

PUBLICATIONS OFFICIELLES

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux (1996)



Canadian Society of Hospital Pharmacists
Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux

Le Conseil de la SCPH a retiré ce document en 2019. Bien que son contenu soit considéré comme périmé, le document demeure accessible pour que les lecteurs puissent avoir accès à de l'information leur permettant de présenter des références ou de réaliser une recherche rétrospective. Afin d'obtenir la version actuelle de ce document, veuillez consulter le site Web de la SCPH. Il est possible, cependant, qu'il n'existe pas de version récente.

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

Publié par la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux (SCPH), Ottawa, Ontario. Édition 1996. L'utilisation de ce document a été autorisée par le Conseil de la SCPH en 1996.

Citation suggérée:

Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux. Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux. Ottawa (ON) : Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux; 1996.

© Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux 1996

Tous droits réservés. Les publications de la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux peuvent être obtenues en s'adressant à:

30 impasse Concourse, unité 3
Ottawa ON K2E 7V7
Téléphone: 613.736.9733
Fax: 613.736.5660
Internet: www.cshp.ca

Une copie électronique de ce document est disponible pour usage personnel :

- pour les membres de la SCPH, sur le site web de la Société à www.cshp.ca.
- pour les non-membres de la SCPH, moyennant certains frais, en communiquant avec la directrice des publications à l'adresse mentionnée ci-dessus.

Toute demande d'autorisation pour reproduction ou traduction des publications de la SCPH – que ce soit pour la vente ou pour une distribution non commerciale – devrait être adressée à la directrice des publications de la SCPH aux coordonnées mentionnées ci-dessus.

Cette publication présente le point de vue de la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux. Elle a été approuvée après un examen minutieux des données probantes disponibles. Toutes les précautions raisonnables ont été prises par la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux pour vérifier l'information contenue dans cette publication.

La Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux n'est pas un organisme de réglementation.

Cette publication est distribuée sans garanties d'aucunes sortes, qu'elles soient expresses ou tacites. Bien que l'utilisation principale de cette publication soit mentionnée à la rubrique « portée » du document, il est important de noter qu'il est de la responsabilité des utilisateurs de cette publication de juger de sa pertinence pour les besoins fixés, ceci dans le contexte de leur pratique et dans leur cadre juridique particulier. En aucun cas, la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux ou toute personne ayant pris part à l'élaboration ou à la révision de la publication ne seront tenues responsables des dommages découlant de son utilisation.

Les publications officielles de la SCPH sont sujettes à des révisions périodiques et toute suggestion d'amélioration est la bienvenue et sera transmise au comité approprié. Lorsque plus d'une version d'une publication existe, la plus récente version remplace la ou les versions précédentes. Les utilisateurs des publications de la SCPH sont avisés de vérifier sur le site Web de la Société pour obtenir la dernière version d'une publication.

Toutes les questions concernant cette publication, y compris les demandes d'interprétation, doivent être adressées à la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux aux coordonnées mentionnées ci-dessus.

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

INTRODUCTION

Les pharmaciens et les autres membres du personnel peuvent être appelés à prodiguer de l'enseignement ou à participer à des programmes éducatifs. De tels programmes aident les pharmaciens à acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences qui les aideront à leur tour à relever les défis posés par le changement. Ces lignes directrices ont été conçues comme un outil de développement des programmes éducatifs à l'intention des collègues pharmaciens et d'autres employés. Elles expliquent sommairement les principes de l'apprentissage des adultes et le processus de planification des programmes éducatifs. Ce document constitue l'édition originale des Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux.

1. PORTÉE

Ces lignes directrices constituent une introduction aux principes de l'apprentissage des adultes, et fournissent des renseignements pratiques sur la planification, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes éducatifs destinés aux pharmaciens d'hôpitaux et aux autres membres du personnel.

Énoncé de mission:

La SCHP est la voix nationale des pharmaciens engagés à l'avancement de l'utilisation sécuritaire et efficace des médicaments, et des soins aux patients dans les établissements de santé.



Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

2. GLOSSAIRE DES TERMES, ABRÉVIATIONS, ET SYMBOLES

Les définitions ci-dessous ne s'appliquent qu'aux termes utilisés dans les présentes lignes directrices. Elles pourraient revêtir un autre sens si elles étaient utilisées dans d'autres contextes :

Analyse des tâches	Revue des compétences, des connaissances, des attitudes, des préalables et de la formation essentiels à l'accomplissement d'une tâche.
Apprenant	Personne qui reçoit l'enseignement.
Apprentissage	Acquisition de nouvelles connaissances, compétences ou attitudes.
Éducation	Acquisition de nouvelles connaissances, compétences ou attitudes consécutive à l'enseignement reçu.
Enseignement	Disposition ordonnée de l'information et de l'environnement (équipement, méthodes, média, stratégies pédagogiques) favorisant l'apprentissage.
Étude des besoins	Méthode utilisée pour identifier des problèmes, y compris la nature, l'importance et la raison des problèmes et leurs solutions possibles.
Évaluation formative	Évaluation à la fois de l'apprenant ou du programme au cours du programme éducatif.
Évaluation sommative	Évaluation à la fin d'un programme éducatif, à la fois de l'apprenant et du programme lui-même.
Formation	Enseignement dirigé sur l'apprentissage de compétences spécifiques, souvent associées au travail.
Objectifs de rendement	Description détaillée de ce que l'apprenant devrait être en mesure d'accomplir à la fin du programme éducatif.
Objectifs pédagogiques	Énoncés globaux décrivant le ou les buts du programme éducatif.
Média didactique	Moyen de communiquer l'information entre l'émetteur et le récepteur. Les médias didactiques transmettent un message ayant un but pédagogique.
Méthodes pédagogiques	Moyens ou techniques didactiques qui sont choisis pour aider les apprenants à atteindre les objectifs ou à assimiler le contenu ou le message livré.
Stratégie pédagogique	Structure du programme éducatif visant à présenter l'information nouvelle au moyen des méthodes pédagogiques choisies et des médias qui permettront à l'apprenant d'atteindre les objectifs de rendement attendus.
Style d'apprentissage	Ensemble des méthodes qu'emploie l'apprenant pour acquérir de nouvelles connaissances, résoudre des problèmes, interagir avec les autres et réagir dans une situation particulière.

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

3. PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES

3.1

Les principes de base de l'apprentissage des adultes devraient toujours faire partie de toutes les étapes de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes éducatifs.

3.2

Les principes suivants de l'apprentissage des adultes devraient être pris en ligne de compte, bien qu'ils ne puissent pas toujours convenir à tous les apprenants ni à toutes les situations :

- a) les adultes possèdent un large éventail d'expériences personnelles et professionnelles qui influencent non seulement leur attitude face à l'apprentissage, mais qui peuvent aussi constituer de précieuses sources d'apprentissage ou d'enseignement;
- b) les adultes sont habituellement des apprenants volontaires qui sont davantage motivés à apprendre lorsque l'initiative vient d'eux et qu'elle est fondée sur leurs besoins particuliers;
- c) les besoins des adultes en formation peuvent varier au cours de leur carrière et de leur vie;
- d) les adultes sont motivés à apprendre par des facteurs intrinsèque et extrinsèque :
 - i) les facteurs de motivation extrinsèque, comme une promotion, une augmentation de salaire ou l'atteinte des objectifs du service ou professionnels peuvent être efficaces, mais ne réussissent pas toujours à générer l'effort ou l'enthousiasme nécessaires à l'apprentissage comme le font les facteurs de motivation intrinsèque;
 - ii) les facteurs de motivation intrinsèque, comme la confiance en soi, l'estime de soi, la satisfaction professionnelle ou un

engagement dans un idéal sont plus garants de la réussite de la formation;

- e) les adultes sont davantage orientés vers la résolution de problèmes et veulent donc acquérir des connaissances et des compétences très spécifiques qu'ils pourront appliquer directement dans leur milieu de travail;
- f) les adultes préfèrent les problèmes tirés de faits vécus;
- g) les adultes aiment participer activement au processus d'apprentissage et préfèrent les expériences pratiques plutôt que les théories;
- h) les adultes sont souvent indépendants, désirent accomplir des choses d'eux-mêmes et s'appuient sur leurs propres expériences et connaissances pour résoudre des problèmes;
- i) les adultes ont besoin d'être directement impliqués dans la planification et la mise en œuvre de leurs propres activités d'apprentissage;
- j) les adultes ont de nombreux rôles (p. ex., parent, conjoint, employé, superviseur) qui peuvent entraver leur rôle d'apprenant;
- k) les adultes sont occupés et ils ont beaucoup d'autres responsabilités qui demandent de leur temps, de leur attention et de leur énergie; et
- l) les adultes, parce qu'ils sont résistants au changement, peuvent être réfractaires aux idées nouvelles qui viennent confronter leurs connaissances actuelles ou leurs idées préconçues.

4. PROCESSUS DE PLANIFICATION DE LA FORMATION

4.1 Sommaire du processus de planification

4.1.1

La façon dont l'éducation est organisée et mise en œuvre influe sur l'apprentissage et l'utilisation des nouvelles connaissances, compétences et attitudes. Les programmes éducatifs devraient être organisés

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

et mis en œuvre en utilisant un processus systématique de planification permettant de s'assurer que les résultats pédagogiques souhaités seront atteints.

4.1.2

Le processus de planification de la formation devrait comporter au moins les points suivants :

- a) une étude des besoins;
- b) l'établissement d'objectifs;
- c) la sélection de la ou des méthodes pédagogiques;
- d) le choix du média;
- e) l'élaboration d'une stratégie pédagogique; et
- f) l'évaluation de l'apprenant et du programme.

4.2 Étude des besoins

4.2.1

Pour orienter et encadrer le programme éducatif, il est nécessaire de faire une étude des besoins.

4.2.2

La première étape de l'étude des besoins est d'identifier l'écart de rendement, soit la différence entre le rendement réel et le rendement attendu.

4.2.2.1

Le rendement actuel peut être défini en ayant recours aux moyens suivants :

- a) entrevues avec les apprenants;
- b) groupes de discussions;
- c) sondages ou questionnaires;
- d) évaluations du rendement;
- e) examens par les pairs;
- f) observations;
- g) données sur l'assurance de la qualité; et
- h) évaluations par incidents critiques.

4.2.2.2

Le rendement attendu peut être défini en ayant recours aux moyens suivants :

- a) groupes de discussions;
- b) sondages ou questionnaires;
- c) analyses de la littérature;
- d) évaluations des tâches;
- e) informations d'autres établissements ou collègues; et
- f) lignes directrices, normes, règlements.

4.2.3

Pour la deuxième étape de l'étude des besoins, on devrait compléter la définition de l'écart de rendement en tenant compte des points suivants :

- a) l'importance du besoin;
- b) les conséquences de ne pas répondre au besoin;
- c) l'enseignement ou la formation sont-ils le meilleur moyen de répondre au besoin; et
- d) les compétences et les ressources pour répondre au besoin.

4.2.4

Lorsque l'enseignement ou la formation constitue le meilleur moyen de pallier les écarts de rendement, il faut évaluer le groupe de formation en tenant compte des points suivants :

- a) le niveau de connaissances et de compétences du groupe;
- b) les antécédents au plan des connaissances et de l'expérience du groupe, y compris s'il possède les antécédents ou l'expérience préalables;
- c) les responsabilités et le lieu de travail des membres du groupe;
- d) si le groupe a participé ou non à l'identification du besoin;
- e) si la solution proposée menace le rendement actuel des membres du groupe;
- f) si le groupe voit un plus à améliorer son rendement; et

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

g) si les membres du groupe croient que le rendement attendu peut être atteint.

4.3 Objectifs

L'écart de rendement qui a été identifié et définit par l'étude des besoins doit être utilisé pour établir :

- a) les objectifs pédagogiques du programme éducatif; et
- b) les objectifs de rendement de l'apprenant.

4.3.2

Les objectifs pédagogiques et les objectifs de rendement doivent être utilisés pour orienter l'organisation, la mise en œuvre et l'évaluation du programme éducatif. Des objectifs pédagogiques et des objectifs de rendement clairement définis devraient permettre :

- a) d'identifier de nouvelles connaissances, compétences ou attitudes que l'apprenant devrait avoir acquis à la fin du programme éducatif;
- b) d'établir le niveau de rendement attendu;
- c) de définir le contenu du programme;
- d) de déterminer l'ordre des activités pédagogiques;
- e) de guider le choix des méthodes et des médias didactiques; et
- f) de fournir un cadre pour l'évaluation du programme et de l'apprenant.

4.3.3

Les objectifs pédagogiques doivent identifier le but du programme éducatif en termes de résultats attendus de l'apprenant, et en termes d'actions mesurables et observables.

4.3.4

Des objectifs de rendement doivent être élaborés pour chacun des éléments qui composent l'objectif pédagogique. Des objectifs de rendements complets et bien définis doivent être énoncés au moyen des

quatre descripteurs suivants qui serviront à décrire clairement ce que l'apprenant sera en mesure d'accomplir à la fin du programme éducatif :

- a) Participant : l'apprenant qui sera en mesure d'atteindre l'objectif (p. ex., le pharmacien sera en mesure de...);
- b) Comportement : les nouvelles connaissances, compétences ou attitudes à acquérir énoncées sous forme d'action observable (voir Annexe A) (p. ex., ...identifier les problèmes pharmacothérapeutiques...);
- c) Conditions : la situation au cours de laquelle le comportement du participant peut être observé (p. ex., ... lorsqu'il a rencontré un patient qui recevait un traitement médicamenteux...); et
- d) Degré : le standard ou le critère de rendement acceptable en termes qualitatifs ou quantitatifs (p. ex., ...identifier tous les problèmes pharmacothérapeutiques...).

4.3.5

L'élément « comportement » des objectifs de rendement doit être énoncé à l'aide d'un verbe d'action représentant le type de résultat d'apprentissage qui est important (voir Annexe A). Les principaux types de résultats d'apprentissage dont on doit tenir compte comprennent le développement des éléments suivants :

- a) aptitudes mentales (p. ex., les connaissances, la compréhension, l'application, la résolution de problèmes);
- b) capacités motrices;
- c) sens de l'attitude; et
- d) habiletés en relations humaines.

4.4 Méthodes pédagogiques

4.4.1

Des méthodes pédagogiques appropriées doivent être utilisées pour favoriser le processus

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

d'apprentissage et aider les apprenants à atteindre les objectifs de rendement attendus.

4.4.2

Les facteurs à considérer dans le choix des méthodes pédagogiques incluent :

- a) l'organisation ou l'environnement d'apprentissage (p. ex., un grand groupe ou un petit groupe? Enseignement sur place ou à distance?);
- b) le type de résultat d'apprentissage attendu (p. ex., aptitude mentale, capacité motrice, sens de l'attitude, habileté en relations humaines);
- c) les caractéristiques de l'apprenant (p. ex., le style, les préférences, les besoins et les capacités de l'apprenant);
- d) les chances de rétroaction qu'offre la méthode retenue; et
- e) les ressources disponibles, y compris les installations et les médias choisis.

4.4.3

Une combinaison des méthodes pédagogiques suivantes doit être considérée :

- a) la lecture : utile pour présenter de nouvelles informations à des groupes importants;
- b) les discussions : utiles pour encourager l'application des connaissances, de la résolution de problèmes, stimuler l'interaction de l'apprenant et développer des habiletés en communications interpersonnelles;
- c) le jeu de rôle ou la simulation : utile pour pratiquer une habileté, favoriser le changement d'attitude ou développer des habiletés en relations interpersonnelles;
- d) les études de cas : utiles pour les techniques de résolution de problèmes et développer des aptitudes à l'analyse;
- e) le remue-méninges : utile pour l'émergence d'idées dans un environnement non intimidant et pour développer des habiletés en communications interpersonnelles; et

f) la démonstration : utile pour enseigner les capacités motrices ou les marches à suivre.

4.5 Media didactique

4.5.1

Le média didactique doit être choisi de façon à rehausser la méthode pédagogique et aider les apprenants à atteindre l'objectif de rendement attendu. La plupart des médias peuvent être adaptés pour être utilisés avec une variété de méthodes pédagogiques.

4.5.2

Une combinaison des types de média suivants devrait être envisagée :

- a) imprimés (p. ex., livres, revues, manuels autodidactes);
- b) auxiliaires visuels sans projection (p. ex., tableaux, tableaux blancs, tableaux à feuilles, diagrammes, photos, modèles, objets réels);
- c) auxiliaires visuels avec projection (document transparent, diapositives, panneau d'affichage à cristaux liquides);
- d) projection animée (p. ex., cassettes vidéo);
- e) audio (p. ex., exposés, audiocassettes, disque-CD);
- f) ordinateurs (p. ex., programmes d'apprentissage assisté par ordinateur, bases de données, disques compacts, systèmes multimédias); et
- g) télécommunications (p. ex., audio/vidéo/conférence par ordinateur, télévision, Internet).

4.6 Stratégie pédagogique

Chaque programme éducatif devrait comprendre une stratégie pédagogique comprenant les quatre éléments suivants :

- a) préparation de l'apprenant à recevoir l'enseignement;
- b) présentation de la nouvelle information;

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

- c) participation de l'apprenant pour faciliter l'assimilation de la nouvelle information; et
- d) pratique de rétroaction pour consolider la nouvelle information et les compétences acquises.

4.6.2

Chaque programme éducatif devrait inclure dans sa section introduction la préparation de l'apprenant à recevoir l'enseignement dans le but suivant :

- a) obtenir l'attention de l'apprenant;
- b) établir la pertinence de l'enseignement pour l'apprenant;
- c) aider l'apprenant à se rappeler ses connaissances actuelles; et
- d) revoir les objectifs du programme, de la présentation ou du cours.

4.6.2.1

La méthode utilisée pour préparer l'apprenant à l'enseignement doit être choisie en fonction du type de résultats d'apprentissage qui sont jugés importants. Cette préparation peut être réalisée en :

- a) posant une question, en présentant un modèle de situation problématique ou un cas intéressants;
- b) donnant un exemple du concept ou une démonstration des compétences qui doivent être acquises;
- c) posant des questions pour simuler le rappel de ses connaissances actuelles;
- d) expliquant la pertinence de l'information représentée et comment elle peut être utilisée en pratique; et
- e) passant en revue les objectifs de la leçon ou du programme.

4.6.3

À l'étape de la présentation du programme, l'information qui doit être véhiculée devrait être :

- a) pertinente pour les participants;
- b) actuelle;

- c) organisée de façon claire et logique;
- d) structurée par paliers progressifs, du plus simple au plus complexe; et
- e) accompagnée d'exemples, lorsque cela est possible.

4.6.3.1

L'information doit être présentée de plusieurs façons, en ayant recours aux éléments suivants :

les définitions;

- a) les renseignements historiques;
- b) les exposés de faits;
- c) les déclarations de principes;
- d) les exemples et non-exemples;
- e) les graphiques et les illustrations;
- f) les modèles de situation problématique/étude de cas;
- g) les listes de marches à suivre;
- h) les démonstrations; et
- i) les récapitulatifs.

4.6.4

Chaque programme éducatif devrait donner l'occasion à l'apprenant de participer pour :

- a) lui donner la chance d'utiliser ses connaissances actuelles;
- b) l'aider à situer la nouvelle information par rapport à ses connaissances actuelles; et
- c) l'aider à rendre la nouvelle information pertinente à sa situation.

4.6.4.1

Les exercices de participation qui sont élaborés doivent être appropriés pour le type de résultats d'apprentissage qui sont jugés importants. La participation peut être obtenue en posant des questions ou en sollicitant une activité qui demande au participant :

- a) d'organiser l'information d'une manière qui lui est significative;

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

- b) de faire ressortir les points importants en récapitulant ou en paraphrasant;
- c) de donner des exemples tirés de son expérience;
- d) de penser à des problèmes semblables qu'il a pu rencontrer par le passé;
- e) de penser à des situations dans lesquelles il peut utiliser la nouvelle information;
- f) de considérer dans tous ses aspects chacune des étapes d'une marche à suivre avant de l'essayer; et
- g) de s'imaginer exécuter une activité, une habileté particulière ou une marche à suivre.

4.6.5

Afin d'aider les apprenants à transposer dans la vraie vie les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises du programme éducatif, ils devraient avoir l'occasion de mettre en pratique ces nouvelles connaissances et compétences dans le cadre du programme. Un feedback constructif devrait être planifié de façon à les aider à évaluer s'ils ont atteint les objectifs, et à identifier les lacunes de l'enseignement prodigué.

4.6.5.1

Le type de pratique inclus dans tout programme éducatif doit être choisi en fonction du type de résultats d'apprentissage souhaités, et les exercices pratiques devraient être directement liés aux objectifs de rendement. La pratique peut être effectuée par le truchement d'exercices au cours desquels l'apprenant est invité à :

- a) se rappeler, résumer ou interpréter l'information;
- b) catégoriser les exemples d'un concept;
- c) appliquer les principes à des questions ou à des scénarios qui illustrent diverses situations;
- d) exécuter une marche à suivre ou quelques étapes de celle-ci;
- e) démontrer une habileté; et
- f) résoudre des problèmes toujours plus complexes en utilisant de nouvelles données et une stratégie de résolution de problèmes.

4.6.6

D'autres facteurs devraient être pris en compte pour enrichir le programme éducatif et le rendre plus intéressant et attrayant pour les apprenants. Ces facteurs comprennent, sans s'y limiter :

- a) apporter son concours pour assister l'apprenant à considérer tous les aspects du matériel autodidacte et des exercices pratiques dans le cadre d'un cours ou d'une présentation;
- b) présenter de l'information de diverses façons en utilisant tour à tour différents moyens de présentation pour contribuer à renforcer les points importants, rejoindre les différents styles d'apprentissage des participants et rendre le programme plus attrayant;
- c) incorporer des activités qui rendent le programme plus agréable et même amusant pour motiver les apprenants; et
- d) donner à l'apprenant un certain contrôle sur le programme.

4.7 Évaluation

4.7.1

L'évaluation devrait être un processus continu qui permet d'évaluer à la fois :

- a) le degré d'atteinte des objectifs de rendement par l'apprenant; et
- b) le programme éducatif.

4.7.2

Les méthodes utilisées pour évaluer les performances de l'apprenant doivent être élaborées en fonction des objectifs de rendement. Les méthodes suivantes peuvent être utilisées seules ou en association :

- a) le rendement réel;
- b) la simulation;
- c) la démonstration;

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

- d) les réponses orales; et
- (e) les réponses écrites.

4.7.2.1

Les méthodes d'évaluation de l'apprenant doivent être choisies en fonction du type de résultats d'apprentissage qui est reflété dans l'objectif de rendement. Il faut envisager les méthodes d'évaluation suivantes pour chaque type de résultat d'apprentissage :

- a) les aptitudes mentales (connaissances/compréhension) : réponses orales ou écrites;
- b) les aptitudes mentales (application/résolution de problème) rendement réel, simulation, démonstration;
- (c) les capacités motrices; rendement réel, simulation, démonstration;
- d) le sens de l'attitude; rendement réel, simulation; et
- e) les habiletés en relations humaines; rendement réel, simulation, démonstration.

4.7.2.2

Le rendement réel peut être évalué dans des conditions en milieu de travail sur une période de temps suffisamment longue en ayant recours à une combinaison des éléments suivants :

- a) l'analyse d'échantillons d'activités professionnelles;
- b) l'observation d'activités réelles;
- c) la collecte des commentaires du superviseur, des collègues et (ou) des clients; et
- d) les méthodes d'auto-évaluation.

4.7.2.3

L'évaluation dans un environnement simulé ou contrôlé peut être effectuée au moyen :

- a) du jeu de rôle;
- b) des simulations sur ordinateur; et
- c) des études de cas.

4.7.2.4

L'évaluation par la démonstration peut être ajoutée comme le prolongement de la pratique avec des commentaires dans le cadre du programme éducatif, en autant que l'apprenant ait la chance de donner et de recevoir des commentaires avant l'évaluation de la démonstration.

4.7.2.5

L'évaluation indirecte en posant des questions et en obtenant des réponses orales de l'apprenant peut être réalisée au moyen des éléments suivants :

- a) examens oraux;
- b) entrevues; et
- c) présentations.

4.7.2.6

L'évaluation indirecte par le truchement de questions-réponses écrites ou de choix de réponses peut être réalisée au moyen des éléments suivants :

- a) examens à choix de réponse, comme les examens à choix multiple, les vrai ou faux, ou les exercices d'appariement; et
- b) examens à réponse construite, comme les questions à développement, les calculs, les questions à réponse courte, les énoncés à compléter, les rapports écrits, les projets.

4.7.2.7

Les outils standardisés, comme les échelles d'évaluation, les listes de contrôle ou les grilles de correction devraient être utilisés avec chacune de ces méthodes pour favoriser l'évaluation uniforme de tous les apprenants.

4.7.3

L'évaluation du programme éducatif devrait inclure à la fois :

- a) l'évaluation formative qui évalue le programme en cours; et

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

b) l'évaluation sommative qui évalue le programme une fois qu'il est terminé.

4.7.3.1

L'évaluation formative peut comprendre un ou plusieurs des éléments suivants :

- a) un examen, par un expert, du contenu du programme pour s'assurer qu'il est valide, pertinent à la pratique et actuel;
- b) un essai de mise au point effectué auprès d'un petit échantillon d'« apprenants » du public cible pour identifier les parties du programme qui doivent être améliorées ou modifiées avant que celui-ci ne soit implanté à grande échelle; et
- c) des essais sur le terrain auprès d'un plus grand groupe d'apprenants qui ont terminé le programme et qui donnent leurs commentaires sur le contenu, la méthodologie et les résultats des apprenants.

4.7.3.2

L'évaluation sommative doit être réalisée après la fin du programme éducatif afin de déterminer dans quelle mesure le programme a permis de combler l'écart de rendement qui a été identifié lors de l'étude des besoins. Selon le type de programme éducatif, les étapes de l'évaluation sommative à envisager sont :

- a) la revue des objectifs du programme et l'établissement de critères pour la cueillette des données afin de déterminer si ces objectifs ont été atteints;
- b) la cueillette de données pour déterminer si les objectifs ont été atteints; celle-ci peut être effectuée au moyen d'un ou de plusieurs des outils suivants :
 - i) questionnaires;
 - ii) entrevues;
 - iii) données sur le rendement;
 - iv) observations au cours du programme
 - v) observations en milieu de travail après la fin du programme; ou
 - vi) analyse de documents (p. ex., procès-verbaux des réunions, statistiques, dossiers d'employés); et

c) l'analyse de données, dont;

- i) analyse des effets sur l'organisation, les employés, les clients; et
- ii) analyse coût-avantage ou coût-efficacité.

4.7.4

Pour les programmes de formation continue, les résultats des évaluations formatives et sommatives doivent être analysés périodiquement pour déterminer quelles sont les révisions nécessaires à l'amélioration du rendement de l'apprenant et (ou) du processus pédagogique.

5. BIBLIOGRAPHIE

Brookfield SD. Understanding and facilitating adult learning. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1988.

Cranton, P. Planning instruction for adult learners. Toronto: Wall & Thompson; 1989.

Dyche J. Educational program development for employees in health care agencies. Tri Oak Educational Division; 1982.

Heinich H, Molenda M, Russell JD. Instructional media and the new technologies of instruction. New York: Macmillan Publishing Company; 1993.

Scotney D. Teaching adults: an orientation manual. Edmonton: Alberta Advanced Education - Community Program Branch; 1988.

TIP Project Team. Training for improved performance. Athabasca: Athabasca University; 1990.

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

ANNEXE A: VERBES D'ACTION À UTILISER AVEC LES OBJECTIFS DE RENDEMENT

Verbes d'action pour les aptitudes mentales

adapter	analyser
appliquer	ordonner
assembler	évaluer
assigner	bâtir
calculer	caractériser
catégoriser	choisir
citer	classer
classifier	comparer
compiler	composer
concevoir	conclure
construire	contraster
convertir	corréler
coter	créer
critiquer	déceler
découvrir	déduire
défendre	définir
démontrer	dépanner
dériver	détailler
déterminer	développer
diagnostiquer	différencier
discuter	distinguer
diviser	écrire
égaler	énoncer
enregistrer	estimer
étudier	évaluer
évoquer	examiner
expliquer	extrapoler
fabriquer	formuler
généraliser	générer
graduer	grouper
identifier	illustrer
imaginer	indiquer
inférer	inspecter
inventer	inventorier
lister	localiser
ordonnancer	ordonner

organiser	planifier
prédire	présenter
prescrire	produire
programmer	projeter
proposer	rappeler
recueillir	répéter
réitérer	rejeter
résoudre	résumer
réviser	sélectionner
séparer	souligner
spécifier	suivre
surveiller	synthétiser
totaliser	traduire
trier	utiliser
verbaliser	vérifier

Verbes d'action pour les attitudes

accepter	apprécier
choisir	croire
décrire	influencer
participer	préférer
rejeter	soutenir
suivre	

Verbes d'action pour les capacités motrices

ajuster	aligner
appuyer	charger
connecter	déconnecter
déplacer	desserrer
enlever	exécuter
faire	fermer
insérer	installer
lever	manipuler
mesurer	ouvrir
pousser	préparer
reconstruire	régler
remplacer	saisir
serrer	signaler
tirer	tourner

Lignes directrices sur l'élaboration des programmes éducatifs à l'intention des pharmaciens d'hôpitaux

Verbes d'action pour les habiletés en relations humaines

améliorer	clarifier
critiquer	défendre
demander	développer
exclure	inclure
proposer	recommander
reformuler	résumer
suggérer	

ANNEXE B : RESSOURCES ADDITIONNELLES POUR L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES ÉDUCATIFS

Boone EJ. Developing programs in adult education. Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc; 1985.

Kemp JE. Instructional design: a plan for unit and course development (2nd ed). David S. Lake Publishers; 1977.

Knowles M. Self-directed learning: a guide for learners and teachers. Chicago: Follett Publishing Co; 1975.

Renner P. The art of teaching adults. Vancouver: Training Associates; 1994. (cette référence fournit des astuces utiles pour aider les formateurs ou les animateurs à réussir leur programme éducatif).

Spinler SA. How to prepare and deliver pharmacy presentations. Am J Hosp Pharm, 1991;48:1730-8.