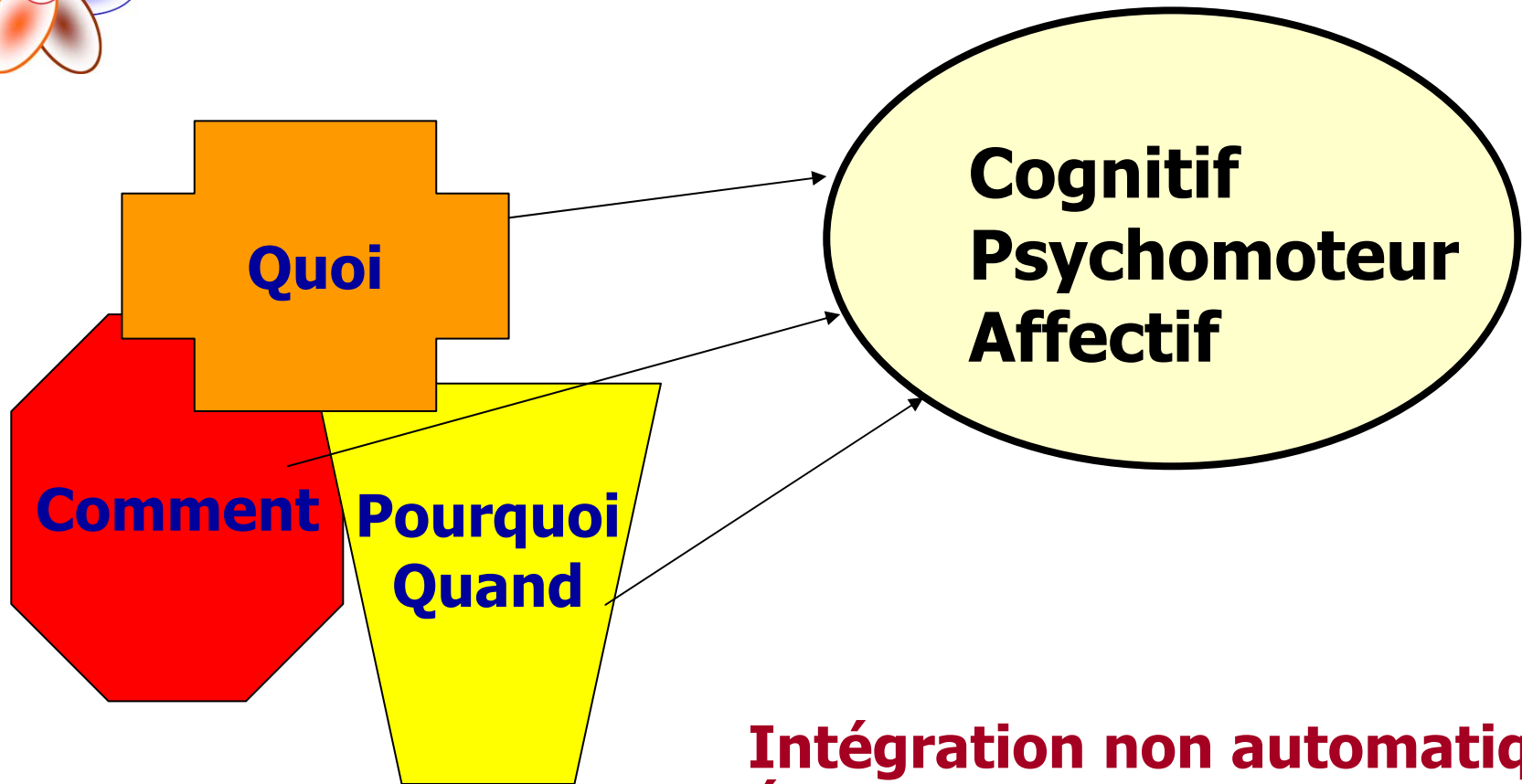
Globale

Contextualisée

Évolutive

La tradition: formation par objectifs

N'assure pas la capacité d'agir face au patient

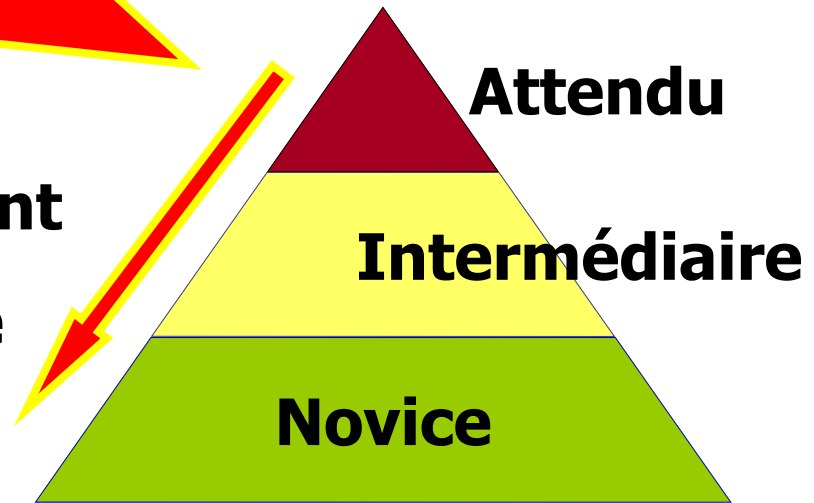


Intégration non automatique
Évaluation = + Facile

Une approche par compétences



**Partir de la définition
du professionnel compétent
et décliner sa compétence**



**Niveau de la
compétence**

Notre réflexion pour une formation en APC



- **Centrée sur l'étudiant (responsabilisation),
emphase sur l'autonomie et l'approche
réflexive**
- **Toujours dans des contextes d'apprentissage
près de la réalité de la pratique**
- **Programme intégré dans un continuum
d'apprentissage – utilisation des acquis et
acquisition planifiée**



AB shaking up a Great Thinker.

adapted from Schulz G, UFS inc, by LGSM 2008

Les sept Conseils de Compétences

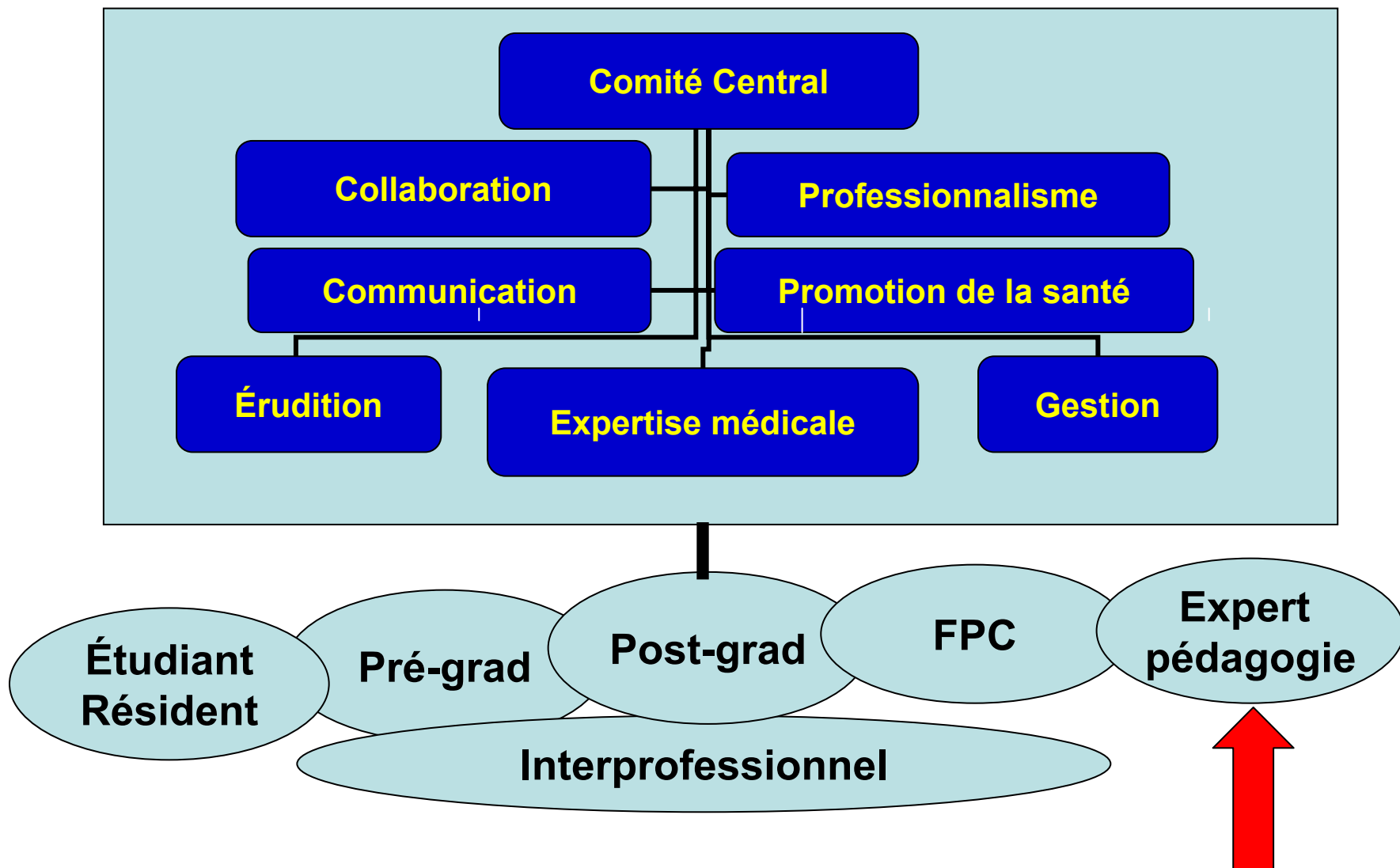
Mandat

- Réflexion pour transformer notre programme de formation en APC, partir du référentiel CanMEDS
- Clarification de la définition des composantes pour chaque compétence, les contenus et les attentes selon les niveaux de formation
- Recommandations sur le choix des outils de formation et évaluation



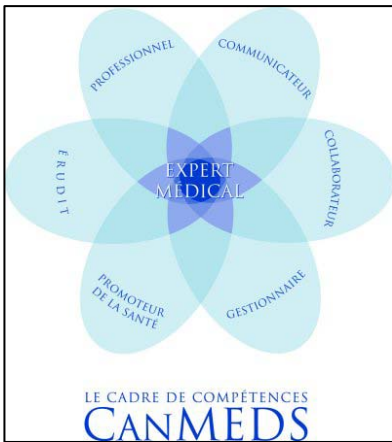
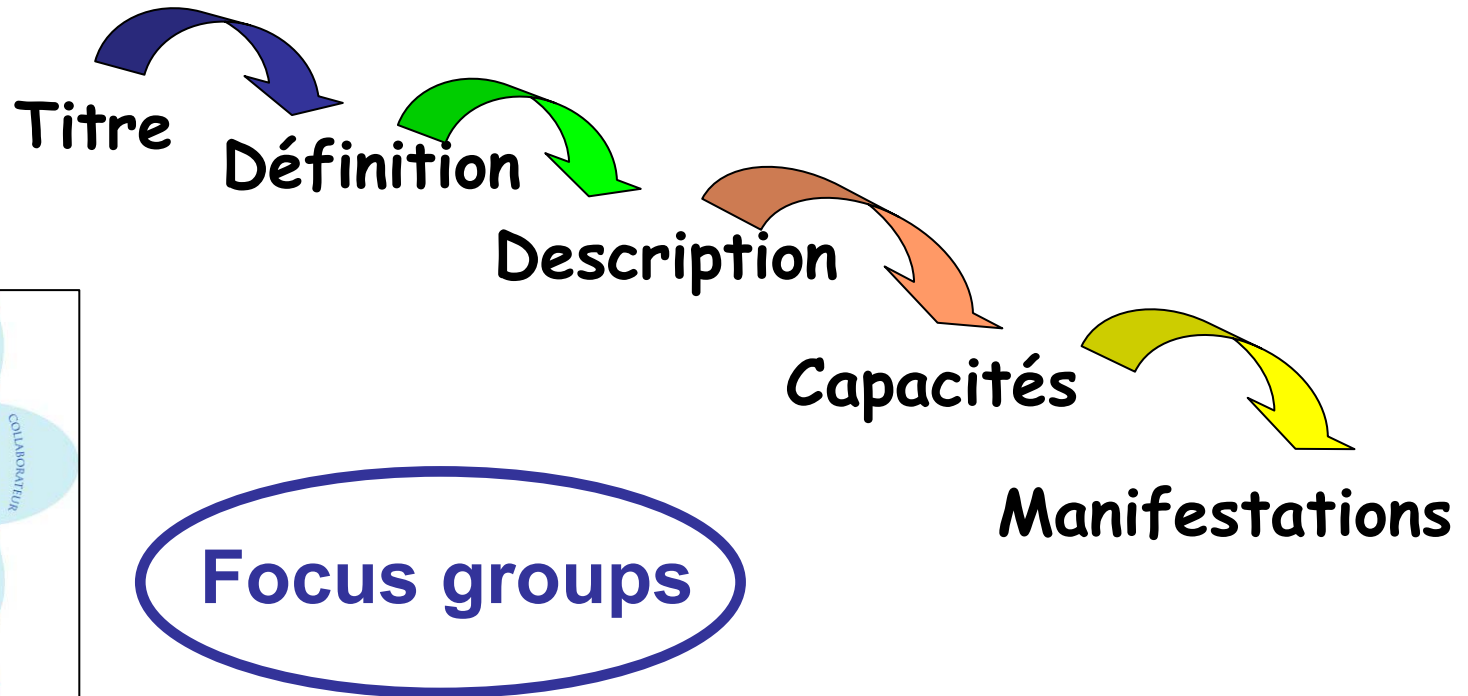
Le Conseil Central des Compétences

Harmonisation - Processus itératif



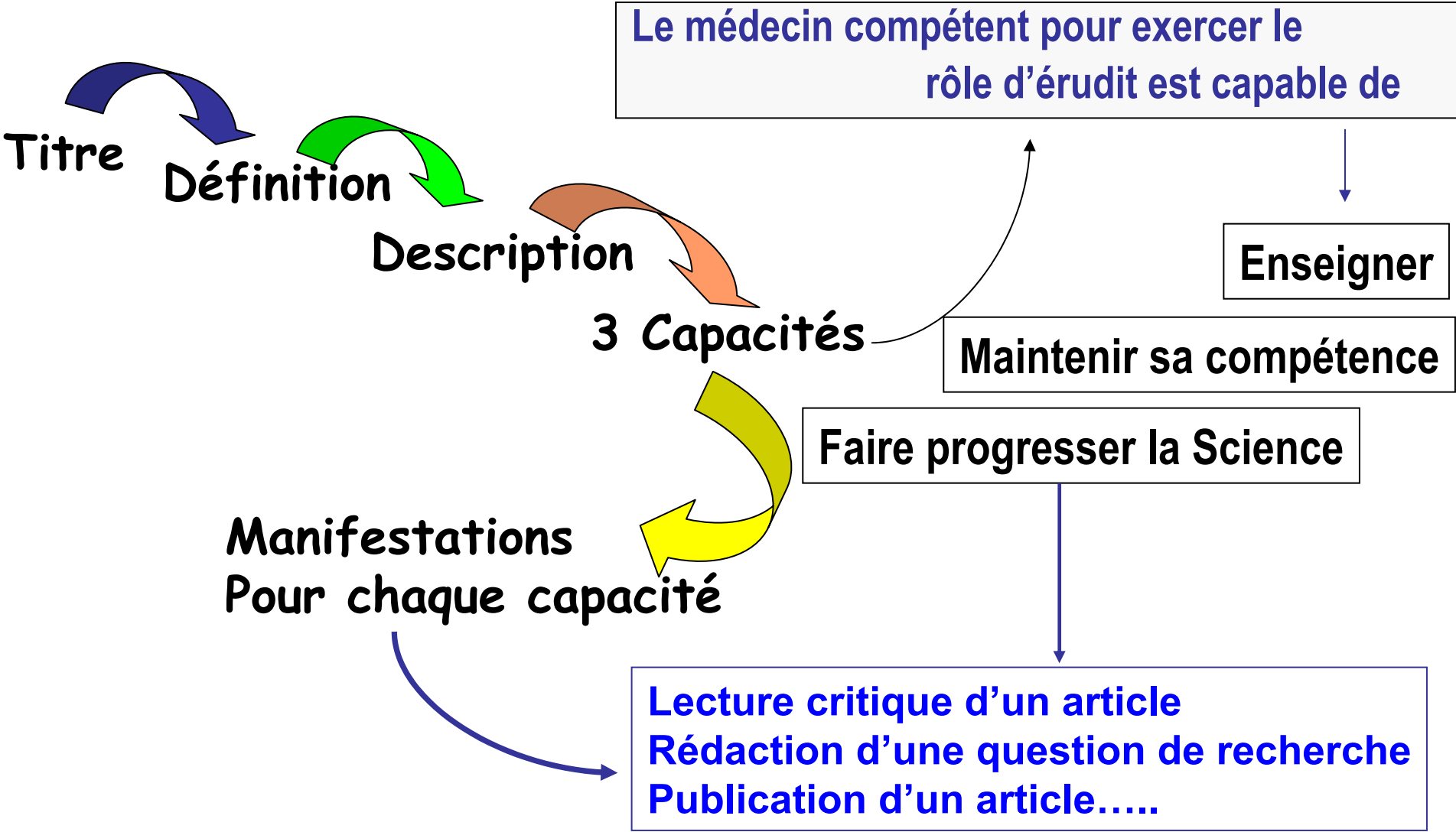
À partir du référentiel choisi: 3 Étapes

Analyse de la compétence

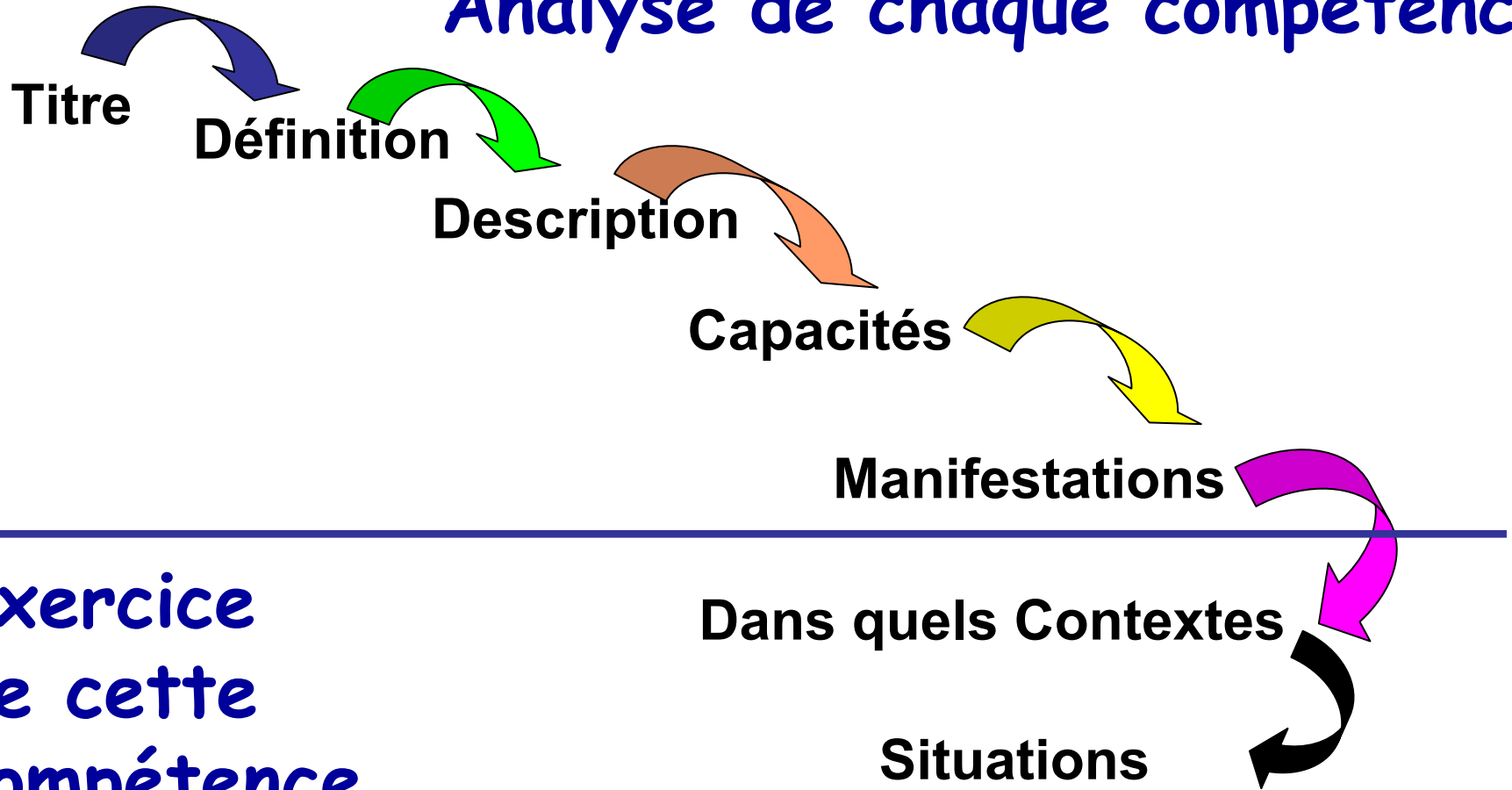


Traduire la définition en contenus concrets, pratiques
Éliminer les redondances, ajouter les déficiences
Adapter le langage - choisir son vocabulaire

Analyse de la compétence: l'exemple de l'Érudition

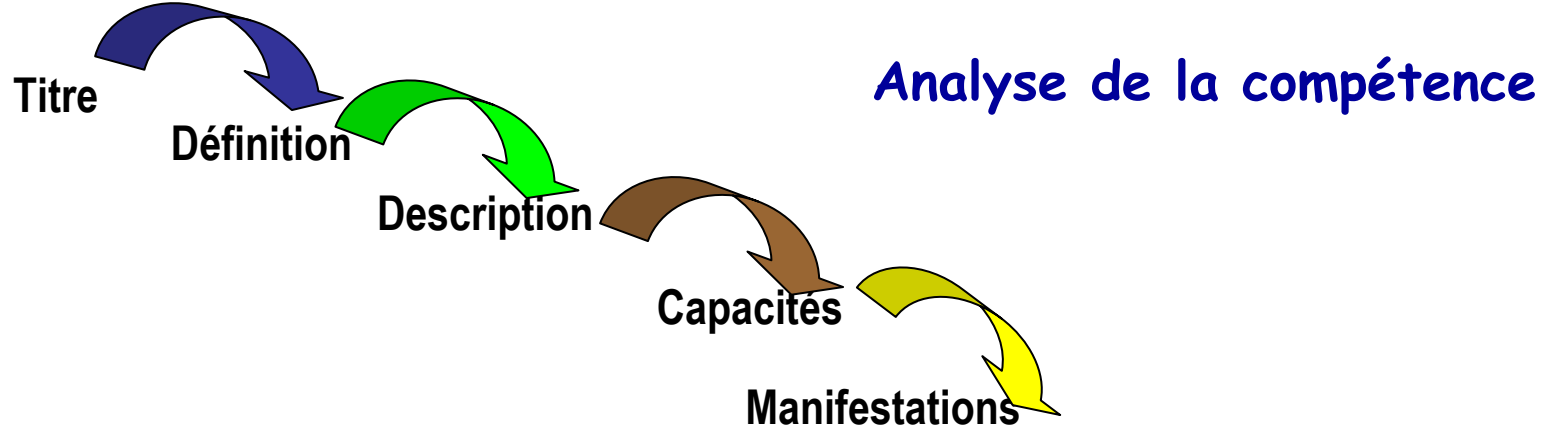


Analyse de chaque compétence



**Exercice
de cette
compétence**

- Répertoire des situations
- Faire une Sélection transfert connaissances)
- Les regrouper (PUIGE)
- Les grader selon le niveau de complexité



L'exercice
de la compétence

Contextes

Familles de situations

La formation à la compétence

Identifier les étapes critiques

Étaler les

Savoirs, méthodes d'apprentissages et d'évaluation

Déterminer Niveaux de performance

The diagram includes two curved arrows: a red one pointing from 'Identifier les étapes critiques' to 'Étaler les', and a yellow one pointing from 'Déterminer Niveaux de performance' back to 'Étaler les', suggesting a feedback loop.

La formation à la compétence



Comment se développe cette compétence?
Par quelles étapes passe-t-on pour être capable
de ...

- prendre en charge les réunions d'équipe
- gérer adéquatement sa pratique

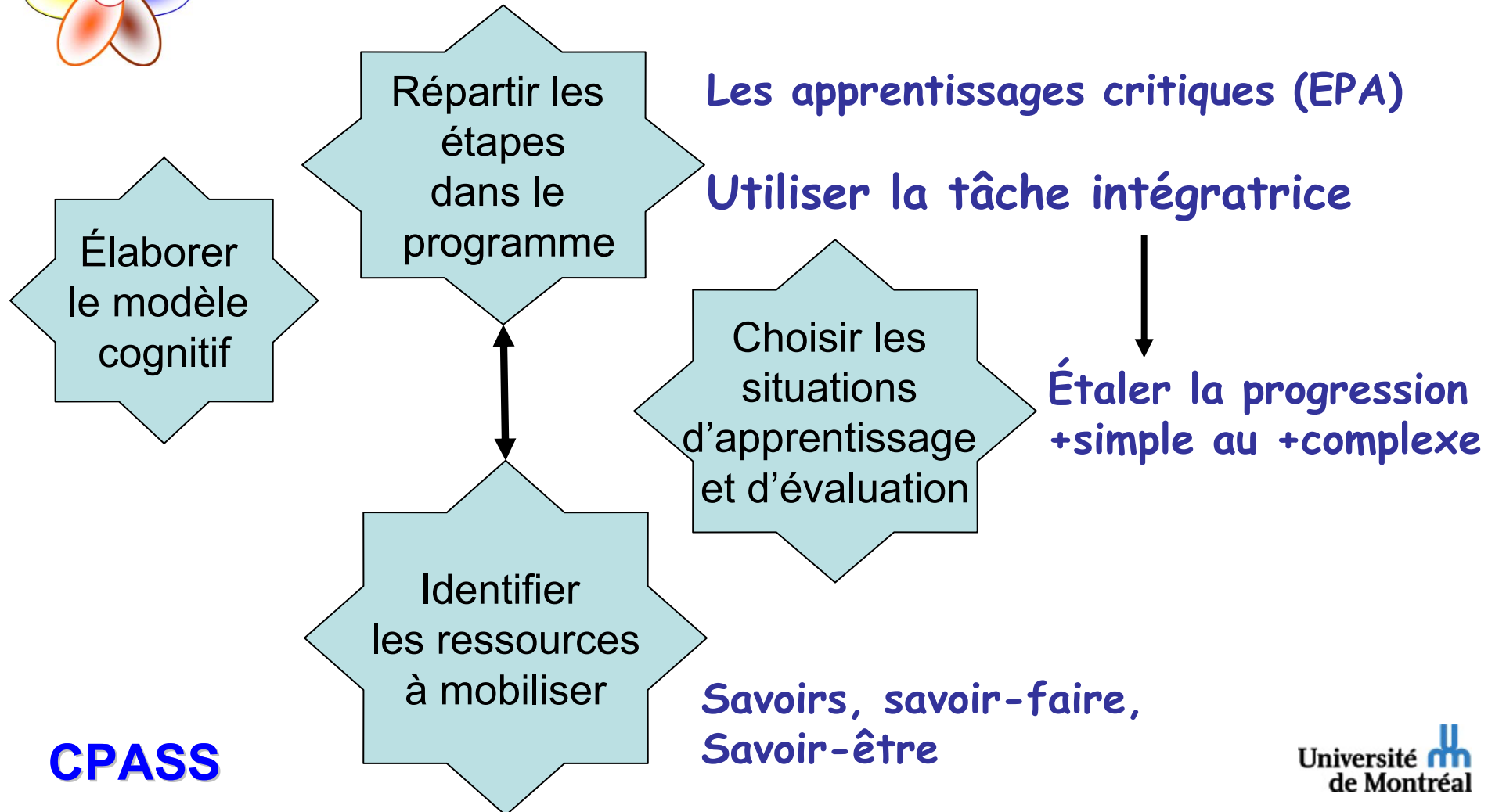
...

?Avons-nous des données scientifiques?
Rôle de l'expert de la compétence
Utiliser le jugement et l'expérience

Rester concret: utiliser les situations

Élaborer
le modèle
cognitif

La formation à la compétence



Adapter nos méthodes à l'APC

Compétence = Savoir agir complexe



Activités d'apprentissage en situation

APP – ARC - IMC/IDC - Labos d'habiletés cliniques

Tâche intégratrice:

L'exemple d'un scénario clinique complexe

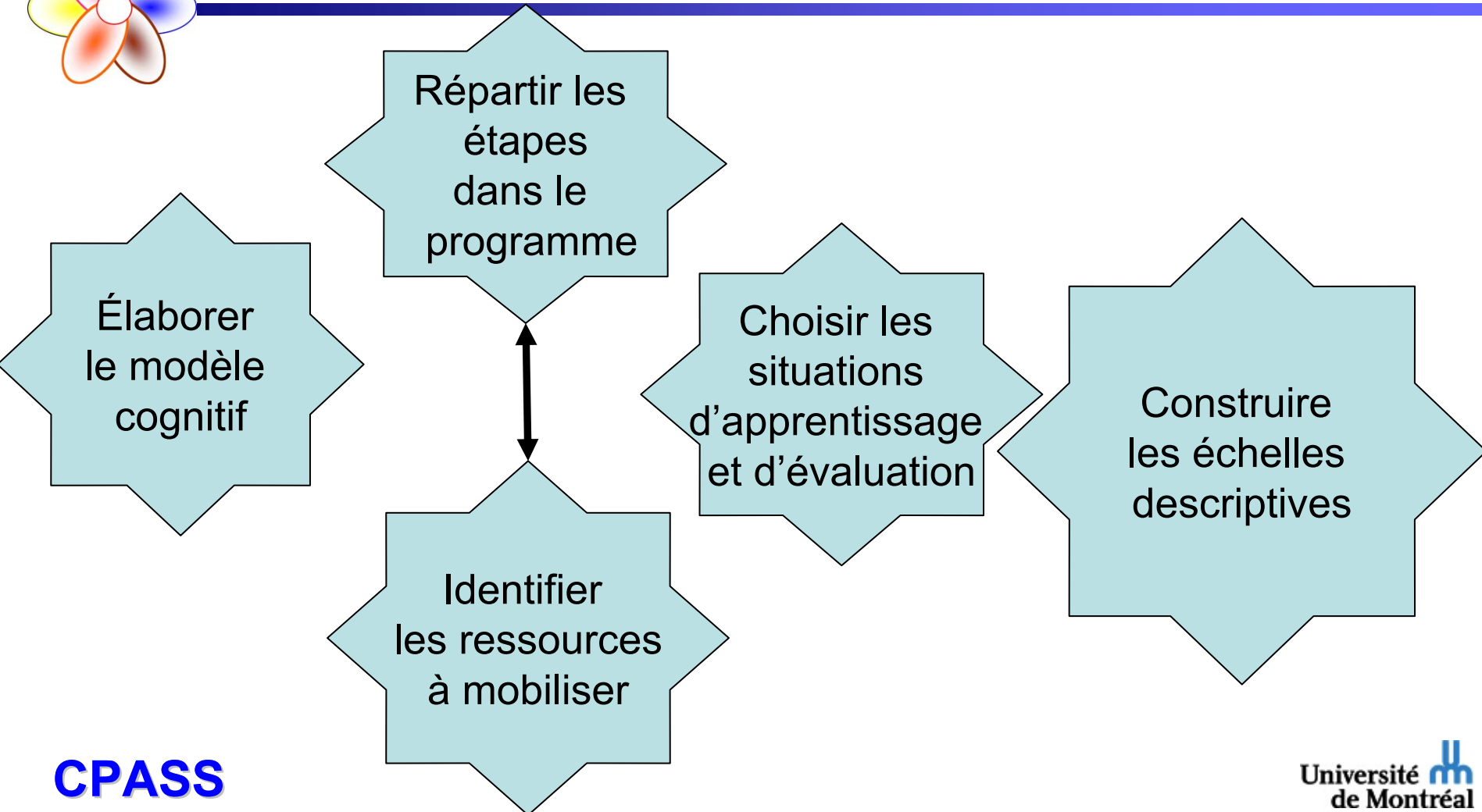
qui permet aux étudiants d'activer à la fois compétences spécifiques (expertise) et une ou plusieurs compétences transversales en ajoutant les ...

et si, et quand, et...

Évaluation = Observation, répétée, continue, longitudinale

Stimuler l'auto-évaluation

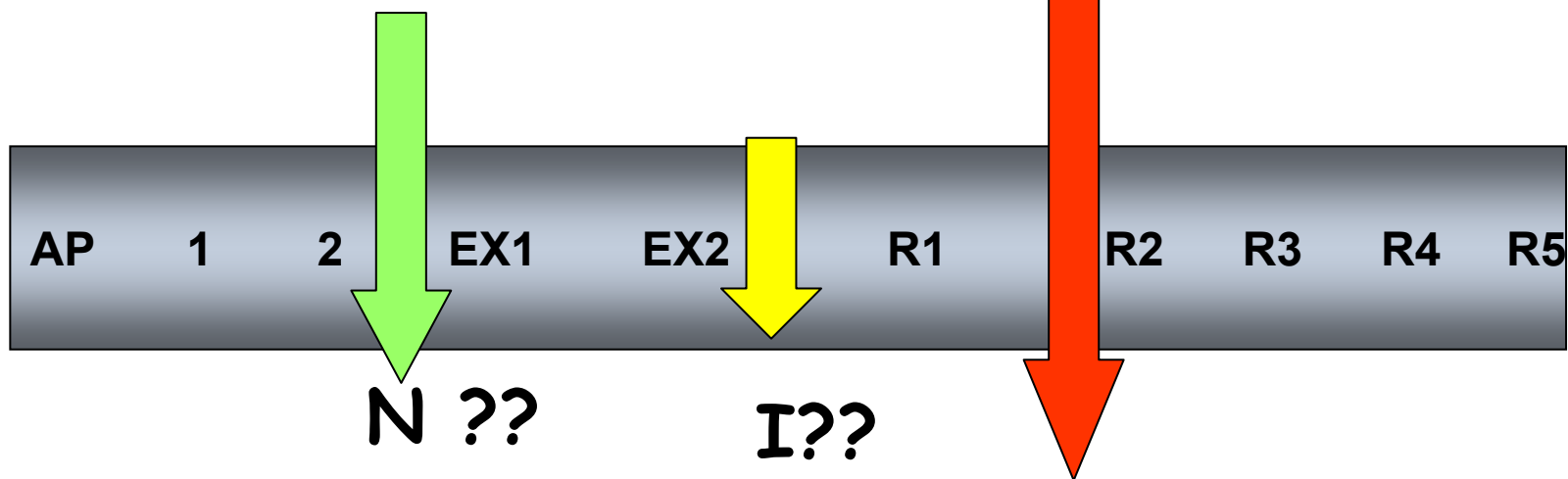
La formation à la compétence



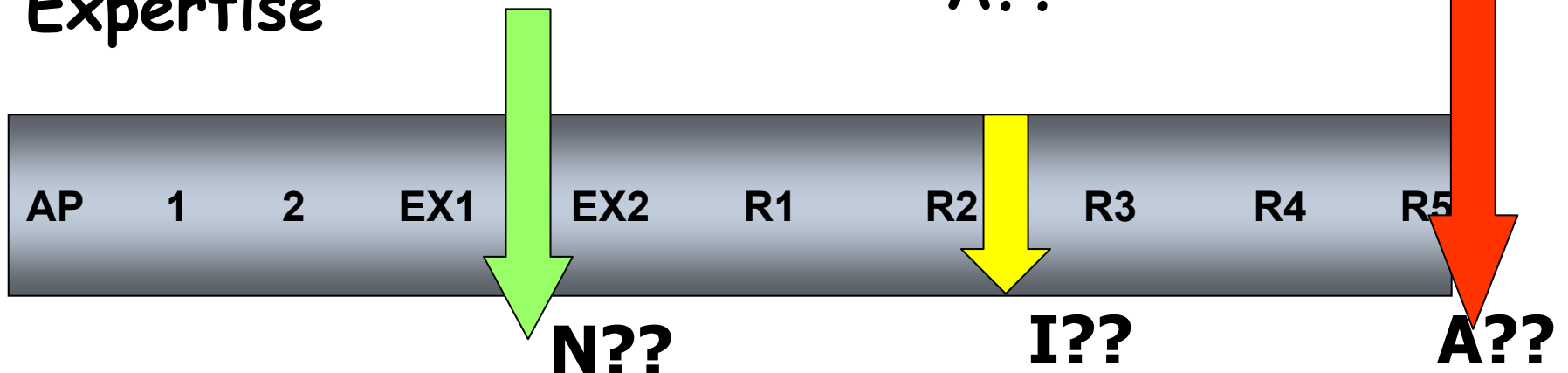
Déterminer les niveaux selon la compétence

Novice ? Intermédiaire ? Attendu ?

Communication??



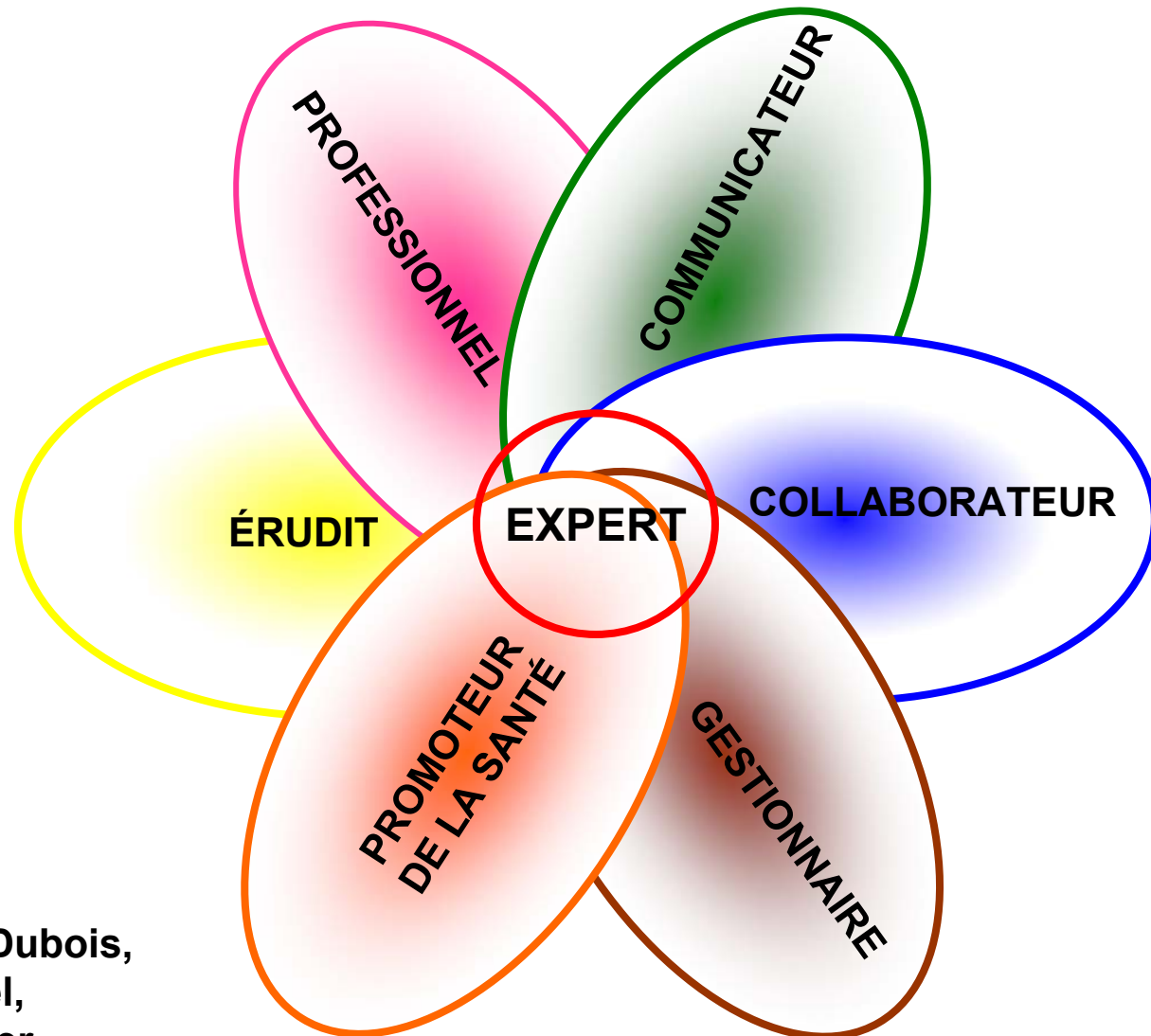
Expertise



La stratégie sur le terrain

Notre comité «CanMEDS pratique»

Informer
Former
Recruter



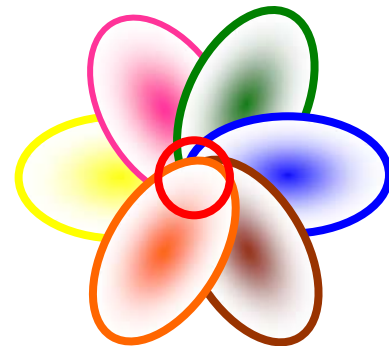
F Bénard, A Bonnardeaux, J Dubois,
G Grégoire, L Guertin, P Lebel,
M Girard, M Chaput, A Boucher

Information - Sensibilisation

Momentum: vers les Directeurs de programme

- **Ateliers sur chaque compétence transversale**
Communication, Collaboration, Professionnalisme
Gestion, Promotion de la Santé, Érudition
- **Développement nouveau matériel formation/évaluation**
- **Création d'outils pédagogiques**
Présentations, ateliers clé en main, DVD, grilles d'observation,
cartons « aide-mémoire »
- **Dépôt sur le site web**

Création de liens et de réseaux



Recrutement - Partenariat

Leaders pédagogiques à la rescousse



- **Recrutement de professeurs intéressés (> 100)**
- **Formés plus en profondeur**
- **Bons communicateurs, impliqués sur le terrain**
- **Commande**: Faciliter le message des directeurs de programme auprès des professeurs
- **Adaptation au sein des départements pour formation professeurs, dans les milieux (>250 profs)**

Formation: **CAIAC** I et II - un must Communauté d'Apprentissage pour l'Implantation de l'APC



CAIAC I - Première étape

8 séances de 2 heures (hiver 2007)

Participation/Présentation active de chacun

Appropriation des livres des Tardif et Lasnier

CAIAC II – On va plus loin Printemps 2008

(Aider les Conseils) Étapes critiques (EPA),
ressources nécessaires, niveaux attendus,
méthodes d'apprentissage et outils d'évaluation

Créer un site web

Conseil central des compétences - Windows Internet Explorer

http://www.cccmed.umontreal.ca/

Google

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Conseil central des compétences

Norton™ Le contrôle de la fraude est activé

Options


Université de Montréal

Recherche avancée

Faculté de médecine

CCE Conseil central des compétences

Membres de la communauté :
[Ouvrir une session](#)



"Réfléchissons ensemble pour une approche par compétences..."

Andrée Boucher, MD

Bienvenue sur le site du Conseil central des compétences de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal !

Directrice : Andrée Boucher, MD

Mandat
Objectifs généraux
Que trouverez-vous sur le site du Conseil central des compétences?
Comment obtenir un mot de passe ?
Nouveautés
Aide en ligne

Mandat
Le Conseil central des compétences a pour mandat principal d'effectuer une réflexion visant à transformer l'ensemble de la formation médicale (pré-doctorale, postdoctorale et le développement professionnel continu) en appliquant les principes de l'Approche par compétences pour exercer la

Bâtir un Curriculum en APC

Conditions essentielles



- Être convaincu de la valeur de l'approche et en comprendre les implications (prendre le temps)
- Obtenir l'expertise-conseil en pédagogie
- Investir dans une stratégie organisationnelle:
 - S'assurer du soutien de la direction
 - Développer un réseau de professeurs motivés et les former (les Conseils, leaders, CAIAC)
 - Impliquer les étudiants/résidents précocement dans le projet

Projet APC UdeM

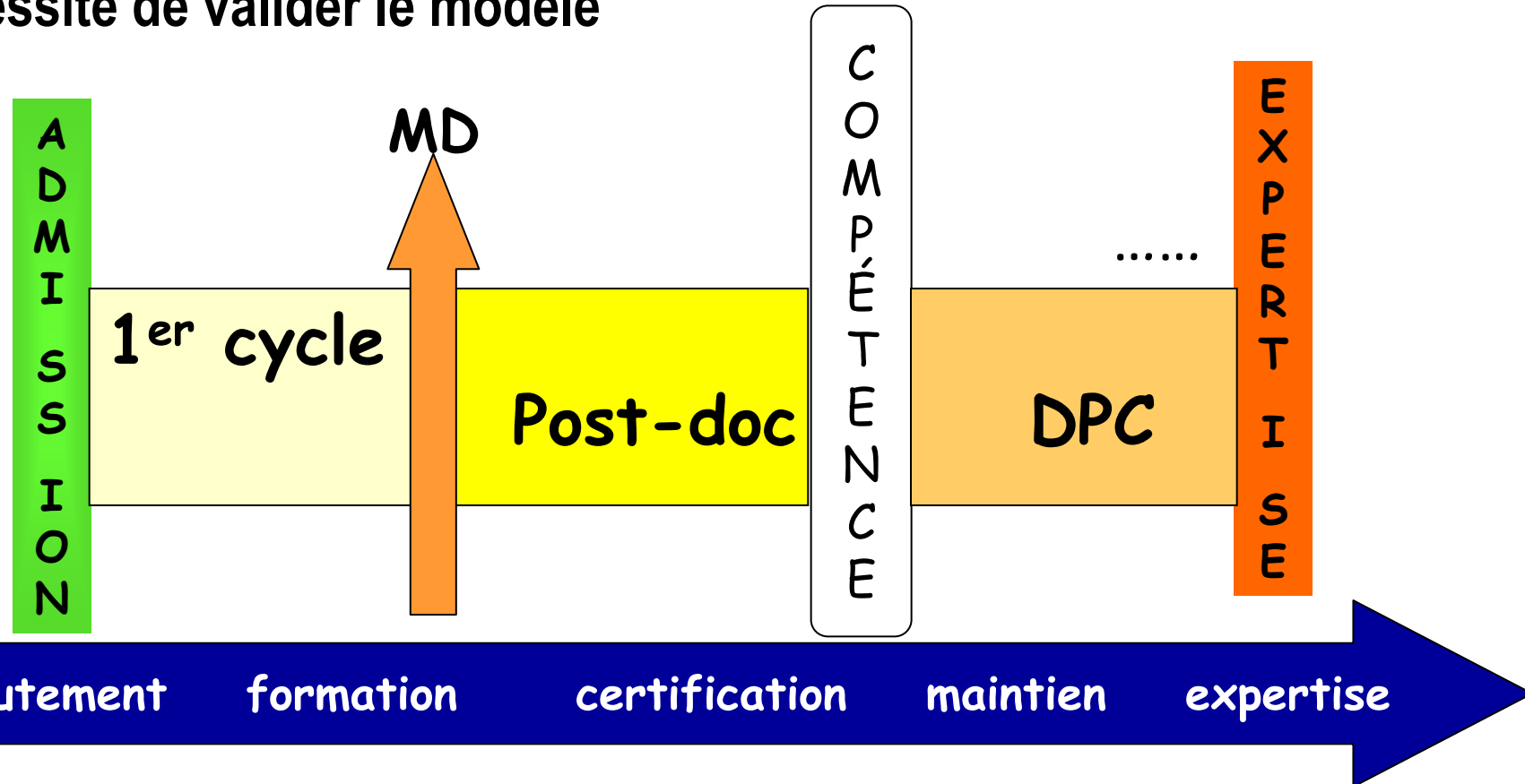
Planification longitudinale, tenant compte constamment des acquis

Construction systématique de la compétence (choix des situations)

Rester concret, toujours revenir à la réalité clinique

L'apprenant = responsable de sa progression

Nécessité de valider le modèle





CPASS

Centre de pédagogie appliquée aux sciences de la santé

Savoir apprendre. Pouvoir agir

Faire progresser la santé

La Formation à la compétence Dans chaque famille de situations



Quels sont les apprentissages critiques

**Étaler la progression – Définir le parcours suggéré
pour démontrer la compétence**

- **de manière de + en + complète**
- **situations de + en + complexes/graves**
- **exigeant de + en + d'autonomie**

**Identifier les ressources internes et externes à
mobiliser**

Exercice de la compétence Contextes et Situations

COMMUNICATEUR

COMMUNICATEUR

CONTEXTE
D'EXERCICE

Patient/Familles

**Famille:
Situations graves**

Besoin d'hospitaliser
un enfant déshydraté

Annoncer le
Dx IRA et
Nécessité de
dialyse

Cancer en phase terminale
et traitement palliatif

Notion de ressources

Ressources internes

- **Savoirs**
 - Connaissances déclaratives
 - Informations déjà mémorisées
 - Représentations du réel...
- **Savoir-faire**
 - Connaissances procédurales, Habilités
 - Stratégies...
- **Savoir-être**
 - Attitudes, valeurs
 - Opinions
 - Perceptions, intuitions...

Ressources externes

- **Environnement académique, professionnel**
 - Livres, articles
 - Banques de données Web
 - Ordi de poche...
 - Autres professionnels
- **Environnement social et culturel**
 - Familles, amis
 - Communauté
 - Leaders d'opinions
 - Média...

Évaluer en APC



Importance de **l'évaluation formative** basée sur

- des observations multiples de diverses sources (*pairs, enseignants, membres de l'équipe interprofessionnelle, patients et proches*)
- de comportements bien identifiables
- associées à des rétroactions répétées
- à partir de grilles validées et critériées