

Conseil pédagogique

*du programme de résidence en médecine de famille
Université de Montréal*

Procès-verbal

2 décembre 2015

Restaurant Olivieri, 18h00 à 21h00

Étaient présents : Louise Authier
Louis-Xavier Daoust
Réjean Duplain
Gilbert Sanche

1. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté avec les ajouts suivants à l'item varia :

5.1 : Recherche

5.2 : Composition du Conseil

2. Adoption du procès-verbal de la réunion du 28 octobre 2015

Le procès-verbal est adopté sans correction.

3. Affaires relevant de la dernière réunion ne revenant pas à l'ordre du jour

Aucune discussion.

4. Réflexion et développement pédagogique

4.1 Professionnalisme

Échanges et discussion à partir des nombreux articles lus sur le sujet. La réflexion s'articule autour de trois thèmes principaux : l'enseignement du professionnalisme, l'évaluation du professionnalisme et la correction des manquements au professionnalisme.

A la lecture des textes, nous constatons une convergence dans la définition du professionnalisme. Nous retenons que le médecin professionnel est « socialement responsable et sait répondre aux besoins de la société ». En ce sens notre réflexion ne peut passer à côté des débats en cours dans la société québécoise sur le rôle du médecin et la réponse de la communauté médicale face aux besoins et attentes des patients. Le Conseil retient comme idée maîtresse que le professionnalisme s'inscrit dans le contexte plus large du développement de l'identité professionnelle, ce qui sous-tend une notion dynamique de construction et, donc, de trajectoire de développement. Pour tenter d'influencer favorablement cette trajectoire, les auteurs soulignent l'importance de tenter d'avoir accès au construit (boîte noire) qui conditionne les comportements observables et de ne pas se

fier uniquement à ces comportements, transformés en indicateurs, notamment pour évaluer le professionnalisme. La réflexion accompagnée et guidée par des professionnels formés et intéressés à améliorer le professionnalisme chez nos étudiants et résidents, et dans nos différents lieux de travail nous apparaît être l'outil privilégié d'accès au construit, tant pour l'enseignement que l'évaluation et la remédiation des manquements au professionnalisme. À cet égard, l'expérience du mentorat dans l'externat longitudinal à Trois Rivières est stimulante et encourageante. Le développement professoral sera au cœur de l'amélioration de l'enseignement du professionnalisme et de la transformation des milieux.

Dans un premier temps le Conseil décide de concentrer ses travaux sur l'enseignement du professionnalisme. Le modèle de rôle est reconnu dans la littérature comme étant l'un des moyens les plus puissants pour influencer sur le professionnalisme. Parce que le modèle de rôle est influencé, souvent inconsciemment, par le curriculum caché (« *hidden curriculum* »), le Conseil se propose de tenter de le documenter pour mieux le comprendre. Le Dr Duplain connaît un « inventaire » qui pourrait nous permettre de le faire. Nous projetons donc d'utiliser cet instrument avec résidents, enseignants et personnel de soutien (secrétaires par exemple) pour révéler le curriculum caché dans un ou deux milieux de formation du prégradué et dans deux ou trois UMF pilotes. L'objectif étant de mieux comprendre comment le milieu de formation aide ou nuit au développement de l'identité professionnelle et du professionnalisme (qu'est-ce qui influence, comment et avec quelle ampleur?) pour dégager des pistes d'interventions efficaces. Ces interventions pourront être converties en activités pédagogiques qui comprendront nécessairement des réflexions guidées visant à influencer favorablement la construction du professionnalisme plutôt que de le laisser se développer « librement » ce qui est le cas dans la majorité de nos milieux, tant au prégradué qu'en résidence.

Pour la prochaine réunion :

- Le Dr Duplain nous communiquera « l'inventaire » pour explorer les curriculums cachés;
- Le Dr Authier communiquera nos réflexions et projets au CIAPC facultaire sur lequel elle siège, pour obtenir leur rétroaction.

Nous élaborerons, au cours de la prochaine réunion, les aspects pratiques du travail à accomplir.

5. Varia

5.1. Recherche

Le sujet a été traité ci-haut.

5.2. Composition du Conseil

Nous souhaitons nous adjoindre un ou deux nouveaux collègues. Les candidatures des Drs Diane Robert et Magalie Brousseau-Foley sont retenues. Le Dr Duplain les contactera pour leur proposer de se joindre à nous.

Prochaine réunion : mercredi 3 février 2016, 18h00, chez Olivieri.

Gilbert Sanche

ANNEXE

Questions et sujets d'intérêt soulevés par les lectures des textes sur le professionnalisme (proposés par Dr Duplain) :

- Quelles sont les conditions préalables à l'entrée en médecine pour le développement du professionnalisme?
- En partant des jalons connus du développement de la compétence en professionnalisme, établir un descriptif des différents niveaux d'atteinte de la compétence à des moments clés.
- Faire l'état des lieux, dessiner un portrait réaliste des modèles de rôles quant à l'atteinte optimale de cette compétence, dans l'auto-évaluation des enseignants et dans la vision des résidents ou étudiants.
- Quelles sont les opportunités d'enseignement du professionnalisme qu'offre le modèle cognitif (suivant un registre des trajectoires potentielles de développement) de cette compétence?
- Quels moyens réalistes et opérationnels pour actualiser l'enseignement visant ces opportunités (basés sur la pyramide de Miller)?
- Y a-t-il des moments critiques pour l'évaluation de cette compétence, surtout en regard de la délégation de responsabilités et espace d'autonomie?
- Quelles sont les méthodes d'évaluation les plus valables pour les diverses manifestations de cette compétence (référer encore à la pyramide de Miller)?
- Mettre en place une table de spécificité des éléments à acquérir dans une séquence logique et intégrée (temporelle et constructiviste) liée aux modalités d'évaluation.
- Déterminer les pistes de formation professorales conséquentes à la découverte du curriculum caché, aux méthodes d'enseignement et d'évaluation.
- Mettre en place des outils d'auto-évaluation du niveau d'atteinte de cette compétence pour les enseignants et les étudiants.
- Mettre en place d'outils réflexifs visant le développement de cette compétence (cycle de Kolb) dans les moments charnières de la formation.
- Développement d'outils d'enseignement et d'évaluation relatif à la table de spécificité (ce qui manque, ce qui est à créer).