

QU'EST-CE QUI SUIT L'ACCÈS À LA PROFESSION?

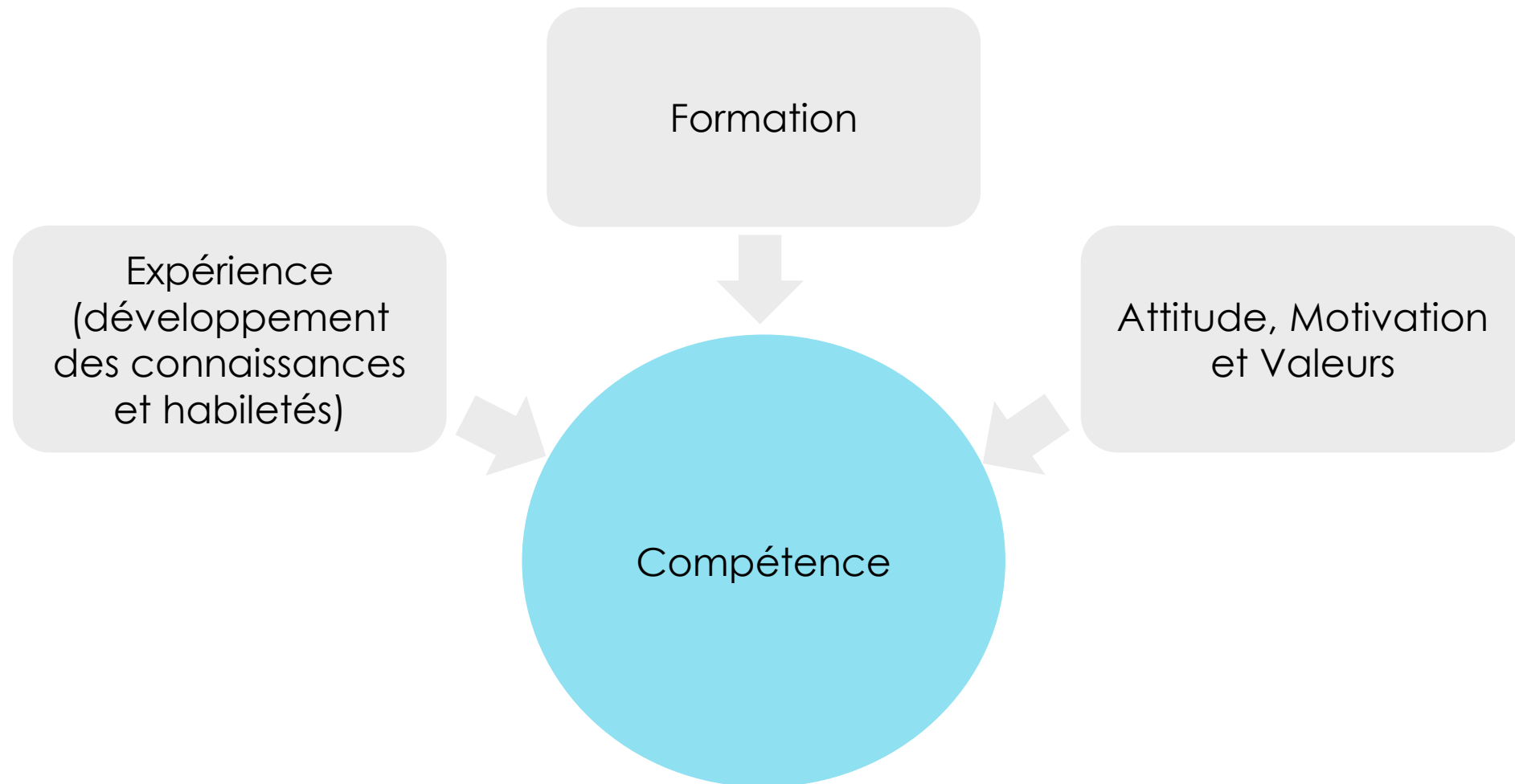
APERÇU DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES AU SEIN D'UN SECTEUR DE LA SANTÉ COMPLEXE ET EN RAPIDE ÉVOLUTION.



WHAT IS COMPETENCE?

- Le dictionnaire de l'entreprise définit la compétence comme:
Un regroupement de capacités connexes incluant les engagements, les connaissances et les compétences qui permettent à une personne (ou une organisation) d'agir efficacement dans un emploi ou dans une situation. Le terme compétent indique qu'un individu a acquis suffisamment de connaissances et d'habiletés permettant d'agir dans une grande variété de situations. Parce que chaque niveau de responsabilité a ses propres exigences, la compétence peut se produire à tout moment de sa carrière.

QU'EST-CE QUE LA COMPÉTENCE?



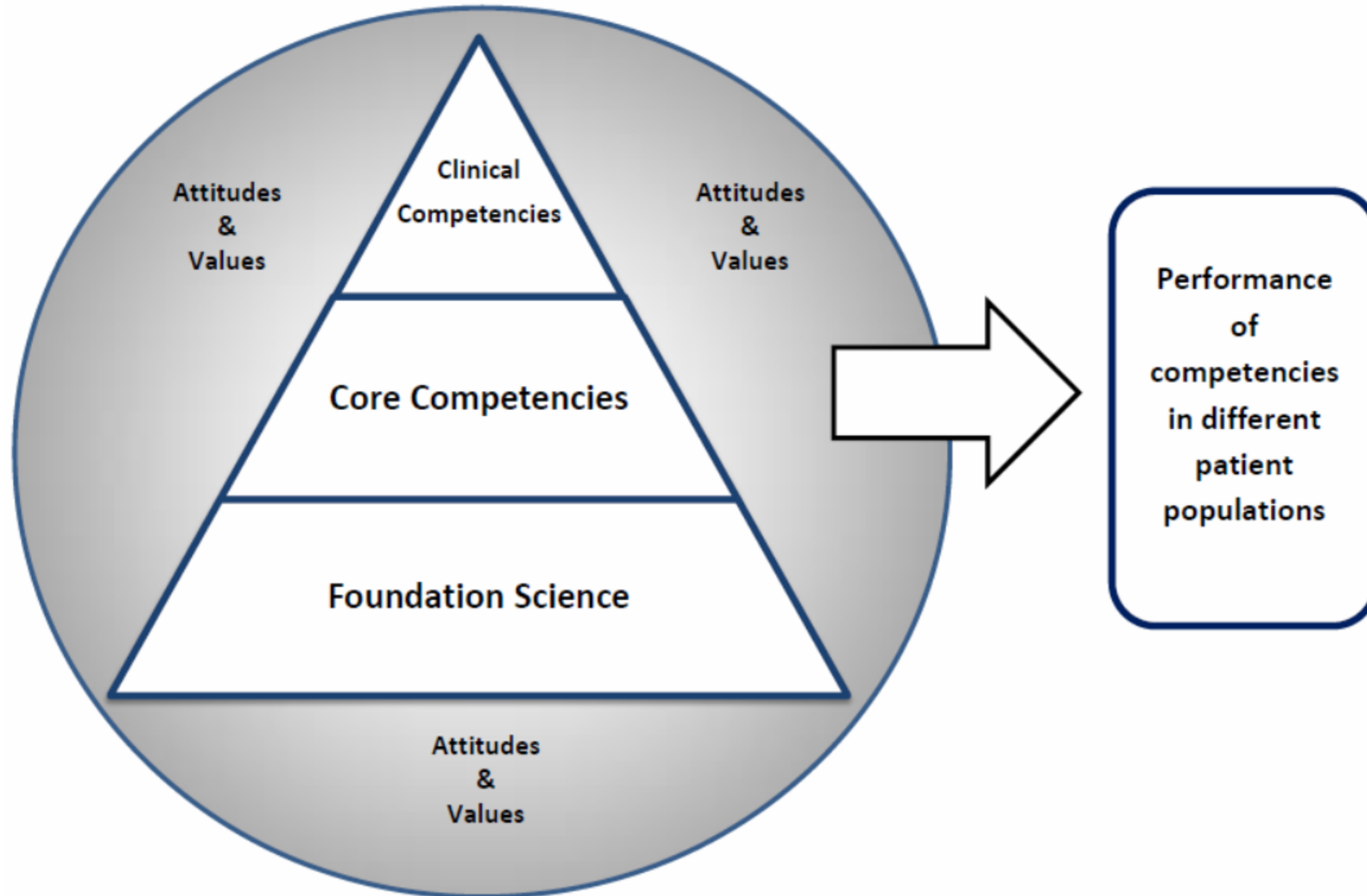
QU'EST-CE QUE LA COMPÉTENCE?

- Il peut être convenu que la compétence est un continuum qui évolue tout au long de la carrière d'un individu à mesure qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, connaissances et capacités ainsi que de parfaire des compétences existantes.

COMMENT EST-CE QUE LA COMPÉTENCE EST ATTEINTE?

- La réalisation de la compétence est un processus complexe impliquant de multiples facteurs
- La compétence peut être tout à fait différente à différentes étapes de la carrière de l'un.

COMMENT EST-CE QUE LA COMPÉTENCE EST ATTEINTE?



L'ENTRÉE A LA PRATIQUE VS. L'ÉVOLUTION DE LA COMPÉTENCE

- Dans les professions de la santé, l'entrée à la pratique est généralement défini comme le premier deux ans après l'obtention du diplôme d'un programme accrédité (inclut souvent la réalisation d'un examen afin d'obtenir un permis de pratique)
- De nombreuses professions réglementées ont une certaine forme de National Profil de compétences qui décrit les compétences requises pour exercer au Canada
- Pour que les programmes de **thérapie respiratoire** reçoivent l'accréditation, ils doivent démontrer qu'ils enseignent au Profil national des compétences (ANORTR)
- La nouvelle itération du profil national de compétences (2016) pour la thérapie respiratoire est en fait un cadre destiné à *«servir de référence pour les régulateurs dans l'intendance de la profession et la protection du publique, comme un guide pour la planification des programmes, de l'enseignement et de l'évaluation et de définir les exigences de la pratique à travers la carrière de thérapeute respiratoire qui soutient les employeurs dans le recrutement, le perfectionnement professionnel et la gestion de la performance ».*

QUELS SONT LES DÉFIS À ASSURER LA COMPÉTENCE CONTINUE?

- Aucune définition clair de la compétence continue
- A qui la responsabilité d'assure la compétence continue?
 - Employeur?
 - Organisme de réglementation?
 - Individu?
 - Entité de certification?
- Comment évaluer la compétence continue?
- A quel moment devrait-on évaluer?
 - Période de temps?
 - Déclencheurs?
 - Ré-entrée?
- Que faire de la pratique spécialisée?

COMMENT POUVONS-NOUS RELEVER CES DÉFIS?

- Examens de recertification?
- Crédits d'éducation obligatoires?
- Responsabilité des employeurs d'offrir la formation continue?
- Cadre référentiel pancanadien qui décrit les aptitudes selon les stades de carrière
- Favoriser l'engagement à la formation continue au sein des professions (croissance professionnelle et excellence)

DOMAINE DES CONNAISSANCES

	Nom	Descripteurs de niveau
K0	Conscience	« Incompétence consciente »
K1	Se rappeler	« Savoir quoi ». Se rappeler les données et les informations; citer des règles, des définitions, des lois.
K2	Comprendre	« Savoir pourquoi ». Comprendre, traduire, interpoler et interpréter des instructions et des problèmes. Énoncer le problème dans ses propres mots.
K3	Appliquer	Savoir comment utiliser un concept dans une nouvelle situation ou utiliser un concept abstrait de sa propre initiative. Appliquer ce qu'on a appris en classe à des situations nouvelles en milieu de travail. Mettre en pratique une théorie; faire une démonstration, résoudre un problème, gérer une activité.
K4	Analyser	Savoir comment examiner les informations pour comprendre, expliquer ou prédire. Isoler les différentes composantes de documents ou de concepts afin d'en comprendre la structure. Faire la distinction entre les faits et les inférences. Interpréter les éléments, les principes d'organisation, la structure, la construction, les relations internes. Déterminer la qualité et la fiabilité de chacune des composantes.
K5	Évaluer	Savoir comment apprécier les idées et porter un jugement. Porter des jugements sur la valeur d'idées ou de documents. Évaluer la pertinence de concepts globaux pour ce qui est des relations, des résultats produits, de l'efficacité et de la viabilité. Faire une réflexion critique. Faire une comparaison et une étude stratégique; porter des jugements sur des critères externes.
K6	Créer	Savoir comment rassembler des informations afin de prendre une décision ou de faire une action. Construire une structure ou un motif à partir d'éléments divers. Rassembler des parties pour former un tout, en mettant l'accent sur la création d'un nouveau sens ou d'une nouvelle structure. Créer de nouveaux motifs/concepts, de nouvelles structures, de nouveaux systèmes, de nouveaux modèles, de nouvelles

DOMAINE DES COMPÉTENCES (COMPÉTENCES INTÉLLECTUELLES ET PHYSIQUES)

	Niveau	Descripteurs de niveau
S0	Conscience	« Incompétence consciente »
S1	Préparation	Connaître et se préparer à appliquer une séquence d'étapes dans un processus. Reconnaître ses aptitudes et ses limites (santé et sécurité).
S2	Tentative	Imitation : observer et imiter le comportement d'une autre personne, en suivant ses instructions et en s'entraînant. Le travail peut être de piètre qualité. Réponse guidée : apprendre une compétence complexe (premiers stades) par imitation et tâtonnements. Le travail devient adéquat à force de s'entraîner.
S3	Maîtrise de base	Les réactions apprises sont devenues des habitudes et l'individu est capable de faire les mouvements avec une certaine assurance, précision et maîtrise. Peu d'erreurs sans importance se produisent. Compétence consciente.
S4	Pleine maîtrise	Le travail habile fait intervenir des motifs complexes. La maîtrise se manifeste sous la forme d'un travail rapide, exact et hautement coordonné, exigeant une énergie minimale. Coordonner et combiner une série d'actes pour produire un résultat harmonieux présentant une cohérence interne. Cette catégorie comprend la capacité de travailler sans hésitation et de faire les choses automatiquement.
S5	Maîtrise avec capacité d'adaptation	« Compétence inconsciente ». Lorsque le travail est d'un niveau élevé, il se fait naturellement, sans que la personne ait à y réfléchir beaucoup. Les compétences sont bien développées et la personne est capable de modifier ses séquences de mouvements pour répondre à des exigences spécifiques. Réagit efficacement aux expériences inattendues. Par exemple, modifie les instructions pour répondre aux besoins des apprenantes et des apprenants. Réalise une tâche avec l'équipement qui n'était pas à l'origine conçue pour cela (l'équipement n'est pas endommagé et il n'y a pas de

DOMAINE DES ATTITUDES (ET DES VALEURS)

	Niveau	Descripteurs de niveau
A0	Vigilance	Conscience, disposition à écouter, attention ciblée.
A1	Respecter	Participation active de la part de l'apprenante ou de l'apprenant. Prête attention et réagit à un phénomène particulier. Adopte des attitudes sans les analyser ni les modifier. On peut les imposer en tant que personne d'autorité à l'apprenante ou à l'apprenant. Les résultats d'apprentissage peuvent mettre l'accent sur le respect des instructions quand il s'agit de réagir, la disposition à réagir ou la satisfaction éprouvée à réagir (motivation).
A2	Accorder de la valeur	Attribue de la valeur aux choses et exprime des opinions personnelles. Prend une décision concernant le degré d'intérêt et de pertinence des idées et des expériences, mais en tant qu'occurrences indépendantes, pas encore intégrées. Accepte ou adopte une posture particulière, affiche des attitudes qui, tout en restant les mêmes, ne forment pas un tout cohérent.
A3	Établir des relations	Examine les enjeux éthiques à un niveau abstrait, conceptuel. Organise les valeurs par ordre de priorité en les comparant, en résolvant les conflits entre elles et en créant un système de valeurs cohérent. On met l'accent sur la comparaison, la mise en relation et la synthèse des attitudes et des valeurs de façon à former un tout cohérent.
A4	Engagement	S'engage à adopter un système de valeurs qui conditionne son comportement. Le comportement est omniprésent, cohérent, prévisible et surtout propre à l'apprenante ou à l'apprenant. L'apprenante ou l'apprenant peut jouer un rôle de modèle. Les objectifs pédagogiques concernent les tendances générales chez l'élève pour ce qui est de son ajustement (personnel, social, affectif).

MERCI!

Seana Martin

president@nbart.ca