

Compétences essentielles de l'ICM – Guide d'évaluation

Octobre 2024





© Confédération internationale des sages-femmes 2024



© Confédération internationale des sages-femmes 2024

Certains droits sont réservés. Cette œuvre est publiée sous licence Creative Commons 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

Selon les termes de cette licence, vous pouvez copier, distribuer et adapter l'œuvre à des fins non commerciales, pour autant que l'œuvre soit citée de manière appropriée, comme il est indiqué ci-dessous. Dans l'utilisation qui sera faite de l'œuvre, quelle qu'elle soit, il ne devra pas être suggéré que l'ICM approuve une organisation, des produits ou des services particuliers. L'utilisation du logo de l'ICM est interdite. Si vous adaptez cette œuvre, vous êtes tenu de diffuser toute nouvelle œuvre sous la même licence Creative Commons ou sous une licence équivalente. Si vous traduisez cette œuvre, il vous est demandé d'ajouter la clause de non-responsabilité suivante à la citation suggérée : « La présente traduction n'a pas été établie par la Confédération internationale des sages-femmes (ICM). L'ICM ne saurait être tenue pour responsable du contenu ou de l'exactitude de la présente traduction. Les éditions originales anglaise/française/espagnole publiées par l'ICM sont authentiques et feront foi. »

Toute médiation relative à un différend survenu dans le cadre de la licence sera menée conformément au Règlement de médiation de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (<http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules/>).

Citation suggérée : Compétences essentielles de l'ICM – Guide d'évaluation. La Haye : Confédération internationale des sages-femmes ; 2024. Licence : CC BY-NC-SA 4.0

Ventes, droits et licences : Pour acheter les publications de l'ICM, veuillez contacter communication@internationalmidwives.org. Pour soumettre une demande en vue d'un usage commercial ou une demande concernant les droits et licences, veuillez contacter communication@internationalmidwives.org.

Matériel attribué à des tiers : Si vous souhaitez réutiliser du matériel figurant dans la présente œuvre qui est attribué à un tiers, tel que des tableaux, figures ou images, il vous appartient de déterminer si une permission doit être obtenue pour un tel usage et d'obtenir cette permission du titulaire du droit d'auteur. L'utilisateur s'expose seul au risque de plaintes résultant d'une infraction au droit d'auteur dont est titulaire un tiers sur un élément de la présente œuvre.

Cause générale de non-responsabilité : L'ICM a pris toutes les précautions raisonnables pour vérifier les informations contenues dans la présente publication. Toutefois, le matériel publié est diffusé sans aucune garantie, expresse ou implicite. La responsabilité de l'interprétation et de l'utilisation dudit matériel incombe au lecteur. En aucun cas l'ICM ne saurait être tenue responsable des préjudices subis du fait de son utilisation.

Auteur principal : Carolyn Levy, Blank Design Inc.

Conseillers techniques en pratique sage-femme : Erin Ryan (ICM), Felicity Copeland (UNFPA), Kate Stringer (ICM)



Remerciements : L'ICM est reconnaissante d'avoir obtenu l'autorisation d'adapter les ressources *Assessment in the VET Sector (2013 et 2016)* créées par le ministère de la Formation et du Développement de la main-d'œuvre d'Australie occidentale.

L'ICM remercie la Fondation Bill et Melinda Gates d'avoir apporté son soutien financier à cette œuvre.

L'ICM tient à mettre l'accent sur le fait que donateurs ne participent à aucune décision concernant le développement, la recherche, la conduite et l'interprétation des études, ni à la formulation des recommandations. Les opinions des organismes de financement n'ont pas influencé le contenu de ces recommandations.

Traduction : Simultrans



Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	4
GLOSSAIRE DES TERMES	5
INTRODUCTION	5
QUE CONTIENT CE GUIDE ?	6
1.0 ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX DE L'ÉVALUATION BASÉE SUR LES COMPÉTENCES	8
1.1 QU'ENTEND-ON PAR EVALUATION BASEE SUR LES COMPETENCES ?	8
1.2 COMMENT SAVOIR SI UN·E APPRENANT·E EST COMPETENT·E ?	9
1.3 COMPRENDRE LA RELATION ENTRE LES COMPETENCES ET LES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE	11
1.4 ALIGNER LES COMPETENCES SUR LES EVALUATIONS	14
AUTRES LECTURES.....	15
1.5 PRINCIPES D'EVALUATION	15
AUTRES LECTURES.....	17
1.6 ÉVALUATION ET PROGRESSION DES APPRENANTS	17
AUTRES LECTURES.....	23
1.7 METHODES D'EVALUATION	23
1.8 ÉVALUATION CONTINUE	28
2.0 CRÉER DES ÉVALUATIONS BASÉES SUR LES COMPÉTENCES	31
2.1 DEFINIR CE QUI DOIT ETRE EVALUE	31
2.2 CHOISIR LA METHODE D'EVALUATION	34
2.3 CREER L'OUTIL D'EVALUATION	37
2.4 DEVELOPPER UN MECANISME DE RETOUR D'INFORMATION	44
3.0 RESSOURCES SUR L'ÉVALUATION BASÉE SUR LES COMPÉTENCES	47
ANNEXE A : ACQUIS ET OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE	53
ANNEXE B : MÉTHODES D'ÉVALUATION	56



Glossaire des termes

Veillez consulter notre [Glossaire complet ici](#) (lien externe vers le site de l'ICM).

Introduction

De nombreux éducateurs/formateurs de sages-femmes élaborent des stratégies d'évaluation qui doivent répondre aux besoins des étudiants sages-femmes et du programme d'études. La difficulté pour les formateurs de sages-femmes est de veiller à ce que les méthodes d'évaluation qu'ils choisissent évaluent de manière précise et fiable les compétences de pratique sage-femme. L'objectif de ce guide est de fournir aux éducateurs/formateurs en pratique sage-femme un moyen de créer des évaluations fiables, valides et cohérentes pour évaluer les étudiants par rapport aux [Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme \(2024\)](#).

Lorsque l'on conçoit des instruments d'évaluation, l'un des principaux objectifs est d'élaborer des stratégies axées sur la qualité de l'expérience d'apprentissage et d'évaluation. Les études sur l'utilisation et l'élaboration de telles stratégies d'évaluation recommandent la participation des apprenants pour :

- comprendre les nouveaux savoirs et les nouvelles capacités techniques et développer leur compréhension plutôt que de se contenter d'apprendre un ensemble de faits et d'informations qu'ils reproduiront le moment voulu ;
- aller à l'essentiel, c'est-à-dire les concepts et principes fondamentaux, les rapports entre les idées, etc. ;
- faire le lien entre les nouvelles idées et les connaissances et expériences déjà acquises ;
- découvrir ce qui relie les connaissances conceptuelles et les applications dans le monde réel ; et
- utiliser des capacités de réflexion de haut niveau en examinant les questions, en clarifiant les problèmes, en trouvant leurs propres idées et en faisant preuve d'esprit critique.

Les éducateurs/formateurs de sages-femmes ont tout intérêt à comprendre les outils d'évaluation qu'ils utilisent et à savoir comment les adapter pour répondre aux exigences de la tâche d'évaluation. Ce guide est conçu pour aider le corps professoral (les éducateurs/formateurs de sages-femmes et les précepteurs/enseignants cliniques à concevoir des évaluations pratiques qui inspirent confiance dans la qualité des



preuves collectées et dans les jugements que les formateurs portent sur la base de ces preuves.

L'ICM approuve une approche collaborative de l'élaboration des outils d'évaluation, c'est-à-dire qu'elle inclut l'ensemble du corps professoral et toutes les parties prenantes concernées (p. ex., les associations de sages-femmes, les précepteurs, les utilisatrices des services de sage-femme, les professionnels de santé travaillant avec les sages-femmes, etc.) dans le processus d'élaboration. Pour que les évaluations se déroulent correctement, il est également important de susciter l'adhésion et l'acceptation de l'ensemble du corps professoral.

Que contient ce guide ?

Ce guide fournit aux formateurs de sages-femmes des informations sur l'évaluation des Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme (2024). Il fournit une vue d'ensemble de l'évaluation basée sur les compétences et des exemples des outils d'évaluation les plus couramment utilisés dans un programme d'études sur la pratique sage-femme. Le guide contient les éléments suivants :

- une introduction à l'évaluation basée sur les compétences,
- des lignes directrices pour sélectionner et élaborer des évaluations basées sur les Compétences de l'ICM, et une liste de ressources sur l'évaluation.



Si vous ne l'avez pas déjà fait, nous vous suggérons de relire les Compétences essentielles de l'ICM pour la pratique du métier de sage-femme (2024) et de déterminer si votre programme de formation des sages-femmes aborde certaines ou l'ensemble des compétences mentionnées dans ce document. N'oubliez pas que ces compétences ne sont pas exhaustives et que vous serez peut-être amené-e à en inclure d'autres en fonction de votre contexte.

Si vous avez besoin d'ajouter des compétences, veuillez consulter la boîte à outils [eCampusOntario Open Competency Toolkit](#) (en anglais) pour savoir comment rédiger des compétences. Si vous avez besoin d'informations sur la manière d'intégrer les Compétences de l'ICM dans votre programme de formation des sages-femmes, consultez les pages suivantes [Utilisation des Compétences de l'ICM dans un programme d'études de sage-femme](#). L'[Outil de cartographie des Compétences essentielles de l'ICM](#) (et la vidéo qui l'accompagne) permet d'identifier dans quelle mesure votre programme répond aux Compétences essentielles de l'ICM ainsi que ses lacunes.



1.0 Éléments fondamentaux de l'évaluation basée sur les compétences

1.1 Qu'entend-on par évaluation basée sur les compétences ?

Définition du terme « compétence »

La compétence est l'ensemble des connaissances, capacités psychomotrices, de communication, comportementales et décisionnelles qui permettent à une personne de réaliser une tâche spécifique à un niveau de maîtrise prédéfini.

Traditionnellement, l'apprentissage portait essentiellement sur les connaissances et utilisait des évaluations sous forme d'examens écrits ou oraux. On évaluait moins souvent les capacités techniques et encore moins les attitudes. L'évaluation basée sur les compétences est axée sur la collecte de preuves et la formulation de jugements sur la performance d'un-e apprenant-e à travers l'application des connaissances, des capacités techniques et des attitudes requises pour atteindre la compétence. Contrairement aux tests basés sur le contenu, les évaluations basées sur les compétences sont axées sur la démonstration par l'apprenant-e de l'application de connaissances, de capacités techniques ou d'attitudes par le biais de méthodes telles que l'observation directe de la performance dans une situation réelle ou au cours d'une simulation, la soumission d'un produit (tel qu'un rapport ou un projet), ou un entretien répondant à des questions (souvent basées sur des études de cas).



1.2 Comment savoir si un·e apprenant·e est compétent·e ?

Être compétent·e signifie « être capable d'accomplir une tâche ou une activité systématiquement, au fil du temps, et dans différentes situations. » (2) Une sage-femme diplômée compétente est capable de réaliser toutes les tâches et activités associées aux soins de pratique sage-femme à un niveau de maîtrise prédéfini. La performance doit être constante au fil du temps, et dans différentes situations. Tout comme un apprenti conducteur doit démontrer qu'il est capable de conduire en emmenant l'examineur faire un tour en voiture sur différentes routes et dans différentes conditions, il en est de même pour les apprenants sages-femmes qui doivent démontrer leur compétence en se soumettant à un processus d'évaluation qui évalue leur performance à différents moments et dans différents contextes.

Pour déterminer une performance constante, il est important de prendre en compte les éléments suivants :

Exécution des tâches et activités	<ul style="list-style-type: none">• Être capable d'appliquer des connaissances et des capacités techniques spécifiques pour mener à bien des tâches et des activités professionnelles ou scolaires• Comprendre pourquoi une tâche ou une activité doit être effectuée d'une certaine façon
Gestion des tâches	<ul style="list-style-type: none">• Être capable de gérer des tâches multiples en temps voulu• Savoir comment faire un travail ou une tâche et être capable de l'accomplir conformément aux attentes en matière de qualité du travail
Gestion des imprévus	<ul style="list-style-type: none">• Savoir quoi faire en cas de problème, de changement d'échelle ou dans des circonstances inattendues• Être capable de s'adapter aux situations qui se présentent
Travailler dans le cadre d'une fonction	<ul style="list-style-type: none">• Travailler avec d'autres personnes au sein d'une équipe, souvent avec des attentes et des responsabilités bien définies• Effectuer un travail en toute sécurité et respecter les politiques et les procédures
Travailler au sein d'un environnement professionnel ou scolaire	<ul style="list-style-type: none">• « S'intégrer ou contribuer à » la culture et aux valeurs des soins de santé• Être capable de s'adapter à des situations professionnelles similaires, mais différentes



Figure 1 : Facteurs pour déterminer la compétence (3)

Être une sage-femme *compétente* signifie :

- savoir comment faire un travail ou une tâche et être capable de l'accomplir,
- comprendre pourquoi une tâche doit être effectuée d'une certaine façon,
- être capable d'effectuer différentes tâches en même temps,
- savoir quoi faire en cas de problème,
- avoir la bonne approche pour effectuer un travail correctement et en toute sécurité,
- être capable de s'adapter à des situations professionnelles similaires, mais différentes, et
- bien collaborer avec d'autres.

Acquérir des compétences nécessite du temps et de la pratique. Prévoir régulièrement divers types d'évaluations aide les apprenants dans leur parcours d'apprentissage et favorise l'acquisition de compétences.



1.3 Comprendre la relation entre les compétences et les acquis de l'apprentissage

Aligner les méthodes d'évaluation basées sur les compétences sur les acquis d'apprentissage du module/cours permet de rassembler des données probantes pour vérifier que chaque acquis a été atteint et que l'apprenant-e est en voie de devenir une sage-femme compétente.

Étant donné que les acquis d'apprentissage et les compétences décrivent tous deux ce que les apprenants peuvent faire dans le contexte d'un travail réel, ils sont souvent considérés comme synonymes ; il existe pourtant une différence.

Les **compétences** sont des caractéristiques mesurables utilisées pour différencier les niveaux de performance (p. ex., le niveau de maîtrise) dans un emploi, une fonction ou une organisation. La compétence implique la possession de connaissances et de capacités techniques suffisantes pour accomplir les tâches liées au travail, mais elle intègre également la déontologie, les valeurs et la capacité de réflexion. La maîtrise des compétences est évaluée au cours de nombreuses leçons et dans différents contextes.

L'**acquis d'apprentissage** est généralement plus large que les compétences et est orienté vers l'avenir (p. ex., qu'est-ce que l'apprenant-e devrait être capable de FAIRE dans un contexte professionnel et que nous sommes chargés d'enseigner ici ?) Il se concentre sur ce que l'apprenant-e peut ou devrait être capable de faire à l'issue du module/cours.

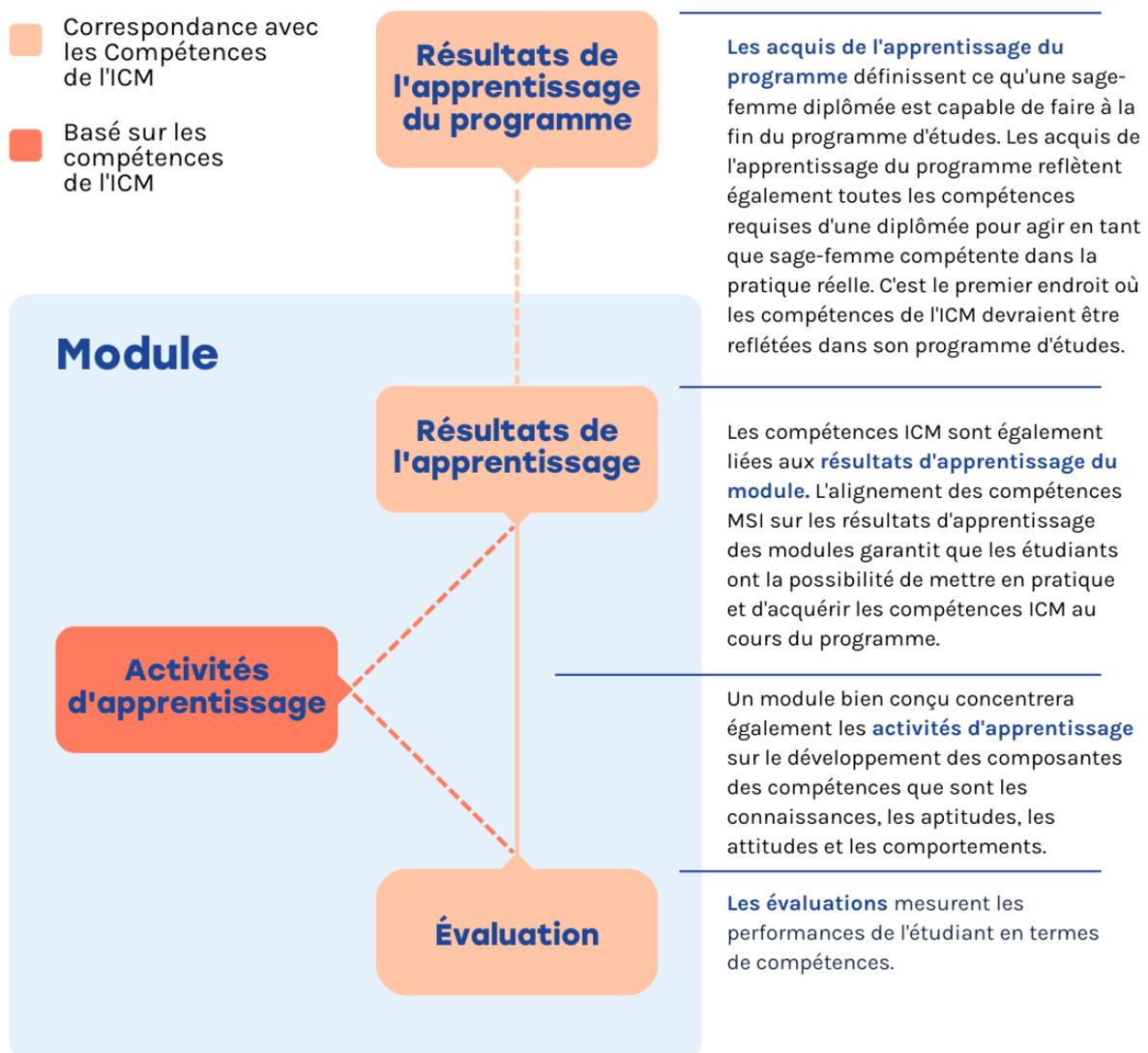
Cartographie du programme d'études

Dans un programme d'études portant sur la pratique sage-femme, il est important d'identifier les compétences nécessaires pour atteindre l'acquis d'apprentissage. Pour ce faire, on peut choisir de « cartographier le programme », c'est-à-dire de répertorier les compétences couvertes par chaque module ou cours. Si vous ne savez pas comment les Compétences de l'ICM correspondent aux acquis d'apprentissage d'un module/cours de votre programme de formation des sages-femmes, consultez [L'outil de cartographie des compétences essentielles de l'ICM](#). Il existe également une [vidéo explicative](#) sur la manière de remplir la carte du programme d'études. Établir un lien clair entre les Compétences de l'ICM et les acquis d'apprentissage de votre



module/cours est le premier pas vers l'élaboration de bonnes évaluations qui mesurent les Compétences de l'ICM.

Le diagramme suivant montre comment les Compétences de l'ICM sont intégrées dans un programme de formation des sages-femmes. Les compétences aident à guider ce que les apprenants font en classe et dans la pratique clinique et devraient être développées progressivement tout au long des modules/cours. L'intégration des Compétences de l'ICM dans les acquis d'apprentissage, les activités et les évaluations



continues garantit que les apprenants sages-femmes ont la possibilité de s'exercer, d'obtenir un retour d'information significatif et de devenir des sages-femmes compétentes.



Figure 2 : Alignement constructif des programmes d'études des sages-femmes

Examinons un exemple de lien entre les acquis de l'apprentissage et les compétences d'un module.

Rappel

Les compétences ont tendance à recouper de nombreux modules/cours et sont répétées dans de multiples contextes. Par exemple, le développement d'une compétence en matière de résolution de problèmes peut s'effectuer sur plusieurs modules/cours et être associé à divers acquis d'apprentissage. Cela signifie qu'une évaluation continue est nécessaire pour donner à l'étudiant-e sage-femme la possibilité de développer ses compétences au fil du temps.

Acquis d'apprentissage du module et Compétences de l'ICM

1. Démontrer des compétences de communication efficaces, lorsque vous conseillez et fournissez une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles.	<ul style="list-style-type: none">• ICM : 1.h Aider les femmes à faire des choix et à prendre des décisions sur leurs soins.• ICM : 1.i Démontrer une communication respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.• ICM : 2.a Fournir une éducation à la santé sexuelle et reproductive, à la contraception et à la planification familiale.• ICM : 3.d Promouvoir et soutenir les comportements de santé qui améliorent le bien-être.• ICM : 3.e Fournir des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les changements dans la constellation familiale.• ICM : 3.g Aider la femme et sa famille à planifier l'accouchement.
2. Décrire les principes d'une documentation précise sur les soins dispensés à une femme.	<ul style="list-style-type: none">• ICM : 1.f Adhérer aux lois nationales, étatiques et locales, aux exigences réglementaires et aux codes de conduite pour la pratique sage-femme.



3. Expliquer l'importance d'une communication respectueuse, réactive et appropriée lors de l'accompagnement des femmes pendant le travail, l'accouchement et la période postnatale.

- ICM : 1.g Respecter les droits de l'être humain fondamentaux des individus lors de la prestation de soins de pratique sage-femme.
- ICM : 1.h Aider les femmes à faire des choix et à prendre des décisions sur leurs soins.
- ICM : 1.i Démontrer une communication respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.
- ICM : 1.j Collaborer efficacement avec d'autres professionnels de la santé.

Il est important de se rappeler que dans un programme d'études axé sur les résultats, l'évaluation est directement liée aux acquis d'apprentissage. Lors de l'élaboration des évaluations, assurez-vous que les compétences sont incorporées dans les évaluations afin de répondre à la fois aux exigences des acquis de l'apprentissage et des compétences.

1.4 Aligner les compétences sur les évaluations

Les apprenants sont jugés en fonction de résultats définis pour évaluer s'ils sont compétents. Les Compétences essentielles pour la pratique sage-femme énumèrent toutes les compétences qui peuvent être utilisées pour l'évaluation. Ces compétences fournissent les informations essentielles nécessaires à l'évaluation de l'apprenant-e.

Il appartient aux éducateurs/formateurs de sages-femmes de développer des évaluations appropriées qui couvrent tous les éléments des Compétences de l'ICM. À savoir :

- CONNAISSANCE (cognitive)
- CAPACITÉ TECHNIQUE (psychomotrice, comportementale)
- ATTITUDE (affective, valeur, dispositions)

Alignement constructif

Les évaluations doivent correspondre aux résultats et aux compétences du module/cours. Cela permet de s'assurer que l'apprenant-e comprend que lorsqu'il/elle apprend un concept ou une capacité technique au cours d'une activité d'apprentissage, l'évaluation mesure cette



connaissance/capacité technique par rapport à ce qu'il/elle a appris. Expliciter la relation entre les compétences et les évaluations crée un alignement constructif dans un programme d'études, ce qui est un élément clé d'une bonne pratique d'évaluation.

S'assurer que les Compétences de l'ICM sont alignées sur les résultats de votre module/cours est une étape clé dans l'élaboration de bonnes évaluations. Si vous n'êtes pas sûr·e que votre module/cours couvre ou non les Compétences de l'ICM, consultez [l'Outil de cartographie des compétences essentielles de l'ICM](#). Cet outil vous guidera étape par étape pour identifier quels modules/cours de pratique sage-femme contiennent les Compétences de l'ICM.

Autres lectures

Pour plus d'informations sur l'alignement constructif, consultez :

- Le site Web de l'Université de Tasmanie consacré à l'enseignement et à l'apprentissage présente le principe de base de l'alignement constructif <https://www.teaching-learning.utas.edu.au/unit-design/constructive-alignment>
- L'université de Thompson River fait référence à un article de John Biggs décrivant les avantages et l'application de l'alignement constructif dans l'enseignement universitaire https://www.tru.ca/___shared/assets/Constructive_Alignment36087.pdf
- Vidéo YouTube sur le concept d'alignement constructif par John Biggs et Catherine Tang - <https://www.youtube.com/watch?v=OliDjwLWs4I>

1.5 Principes d'évaluation

Quels sont les principes d'évaluation ? Ils définissent essentiellement les aspects clés de la pratique d'évaluation qui doivent être reflétés dans toutes les évaluations.

À quoi servent-ils ? Les principes d'évaluation permettent de guider la sélection et l'élaboration des évaluations.

Le tableau ci-dessous présente les principes d'évaluation les plus courants. N'hésitez pas à compléter et à adapter cette liste. Il est important d'identifier les principes qui aideront les éducateurs/formateurs de sages-femmes à sélectionner et à développer des évaluations pour le programme de formation des sages-femmes.



N'oubliez pas que les programmes de formation qui comprennent les *Compétences essentielles pour la pratique du métier de sage-femme (2024)* doivent inclure des évaluations :

- basées sur la pratique des sages-femmes ;
- d'une portée réaliste afin que l'étudiant-e puisse atteindre les Compétences dans le temps imparti pour le programme ; et
- qui correspondent à l'expérience d'apprentissage.

Validité	Les évaluations doivent mesurer ce qu'elles « prétendent » mesurer. Les évaluations doivent s'aligner sur les compétences et les acquis d'apprentissage qui déterminent l'apprentissage.
Fiabilité	Les évaluations doivent générer des notes comparables dans le temps, entre les examinateurs et entre les méthodes, afin de garantir les normes académiques.
Transparence	Les informations, les orientations, les critères d'évaluation, les règles et les règlements relatifs à l'évaluation doivent être clairs, précis, cohérents et accessibles à tous les apprenants, enseignants et examinateurs.
Flexibilité	Tous les apprenants doivent avoir la possibilité de démontrer efficacement ce qu'ils ont appris et avoir la possibilité d'être évalués par des méthodes différentes, appropriées et applicables sur l'ensemble d'un programme.
Équité	Aucun individu ne doit être désavantagé par le processus d'évaluation. Le principe d'équité prend également en compte le droit d'un-e apprenant-e à pouvoir être réévalué-e si nécessaire.

Tableau 1 : Principes d'évaluation

Les principes que vous-même (et votre établissement) avez sélectionnés déterminent le développement de toutes les évaluations.



Autres lectures

Si vous souhaitez voir d'autres exemples de principes d'évaluation, consultez les sites suivants :

- Le New Zealand Education Hub fournit des informations sur la manière dont les principes d'évaluation font partie d'un système d'apprentissage
<https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources/principles-of-assessment/>
- Le Taylor Institute de l'Université de Calgary propose un PDF téléchargeable qui décrit les principes d'évaluation fondés sur des données probantes
<https://taylorinstitute.ucalgary.ca/resources/guiding-principles-assessment-of-students-learning>
- L'Université de Southampton dresse la liste des principes d'évaluation pour tous les programmes
https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECEFE/Assessment%20Principles.pdf

1.6 Évaluation et progression des apprenants

Les éducateurs/formateurs de sages-femmes utilisent souvent la [Taxonomie de Bloom](#) (4) pour décrire l'apprentissage cognitif (c.-à-d. les connaissances), affectif (c.-à-d. les sentiments, les valeurs, etc.) et psychomoteur (c.-à-d. les mouvements physiques) tels qu'ils sont mentionnés dans les acquis et les objectifs d'apprentissage du module/cours (voir [L'annexe A](#) pour une explication des acquis et des objectifs d'apprentissage).

L'échafaudage (c.-à-d. le fait de faire passer les apprenants du niveau débutant à des niveaux plus avancés) des connaissances, des capacités techniques et des attitudes est essentiel pour offrir aux apprenants sages-femmes des opportunités d'acquérir les connaissances et les capacités techniques requises pour atteindre la compétence.



Figure 3 : Taxonomie de Bloom - domaine cognitif (4)

Lorsque l'on sélectionne des méthodes d'évaluation, il est important de faire « correspondre » l'évaluation au verbe de l'acquis d'apprentissage/de la compétence. Les verbes (normalement tirés de la taxonomie de Bloom) utilisés dans les compétences indiquent le niveau et la complexité que l'apprenant·e doit atteindre, et l'évaluation doit également refléter ces niveaux. Par exemple, au bas de la pyramide, « se souvenir » a trait à la simple reconnaissance et au rappel d'informations. Par exemple, si un·e étudiant·e sage-femme se trouve dans une salle d'accouchement et qu'elle entend le personnel parler de la position du bébé, elle se souvient de ce que cela veut dire.

Au fur et à mesure que l'on progresse dans la pyramide, le niveau de fonctionnement cognitif devient plus complexe. Par conséquent, si vous concevez une évaluation dont l'objectif est « évaluer », les apprenants devront utiliser leur esprit critique pour évaluer des situations, par exemple, quel prestataire de soins convient le mieux à une femme.

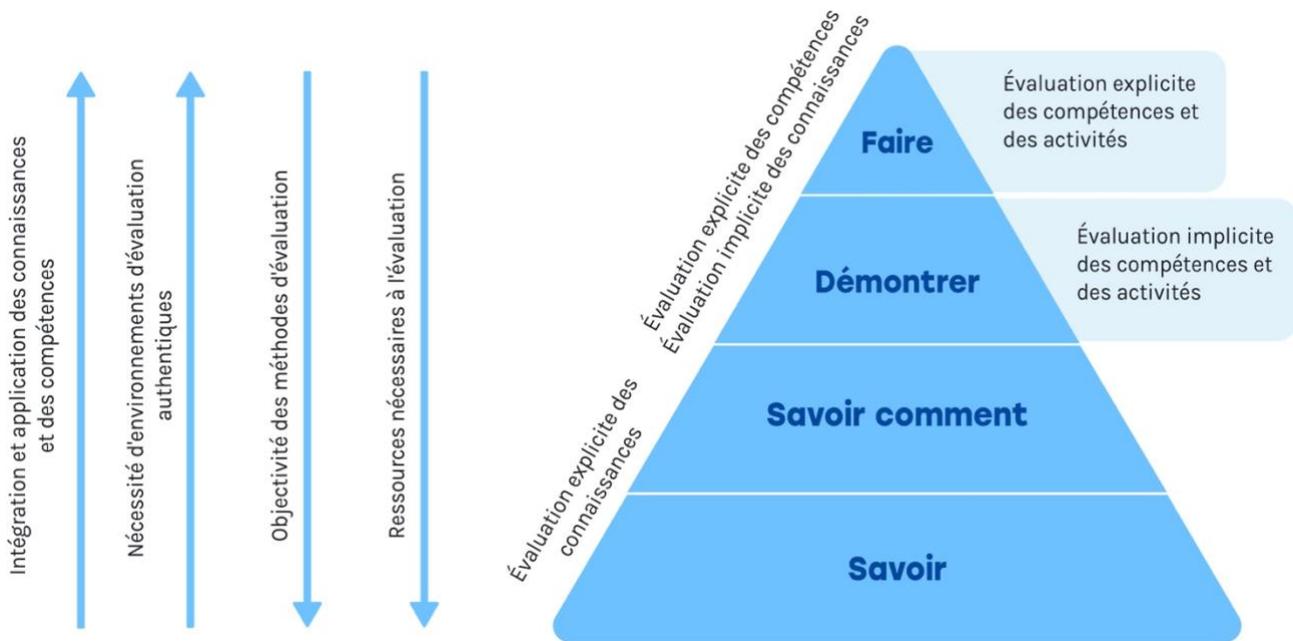


Figure 4 : Évaluation au fur et à mesure que l'apprentissage progresse dans la pyramide de Miller (5)

Un autre modèle important qui permet de mieux visualiser l'évaluation est la pyramide de Miller. Miller suggère que l'acquisition de compétences implique une progression hiérarchique allant de « Sait » à « Sait comment » à « Démonstre » et « Fait »⁽⁵⁾. L'acquisition de la compétence (c'est-à-dire la pratique professionnelle indépendante) est un processus qui s'inscrit dans le temps. La pyramide montre comment les méthodes d'évaluation reflètent cette progression hiérarchique et comment l'objectivité et les besoins en ressources des méthodes d'évaluation évoluent au fur et à mesure que l'apprenant.e acquiert des compétences.

En identifiant les verbes clés correspondant aux compétences et leur position dans la taxonomie de Bloom et la pyramide de Miller, vous pouvez développer des évaluations valides et appropriées pour évaluer les connaissances et la performance des apprenants.

Prenons un exemple.

Le tableau suivant montre comment les évaluations sont alignées sur les acquis de l'apprentissage et les compétences. Le texte en gras dans la colonne 1 met en exergue les verbes qui dictent quel type d'évaluation peut être utilisé. Par exemple, lorsque l'apprenant.e effectue le jeu de rôle pour créer un plan de soins collaboratif, il/elle **démontre** l'utilisation de compétences de communication efficaces en facilitant les choix des femmes, en **démontrant** une communication interpersonnelle efficace, en



fournissant des conseils anticipés et en **aidant** la femme à planifier. Tous ces verbes exigent de l'apprenante sage-femme qu'elle démontre ses connaissances et ses capacités à travers sa performance.

D'après vous, où se trouvent ces évaluations dans la Pyramide de Miller ?

Acquis d'apprentissage et compétences	Évaluations types
<p>1. Démontrer des compétences de communication efficaces, lors de la fourniture de conseils et d'une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles.</p> <ul style="list-style-type: none">• ICM : 1.h Aider les femmes à faire des choix et à prendre des décisions sur leurs soins.• ICM : 1.i Démontrer une communication respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.• ICM : 2.a Fournir une éducation à la santé sexuelle et reproductive, à la contraception et à la planification familiale.• ICM : 3.d Promouvoir et soutenir les comportements de santé qui améliorent le bien-être.• ICM : 3.e Fournir des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les changements dans la constellation familiale.• ICM : 3.g Aider les femmes et leur famille à planifier l'accouchement.• ICM : 1.f Adhérer aux lois nationales, étatiques et locales, aux exigences	<p>Plan de soins collaboratifs – Jeu de rôle</p> <p>En partenariat avec la femme (jeu de rôle en classe), collaborer et élaborer un plan de soins complet pour la grossesse, le travail et l'accouchement. Faire preuve de respect à l'égard des attentes et des besoins personnels et culturels spécifiques de la femme. Identifier les domaines nécessitant davantage d'informations sur la santé et partager ces informations de manière à responsabiliser les personnes concernées. Documenter ce plan de soins de manière appropriée.</p>



<p>réglementaires et aux codes de conduite pour la pratique sage-femme.</p>	
<p>2. Expliquer l'importance d'une communication respectueuse, réactive et appropriée lors de l'accompagnement des femmes pendant le travail, l'accouchement et la période postnatale</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.g Respecter les droits de l'être humain fondamentaux des individus lors de la prestation de soins de pratique sage-femme.• ICM : 1.h Aider les femmes à faire des choix et à prendre des décisions sur leurs soins.• ICM : 1.i Démontrer une communication respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.• ICM : 1.j Collaborer efficacement avec d'autres professionnels de la santé.	<p>Session d'enseignement avec présentation en classe</p> <p>Choisir un sujet relatif à la santé sexuelle et reproductive et organiser une séance de formation à laquelle toute la classe participera.</p> <p>Créer des opportunités d'interaction, de questionnement et de retour d'information pour un bon transfert de connaissances en utilisant des techniques de communication et d'enseignement efficaces.</p>



Considérez ceci

Pensez aux questions suivantes lorsque vous élaborez des évaluations pour les apprenants au fur et à mesure qu'ils progressent vers la compétence :

- **Évaluez-vous l'attitude, les connaissances ou les capacités techniques ?**

Prenons l'exemple de la Compétence 4.a « Promouvoir le travail et l'accouchement physiologiques » : le test portant sur les connaissances cognitives pourrait être un test à choix multiples (p. ex., anatomie du bassin maternel et du fœtus), tandis que le test de facilitation de l'accouchement serait une simulation ou un ECOS (Examen clinique objectif structuré). Vous n'autoriseriez pas un-e apprenant-e sage-femme à faciliter le travail et l'accouchement si elle n'avait pas réussi le test des capacités techniques ; d'un autre côté, vous ne lui accorderiez pas son diplôme si elle ne connaissait pas l'anatomie humaine.

- **Votre évaluation porte-t-elle sur le niveau de complexité adéquat ?**

L'apprenant-e sage-femme applique-t-il/elle ses connaissances lors de l'évaluation de capacités techniques ? Ou se contente-t-il/elle simplement de se souvenir d'informations ?

- **Votre méthode d'évaluation mesure-t-elle ce que vous voulez mesurer ?**

Chaque compétence comporte de nombreux éléments – savez-vous lequel vous évaluez ? Connaissance, capacité technique ou attitude ?

- **Quelle méthode d'évaluation correspond le mieux à la compétence ?**

Par exemple, si une compétence indique que vous attendez de vos apprenants qu'ils décrivent différentes façons d'aider les femmes à faire des choix individuels en matière de soins pendant la grossesse (Compétence 1.h de l'ICM), les questions à choix multiples ne seront pas les mieux adaptées.

- **Vos évaluations s'appuient-elles sur les activités d'apprentissage ?**

Les évaluations doivent s'aligner sur vos activités d'apprentissage et d'enseignement. Les apprenants doivent avoir la possibilité de s'exercer à faire une tâche ; ils ne doivent pas être notés la première fois qu'ils essaient une



activité. Par exemple, si l'un des résultats que vous attendez des apprenants est qu'ils soient capables d'identifier les problèmes en début de grossesse, ils doivent s'exercer à le faire dans le cadre d'une activité d'apprentissage, avant de faire l'objet d'une évaluation notée au cours de laquelle ils identifieront les problèmes (6).

Autres lectures

Une description de la taxonomie de Bloom - <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

1.7 Méthodes d'évaluation

Collecter des données probantes

Les éducateurs/formateurs en pratique sage-femme utilisent des données probantes pour juger de la compétence d'un·e apprenant·e. Pour évaluer les compétences, il faut aller au-delà des tests « papier-crayon » traditionnels. Plutôt que de se contenter de chercher la bonne réponse, les formateurs devraient introduire l'expérience du monde réel dans la salle de classe et s'intéresser à la façon dont les apprenants s'acquittent d'une tâche. Les bonnes pratiques d'évaluation se concentrent sur l'attribution, l'orientation et l'évaluation de la qualité des produits et processus de travail – pour démontrer ce que les apprenants sont *capables de faire* avec ce qu'ils savent.

Observer comment un·e apprenant·e sage-femme exerce les compétences de pratique sage-femme s'appelle la collecte de **preuves directes**. D'autres types d'évaluation permettent de fournir des preuves directes de compétences, à savoir :

- les projets, les études de cas, les dissertations ou les tests écrits qui évaluent la *connaissance* d'un sujet ou d'un concept,
- Les ECOS, les simulations, les jeux de rôle, etc. fournissent des preuves directes des *capacités techniques* et des *comportements*.



Il est important de veiller à recueillir des preuves directes des connaissances et des capacités techniques d'un-e apprenant-e sage-femme dans le cadre du cycle d'évaluation et de retour d'information.

Méthodes d'évaluation basées sur les compétences

Choisir la bonne **méthode d'évaluation** est à la fois ce qui est intéressant et difficile dans le métier d'enseignant. Les méthodes d'évaluation sont les stratégies et les techniques (p. ex., les descriptions du comment et du quand) utilisées pour collecter des informations afin de déterminer dans quelle mesure les apprenants démontrent les compétences souhaitées.

Un outil d'évaluation doit refléter le type et le stade d'apprentissage, comme l'illustre la figure 5 ci-dessous. En d'autres termes, la complexité de l'évaluation doit correspondre à la complexité de l'acquis d'apprentissage. Plusieurs acquis peuvent être évalués avec la même méthode et, si la situation s'y prête, ils peuvent être évalués simultanément.

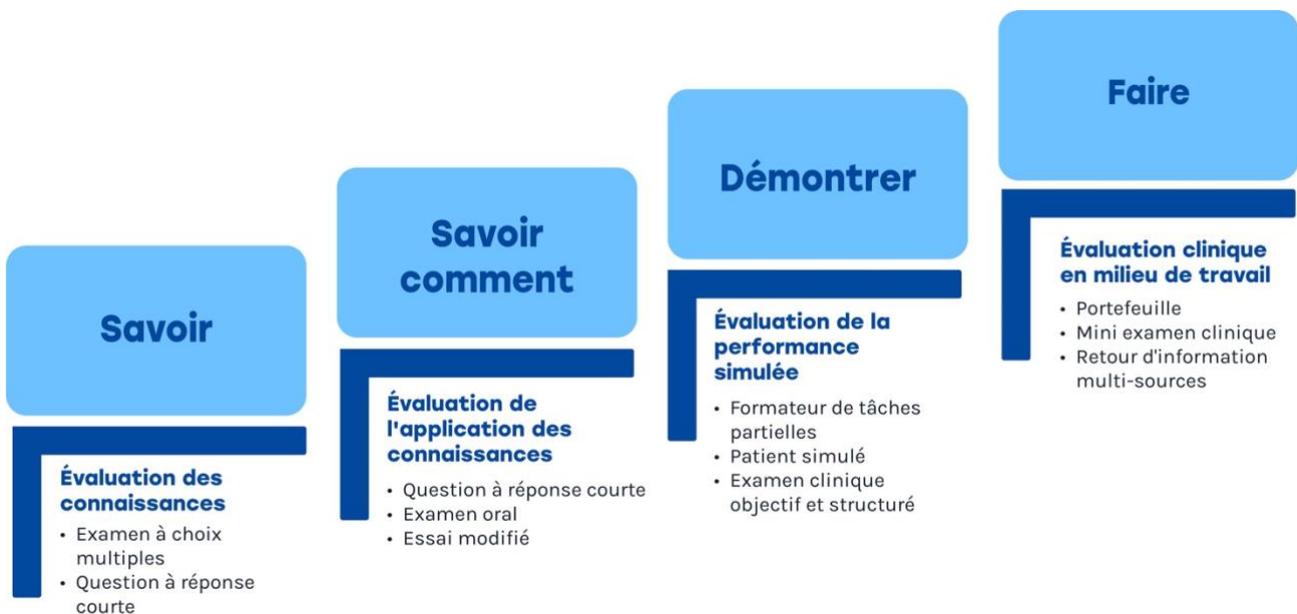


Figure 5 : Tiré de Educational design : a CanMEDS guide for the health professions. (7)



Le tableau suivant présente certaines des méthodes d'évaluation courantes utilisées dans les programmes de formation de sages-femmes pour évaluer la compétence.

Priorité de l'évaluation	Définition	Méthodes d'évaluation
Application	<p>Appliquer des concepts et des capacités techniques à des contextes connus et nouveaux. Normalement, ce type d'évaluation imite une situation ou un processus, afin de démontrer l'apprentissage et les capacités techniques pratiques.</p> <p>(Application de la théorie, apprentissage par l'expérience, documentation, enregistrement, observation, rapport, discussion, diagnostic)</p> <p>De nombreux types d'évaluation peuvent être alignés sur cette méthode ; l'important est de ne pas oublier qu'elle fournit un contexte authentique pour l'application des connaissances et des capacités techniques.</p>	<p>FAIT</p> <ul style="list-style-type: none">• Examen clinique objectif structuré (ECOS)• Listes de contrôle• Observation directe des capacités techniques cliniques• Lecture du dossier du patient• Portfolio/Carnet de bord <p>DÉMONTRE</p> <ul style="list-style-type: none">• Examen clinique objectif structuré (ECOS)• Présentation orale d'un cas• Laboratoire de capacités techniques• Simulations• Études de cas• Résolution de problèmes liée à un scénario authentique• Jeu de rôle• Plan d'action pour un scénario spécifique
Connaissances	<p>Rappeler des faits et des concepts de base et expliquer</p>	<p>SAIT COMMENT</p> <ul style="list-style-type: none">• Examen oral



	<p>des idées ou des concepts pour démontrer sa connaissance et sa compréhension.</p> <p>(Se rappeler, décrire, rapporter, raconter, reconnaître, identifier, relier et mettre en relation)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Rapport• Rédaction• Élaboration du plan de soins• Résolution de problème clinique <p>SAIT</p> <ul style="list-style-type: none">• Questions à choix multiples• Questions demandant des réponses courtes• Quiz• Tests
Analytique	<p>Établir des liens entre des idées complexes, faire preuve d'esprit critique, porter des jugements et élaborer des solutions.</p> <p>(Développer des arguments, réfléchir, évaluer, apprécier, juger, résoudre des problèmes)</p>	<p>SAIT COMMENT</p> <ul style="list-style-type: none">• Simulation clinique• Travail écrit (rédaction, rapport, document de réflexion, etc.)• Présentation orale• Revue spécialisée• Réponse à l'observation d'une pratique professionnelle réelle ou simulée• Portfolio
Collaboration	<p>Travailler avec d'autres personnes sur une tâche définie et de manière à ce que chaque individu apporte sa contribution.</p>	<p>FAIT</p> <ul style="list-style-type: none">• Projet• Co-crédation de produits• Présentation

Tableau 2 : Adapté de Assessment methods. Division of learning and teaching. Charles Sturt University (8)

Pour d'autres exemples de méthodes d'évaluation et une explication de leurs avantages et de leurs inconvénients, voir [Annexe B : Méthodes d'évaluation](#).



Considérez ceci

Lorsque vous choisissez vos méthodes d'évaluation, il est important de relier ces évaluations aux compétences et au contenu du programme d'études, en établissant un lien clair entre les critères d'évaluation et ce qui a été enseigné en classe ou en milieu clinique. Les apprenants doivent être en mesure d'expliquer la pertinence d'une évaluation particulière sur la base de son alignement sur ce qu'ils ont précédemment appris.

Pour vérifier que vous avez choisi une méthode d'évaluation appropriée, posez-vous les questions suivantes :

- Quel élément de la/des compétence(s) sera évalué (connaissances, capacités techniques, attitudes) ?
- Pourquoi est-ce que j'effectue cette évaluation ?
- Quels sont les différents types d'évaluation nécessaires pour évaluer les compétences ?
- Est-il nécessaire de recueillir des preuves directes ou indirectes ?

Prenez en compte les aspects pratiques :

- Les méthodes de test que vous pouvez utiliser avec un grand groupe d'apprenants diffèrent souvent de celles qui fonctionnent bien avec un petit groupe.
- Les éléments d'évaluation doivent également être gérables pour les apprenants. Avez-vous inclus tellement d'éléments et de méthodes d'évaluation que les apprenants ne peuvent pas tout faire ?

Prenez en compte la variété des tâches :

- Vos méthodes d'évaluation sont-elles toutes identiques ou sont-elles variées afin de permettre à davantage d'apprenants de réussir ? Certains apprenants sont plus doués pour les travaux écrits, d'autres pour les examens à choix multiples,



et d'autres encore pour les présentations orales, les projets de groupe ou la résolution de problèmes ou de projets réels^{ix}.

1.8 Évaluation continue

Pour évaluer la compétence, il est important que les apprenants soient évalués en continu. Il est recommandé de moins se reposer sur les examens finaux et d'utiliser de préférence des évaluations sous forme d'observations, de simulations, d'études de cas, de jeux de rôle, de documentation clinique, etc. qui offrent aux apprenants de nombreuses occasions de s'exercer et d'être évalués et de développer leur compétence au fil du temps.

Pour faciliter cette approche d'« évaluation au fil du temps », il est préférable d'intégrer deux grands types d'évaluation : l'évaluation formative et l'évaluation sommative.

L'évaluation formative (ou évaluation *en cours* d'apprentissage) a lieu lorsque les apprenants se consacrent activement à une tâche et qu'ils peuvent être observés et évalués pendant qu'ils exécutent cette tâche ou créent un produit. Ce type d'évaluation *fournit un retour d'information* aux apprenants afin qu'ils puissent s'autocorriger et s'entraîner davantage pour développer leurs compétences. Les évaluations formatives aident l'apprenant·e à identifier ses points faibles. L'évaluation formative doit fournir un retour d'information qui aide l'apprenant·e à s'améliorer.

Tout au long du programme de formation des sages-femmes, les apprenants sont censés entreprendre une série d'évaluations formatives qui peuvent consister en de brefs questionnaires, des discussions de groupe, des présentations, des exercices écrits, des activités d'apprentissage autonome, des exercices de réflexion et des contributions générales en classe. Ces évaluations informelles donnent aux apprenants l'occasion de démontrer de diverses façons les capacités cognitives, techniques et comportementales acquises et contribuent à identifier les domaines qui doivent être renforcés. Les évaluations formatives peuvent être notées ; toutefois, cette « note » n'est donnée à l'apprenant·e qu'à titre indicatif. Elle n'est pas incluse dans la note sommative donnée à la fin du module.



L'évaluation sommative (ou évaluation *de* l'apprentissage) est mieux connue des formateurs. Également connue sous le nom de système de « notation », elle consiste à émettre un jugement professionnel, basé sur des preuves, concernant la mesure dans laquelle l'apprenant-e est prêt-e à passer au niveau suivant. Généralement, l'évaluation en vue d'une progression nous demande de déterminer si l'apprenant-e est :

- A. plus que prêt-e à progresser.
- B. prêt-e à progresser.
- C. s'en sortira (comme il/elle l'a fait dans ce cours).
- D. n'est pas vraiment prêt-e.
- E. n'est absolument pas prêt-e, pour l'instant.

Le tableau suivant résume les caractéristiques de chaque type d'évaluation.

	Formative	Sommative
Objectif	Améliorer l'apprentissage – évaluation en cours d'apprentissage ou évaluation pour aider .	Prouver l'apprentissage – évaluation de l'apprentissage ou évaluation pour progresser .
Comment	Fournit un retour aux étudiants pour leur permettre de renforcer leurs capacités techniques pour atteindre des résultats. Contribue au processus d'apprentissage.	Évalue les acquis d'apprentissage. Aide à porter un jugement final sur l'apprentissage.
Quand	Pendant l'activité pédagogique.	À la fin de l'activité pédagogique.
Fréquence	Continue (p. ex. quotidienne, hebdomadaire) – « sur le moment ».	À un moment donné pour déterminer de quoi sont capables les étudiants à ce moment précis.
Rôle de l'enseignant-e	Prendre des décisions et contrôler l'enseignement en fonction de la performance des étudiants.	Mesurer le niveau de performance et déterminer la note/le résultat.



Rôle de l'apprenant-e	Participation active. Ils peuvent évaluer leur propre performance ou celles de leurs pairs. Ils peuvent utiliser l'un ou l'autre type d'évaluation pour améliorer et prouver ce qu'ils ont appris.	
Exemples	Observations, entretiens, quiz, échantillons de travail, discussions de groupe, portfolios, rapports, projets, tests d'auto-évaluation, présentations.	Portfolios, examens finaux et intermédiaires, tests standardisés, ECOS, simulations, projets finaux, dissertations et/ou présentations finales.
Notation	Pas habituellement. Une note peut être donnée aux étudiants pour indiquer leur niveau de performance actuel, mais uniquement à titre indicatif.	Oui. La note est communiquée et enregistrée en tant que note/résultat final(e).

Les éducateurs/formateurs de sages-femmes utilisent à la fois l'évaluation formative et sommative pour aider l'apprenant-e à acquérir les connaissances, les capacités techniques et les comportements nécessaires pour devenir une sage-femme compétente. Il est important de bien équilibrer le nombre d'évaluations afin d'éviter « un nombre excessif d'évaluations », ce qui peut être une source de stress tant pour l'apprenant-e que pour le/la formateur-riche. Il est souhaitable de consulter régulièrement les apprenants pour savoir s'il faut plus ou moins d'évaluations.

L'utilisation d'évaluations formatives telles que les observations, les simulations, les études de cas, les jeux de rôle, la documentation clinique, etc. aide les apprenants à développer leurs compétences et leur fournit un retour d'information utile.

Une fois que les apprenants sont prêts pour l'évaluation sommative, il est important de sélectionner les méthodes d'évaluation les mieux adaptées à l'évaluation finale de leurs compétences. Par exemple, si vous souhaitez évaluer les compétences interpersonnelles d'un-e apprenant-e, le jeu de rôle est une bonne façon d'évaluer les compétences correspondantes. Si vous cherchez à évaluer plus particulièrement les capacités techniques, un ECOS ou une simulation clinique conviennent bien à l'évaluation sommative.



2.0 Créer des évaluations basées sur les compétences

Les évaluations doivent être utiles, gérables et durables. Le plus important est d'élaborer des évaluations qui évaluent réellement ce que l'apprenant-e a appris en classe et dans l'environnement des soins cliniques/de pratique sage-femme. Trop souvent les formateurs créent des évaluations qui n'ont rien à voir avec l'évaluation des compétences de pratique sage-femme. Il est essentiel de veiller à ce que vos évaluations soient alignées sur les Compétences pour développer les compétences de l'étudiant-e sage-femme.

L'élaboration d'évaluations de qualité basées sur les compétences comporte trois étapes fondamentales :

1. Définir ce qui doit être évalué.
2. Choisir la méthode d'évaluation la plus appropriée pour évaluer la/les compétences.
3. Concevoir l'évaluation.

La plupart des problèmes rencontrés dans l'évaluation des compétences sont dus à des évaluations mal alignées. Savoir ce que l'on évalue signifie examiner les compétences et déterminer l'élément de la compétence que l'on souhaite évaluer ainsi que le niveau des apprenants afin d'adapter l'évaluation en conséquence. Si vous y parvenez, votre évaluation sera valide, fiable et appropriée.

Nous allons vous présenter chaque étape de l'élaboration d'une évaluation basée sur les compétences et nous vous donnerons quelques conseils pour bien aligner vos évaluations sur l'élément que vous souhaitez mesurer.

2.1 Définir ce qui doit être évalué

Cette première étape est cruciale pour élaborer des évaluations fiables et consiste à définir ce qui doit être évalué. De nombreux guides à l'intention des formateurs recommandent de commencer par tester votre propre compréhension des exigences



d'une compétence particulière en visualisant une sage-femme compétente dans l'exercice de ses fonctions.

Choisissez la ou les compétences spécifique(s) que vous souhaitez évaluer (n'oubliez pas d'identifier également les acquis de l'apprentissage qui correspondent aux compétences).

Réfléchissez à l'évaluation que vous êtes en train de concevoir :

- a. Quels sont les principaux concepts, capacités techniques, méthodes, etc. que vous devez intégrer dans l'évaluation ?
- b. Qu'est-ce qui va prouver l'accomplissement de la/des compétence(s) liée(s) à l'évaluation ?
- c. Quelles capacités techniques sont requises pour démontrer la compétence ?

Prenons l'exemple d'une Compétence de l'ICM.

1.i Démontrer une communication interpersonnelle respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.

Au moment de déterminer ce que vous souhaitez évaluer, vous devez prendre en considération ce qui suit :

- Comment pouvez-vous savoir si l'apprenant-e fait preuve d'une communication interpersonnelle efficace ?
- Quels comportements recherchez-vous ?
- Quelles capacités techniques doivent être démontrées ?
- Y a-t-il des connaissances à évaluer ?
- Quel public utilisez-vous pour l'évaluation ? Des femmes et des familles ? Des équipes de soins de santé ? Des groupes communautaires ?

Une fois que vous aurez considéré ces éléments, vous serez en mesure de dresser une liste des critères de performance qui illustrent comment une sage-femme compétente exerce cette compétence.



Qu'entend-on par critères de performance ?

Les évaluations référencées par des critères comparent la performance d'un-e apprenant-e par rapport à une référence ou à un critère prédéfinis. Les apprenants utilisent les critères pour guider leur travail et s'autoévaluer. Les éducateurs/formateurs de sages-femmes utilisent les critères pour juger la performance des apprenants.

Les critères :

- Sont des indicateurs qualitatifs de l'intégration des capacités et des connaissances, tels qu'ils apparaissent dans l'accomplissement de la tâche.
- Résultent de la décomposition d'une compétence en éléments spécifiques.
- Doivent être suffisamment spécifiques pour qu'un-e apprenant-e d'un niveau donné puisse les comprendre et les utiliser, sans être si spécifiques que la performance se limite à suivre des instructions.
- Se concentrent sur ce qui est essentiel pour démontrer que l'apprenant-e a atteint le résultat ou acquis la compétence.

Ces critères constituent le fondement des grilles d'évaluation (nous reparlerons des grilles d'évaluation dans la section suivante), qui fournissent des indicateurs de performance clairs pour différents niveaux de compréhension et de maîtrise. Des critères clairement définis et alignés sur les acquis de l'apprentissage permettent des évaluations justifiables et fiables.

Voici quelques exemples de critères à utiliser pour évaluer l'efficacité de la communication dans le cadre des conseils prodigués aux femmes et de leur éducation sanitaire.

Acquis de l'apprentissage	Compétences de l'ICM	Critères de performance
Démontrer des compétences de communication efficaces lorsque vous conseillez et	1.i Démontrer une communication interpersonnelle respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles,	Langage corporel positif, maintien d'un contact visuel s'il y a lieu et concentration sur la femme pendant l'échange



fournissez une éducation sanitaire aux femmes et à leurs familles.	les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires. 1.h Aider les femmes à faire des choix et à prendre des décisions sur les soins. 3.e Fournir des conseils préalables sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le rôle de parent et les changements dans la constellation familiale. 3.g Aider les femmes et leur famille à planifier l'accouchement.	Questions ouvertes, écoute réfléchie et approche non moralisatrice Fournir aux femmes et à leur famille des informations sanitaires fondées sur des données probantes, en groupe ou individuellement Faciliter la participation interactive du groupe, en encourageant respectueusement l'expression d'opinions diverses Faire preuve d'empathie et de gentillesse à l'égard des femmes qui font face à un chagrin ou un deuil
--	--	---

Une fois que vous avez établi les critères de performance, vous pouvez choisir la manière dont vous allez recueillir les preuves de la performance de l'apprenant-e.

2.2 Choisir la méthode d'évaluation

Maintenant que vous avez identifié les critères d'évaluation de la ou des compétences, il est temps de choisir la ou les méthodes que vous utiliserez pour démontrer que la compétence est bien maîtrisée. Par exemple, vous pouvez utiliser un examen clinique objectif structuré (ECOS), un jeu de rôle ou une conversation professionnelle. N'oubliez pas que lors de l'évaluation d'une compétence, vous aurez probablement l'occasion de mesurer d'autres compétences en même temps, car beaucoup se présentent simultanément. Cela vous orientera dans le choix de votre méthode d'évaluation.



Éléments à prendre en compte lors du choix de votre méthode d'évaluation

- Quel élément de la compétence, des connaissances, des capacités techniques, des attitudes ou du comportement est évalué ? Y en a-t-il plusieurs ?
- La méthode choisie répondra-t-elle aux besoins de vos apprenants ? Il est important de tenir compte de la situation de l'apprenant-e tout en maintenant l'intégrité des Compétences de l'ICM.
- Qui recueillera les preuves ? L'apprenant-e, un-e formateur-ric(e)/évaluateur-ric(e) ou un tiers ?
- Où allez-vous recueillir ces preuves ? Le lieu de travail est-il approprié ou accessible ? Sinon, comment pourriez-vous recueillir ces preuves ? Une simulation serait-elle possible ?
- Quand allez-vous recueillir ces preuves ? Les apprenants ont-ils eu suffisamment le temps de s'exercer avant d'être évalués ? Les délais et les échéances du secteur ont-ils un impact ? Quelles sont les obligations familiales des apprenants ?

Il est important de considérer également le nombre, la diversité et l'emplacement géographique des apprenants, l'accès aux équipements et aux installations, les coûts, le stress des apprenants, et le personnel. Quelles que soient les méthodes d'évaluation que vous choisissiez, assurez-vous qu'elles sont :

- Valides (qu'elles tiennent leurs promesses) ;
- Fiables (d'autres formateurs/évaluateurs qui utiliseraient ces méthodes arriveraient à la même conclusion sur la base des mêmes données) ;
- Flexibles (les besoins des apprenants sont examinés en termes de méthodes, de temps et de lieu)
- Équitables (les méthodes permettent à tous les apprenants de démontrer leur compétence).



Éléments à prendre en compte lors du choix de votre méthode d'évaluation

Il existe plusieurs façons d'évaluer de bonnes compétences interpersonnelles de communication. La simulation sous forme de jeux de rôle (p. ex., « démontre » sur la pyramide de Miller) est l'une des façons d'évaluer les compétences en communication des étudiants.

Organiser des jeux de rôles et des activités interactives pour permettre aux étudiants de s'entraîner à exercer leurs compétences de communication dans divers scénarios peut aussi bien servir aux évaluations formatives que sommatives. Les apprenants peuvent faire leur présentation, recevoir des commentaires de leurs pairs et des éducateurs/formateurs, et recommencer le jeu de rôle plusieurs fois afin de se perfectionner. Grâce à ces répétitions, les étudiants réfléchissent à leur expérience d'apprentissage et au transfert des capacités cognitives, techniques et comportementales. Les commentaires constructifs de leurs pairs et éducateurs/formateurs permettent aux apprenants de mieux comprendre les capacités techniques requises et de partager leurs expériences d'apprentissage.

Il existe d'autres façons d'évaluer une communication efficace :

- **L'observation directe** : Les précepteurs cliniques observent et évaluent les apprenants dans des situations cliniques réelles et fournissent un retour formel, qu'ils documentent dans le portfolio ou le journal de bord de l'apprenant-e.
- **Examens cliniques objectifs structurés (ECOS) formels** : Les apprenants passent un ECOS formel dans l'environnement simulé dans le cadre de l'évaluation sommative.
- **Activités de réflexion et d'auto-évaluation** : Activité de réflexion continue pour réaliser un suivi de l'expérience relatée par les apprenants eux-mêmes sur les compétences de communication et les expériences de soins aux femmes dans un large éventail de contextes et de scénarios cliniques.
- **Atelier/présentation en classe** : les apprenants démontrent comment ils animeraient une séance d'éducation sanitaire, en facilitant la discussion et la participation du groupe.



2.3 Créer l'outil d'évaluation

Une fois que vous avez identifié ce que vous allez évaluer et les méthodes d'évaluation à utiliser, vous pouvez commencer à créer l'outil d'évaluation.

Les outils d'évaluation contiennent à la fois l'« instrument » (l'outil de mesure de la performance) et les instructions ou procédures de collecte et d'interprétation des preuves. Ils fournissent des conseils et un soutien clairs aux apprenants afin qu'ils sachent clairement ce que l'on attend d'eux et sur quoi s'appuiera la prise de décision. Les outils d'évaluation contiennent généralement les éléments suivants :

- le nom de l'apprenant·e
- le nom de l'évaluateur·rice
- la date de l'évaluation
- la procédure d'évaluation
- la liste de connaissances/capacités techniques à évaluer
- la compétence confirmée après l'évaluation
- un retour d'information pour l'apprenant·e, et
- les ressources requises pour l'évaluation.

« L'instrument d'évaluation » fait partie des outils d'évaluation et est utilisé pour mesurer la performance. Ces outils sont souvent appelés « échelles et grilles d'évaluation des compétences ».

Il est essentiel d'avoir des **échelles et des grilles d'évaluation des compétences** pour évaluer les compétences et veiller à ce que le processus d'évaluation soit objectif. Elles se basent sur les critères de performance et clarifient la manière dont la performance, au cours de l'évaluation, correspond ou non à la compétence. Pour ce faire, elles se basent sur une échelle des compétences qui peut être très simple : *compétent/non compétent* ou *satisfaisant/non satisfaisant*, ou plus complexe en proposant plusieurs niveaux tels que *débutant, en développement, compétent*. Certaines méthodes d'évaluation utiliseront une échelle numérique (p. ex. de 1-5 ou de 1-10, ou un pourcentage). Quelle que soit l'échelle utilisée, une grille d'évaluation est nécessaire pour définir les critères d'évaluation pour les personnes chargées d'évaluer les compétences.



Le type d'échelle utilisé dépend de la nature de la compétence. Par exemple, en matière de sécurité et d'activités à haut risque, l'échelle se résume souvent à succès/échec. Vous exécutez, ou non, votre travail en toute sécurité, et il pourra y avoir un seuil spécifique à respecter pour assurer la sécurité de tous. Par contre, pour les activités à faible risque, un système de notation peut être utilisé.

Les grilles d'évaluation sont également utiles aux personnes qui utilisent des cadres de compétences pour le développement professionnel continu ou les évaluations de performance, car elles fournissent des informations détaillées sur les attentes.

Vous choisirez votre grille d'évaluation en fonction du type de compétence et de l'activité que vous allez évaluer.

Outils d'évaluation types

Les outils d'évaluation suivants offrent deux façons d'évaluer les capacités cognitives, techniques et comportementales d'un-e apprenant-e pour démontrer une communication interpersonnelle efficace (Compétence de l'ICM 1.i).

La première est un ECOS dans un cadre formel, (*démontre* sur la pyramide de Miller) qui sera utilisé après de multiples essais dans l'environnement simulé.

La seconde présente les critères de notation d'une présentation orale en classe (*sait comment* sur la pyramide de Miller). Les apprenants présenteront une séance d'éducation sanitaire et seront évalués sur la manière dont ils communiquent avec le groupe, encouragent la participation active et fournissent des informations pertinentes et accessibles.

Notez que chaque outil d'évaluation contient à la fois des informations pour l'apprenant-e et pour la sage-femme formatrice/enseignante (p. ex. les critères de performance et la grille d'évaluation).

Exemple 1 : ECOS pour les compétences en communication interpersonnelle dans le cadre clinique

Compétence 1.i de l'ICM : Démontrer une communication interpersonnelle respectueuse et efficace avec les femmes et leurs familles, les professionnels de soins de santé, les équipes et les groupes communautaires.



Scénario : Dans un dispensaire prénatal, la sage-femme évalue une femme primigeste dans son dernier trimestre de grossesse. La femme s'est présentée au dispensaire pour exprimer son inquiétude concernant l'accouchement et la façon dont elle va appréhender le travail.

Instructions données à l'étudiant·e : Démontrez comment vous établissez un rapport avec la femme et examinez ses préoccupations avec empathie et respect en utilisant des compétences de communication interpersonnelle efficaces. Donnez-lui des informations fondées sur des données probantes pour l'aider à se préparer à l'accouchement. Posez des questions ouvertes, utilisez un langage corporel approprié, une écoute active et rassurez la femme.



ECOS pour les compétences en communication interpersonnelle dans le cadre clinique

Nom de l'apprenant·e sage-femme	
Évaluateur·rice	
Date	
Lieu/Établissement	

Grille d'évaluation

Notez l'apprenant·e sur la façon dont il/elle a appliqué chaque critère de performance.

3 = Dépasse le niveau requis – démontre d'excellentes compétences en communication et fait preuve d'une grande réactivité.

2 = Bonnes compétences en communication. Fait preuve de réactivité et utilise un langage corporel et des compétences d'écoute et de questionnement appropriés.

1 = Performance minimale – n'applique pas systématiquement les compétences en communication. N'utilise pas les bonnes compétences en communication ou communique de manière inappropriée.

0 = Inférieur au niveau requis – utilisation inappropriée ou manque de compétences en communication.

Critères de performance	3	2	1	0	Commentaire
Se présenter à la femme, l'accueillir chaleureusement et la conduire dans un endroit privé					
Démontrer des stratégies permettant d'établir un rapport					
S'enquérir respectueusement de ce qui préoccupe la femme					



Adopter un langage corporel ouvert					
Utiliser des questions ouvertes					
Utiliser des techniques d'écoute active					
Faire preuve d'empathie et de gentillesse					
Faire preuve de sollicitude sans préjugés					
Résumer les préoccupations de la femme et demander d'éventuelles clarifications					
Offrir des informations fondées sur des données probantes dans un langage clair et facile à comprendre pour la femme					
Laisser le temps et donner l'opportunité à la femme de poser des questions					
Conclure poliment la session et fixer un rendez-vous de suivi					
Noter des informations précises dans le dossier de la femme					
SCORE DE L'APPRENANT·E					

Remarques et commentaires pour l'étudiant·e :



Exemple 2 : Présentation orale en classe

Cette grille d'évaluation doit être utilisée pour évaluer la capacité d'un-e apprenant-e à présenter une brève session pédagogique sur un problème de santé publique concernant la grossesse. Les apprenants sont évalués sur leur capacité à communiquer efficacement les informations d'une manière intéressante et appropriée, à faciliter l'implication du groupe et à encourager la participation active.

Les autres apprenants sage-femmes jouent le rôle des femmes enceintes.

2. Choisissez un problème de santé pertinent pour les femmes enceintes, p. ex., alimentation du nourrisson, alimentation saine et exercice physique, choix du lieu de naissance. Lors d'une présentation orale, donnez des informations récentes fondées sur des données probantes à un petit groupe de femmes enceintes.
3. Dispensez ce cours d'éducation sanitaire d'une manière impartiale qui permettra aux femmes de faire un choix éclairé.
 - Utilisez un langage centré sur les femmes, adapté à leur niveau de compréhension du problème.
 - Présentez les informations fondées sur des données probantes dans un langage clair que la femme comprendra facilement.
 - Soyez attentif-ve au niveau d'attention et d'implication du groupe.
 - Parlez clairement et avec assurance.
4. Veillez à ce que la femme comprenne les informations et puisse faire un choix éclairé.

Les informations doivent être fournies d'une manière claire et logique et à un rythme approprié. L'évaluation porte également sur le style de présentation, tel que la capacité de nouer un dialogue avec l'auditoire et de présenter les informations de manière intéressante. La voix, le contact visuel, le langage corporel et le ton de la prestation reflétant le niveau d'assurance de l'apprenant-e sont également évalués.



Critères de performance	Insuffisant 0	Passable 1	Compétente (conforme au niveau requis) 2	Dépasse le niveau requis 3
Fondée sur des données probantes Robustesse des données et des informations Examinées par des pairs Données probantes hiérarchisées	Données de mauvaise qualité ; non fondées sur la recherche ou sur une source digne de confiance.	Données acceptables, peu de données récentes ou de qualité.	Quelques bons exemples de données probantes récentes (comme des résultats d'études de cohorte).	Données probantes récentes et de qualité, provenant de sources examinées par des pairs (comme des essais cliniques ou une méta-analyse).
Pertinence du sujet Présenté dans un ordre d'importance logique pour les femmes Approprié	Ne convient pas ou n'est pas pertinent pour les femmes ; elles ne se sentent pas concernées par le sujet ou il n'est pas en lien avec leur expérience.	Le sujet présente une certaine pertinence et un certain intérêt pour les femmes. L'impact sur leur expérience est limité.	Très intéressant et utile pour les femmes. Elles se sentent concernées et le sujet touche à leur expérience.	Très pertinent et applicable à leur expérience. Le sujet est important, informatif et fondé.
Style de la présentation Élocution Contact visuel Interaction avec l'auditoire	Ne parvient pas à interagir réellement avec l'auditoire Données peu pertinentes et manque de confiance en soi.	Le/la présentateur-riche manifeste un certain intérêt pour le sujet et établit un certain rapport avec l'auditoire. Pas de véritable lien avec les données et l'auditoire.	Pendant la majorité de la présentation, le/la présentateur-riche est impliqué-e et enclin-e à interagir avec l'auditoire.	Excellente implication, conscient-e du niveau d'intérêt de l'auditoire et capable de s'adapter en conséquence. Élocution assurée et à l'aise avec les données.
Langage utilisé Centré sur la femme ; vocabulaire	Inapproprié, non centré sur la femme. Confus. Utilisation de jargon.	Acceptable pour l'auditoire, mais le choix des mots et la façon dont ils sont	Utilisation appropriée du langage qui prend en compte les besoins et le	Utilisation réfléchie du langage, très sensible aux besoins des



courant adapté à l'auditoire	N'encourage pas les femmes à adopter des comportements positifs en matière de santé.	énoncés indiquent un manque de réflexion.	niveau de compréhension des femmes.	femmes et à leur compréhension des problèmes.
------------------------------	--	---	-------------------------------------	---

Autres lectures

Pour plus d'informations sur la façon de créer des grilles d'évaluation, consultez :

- Le site Web DePaul University Teaching Commons fournit des informations sur les différents types de grilles d'évaluation - <https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/feedback-grading/rubrics/Pages/types-of-rubrics.aspx>
- La page Web des ressources pédagogiques de l'université de Caroline du Nord présente les meilleures pratiques en matière d'élaboration de grilles d'évaluation, des exemples et des modèles https://teaching-resources.delta.ncsu.edu/rubric_best-practices-examples-templates/
- Article informatif sur l'élaboration de grilles d'évaluation pour l'évaluation par les pairs des compétences en matière de travail en équipe - <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871519214000560>
- Le MGH Institute of Health Professions fournit une bonne description des grilles d'évaluation - <https://www.mghihp.edu/faculty-staff-faculty-compass/rubrics>

2.4 Développer un mécanisme de retour d'information

La dernière étape consiste à déterminer comment vous fournirez un retour d'information (oral/écrit/en face-à-face/sur Skype, par voie électronique, individuel/en groupe).

L'objectif du retour d'information est de :

- Décrire et juger la performance par rapport aux critères afin d'aider les apprenants à mieux comprendre et analyser leur performance à l'aide des critères.
- Documenter les performances qui sortent du lot.
- Diagnostiquer et prescrire des mesures correctives.



- Motiver les apprenants.

Questions à prendre en compte lorsque l'on donne un retour d'information :

- Le retour d'information intégrera-t-il des comportements explicites démontrés dans la performance ? (L'apprenant-e est-il/elle capable de faire le lien entre ce qu'il/elle a fait et ce que vous lui dites au sujet de sa performance ?) Quelle est l'utilité de ce retour d'information sur la durée ?
- Le retour d'information expliquera-t-il votre jugement sur la performance, en s'appuyant sur les critères et des preuves explicites ?
- Le retour d'information arrivera-t-il à point nommé ?
- Le retour d'information sera-t-il ciblé, clair et bien organisé ? Indiquera-t-il à l'apprenant-e ce qu'il/elle doit faire ensuite (quoi, quand, où) ?
- Le retour d'information fera-t-il des suggestions qui renforcent l'efficacité de la performance et signalent les domaines à développer ?
- Le retour d'information se concentrera-t-il sur les informations que l'apprenant-e peut utiliser, plutôt que sur l'ensemble des informations dont vous disposez ?
- Le retour d'information confirmera-t-il, décrira-t-il, suggérera-t-il des alternatives et posera-t-il des questions plutôt que de réprimander, de modifier ou d'imposer le style de l'éducateur/du formateur ?
- Le retour d'information sera-t-il lisible et rédigé dans des termes que l'apprenant-e comprend ?

Dernières réflexions sur l'évaluation basée sur les compétences

Le passage à l'évaluation basée sur les compétences aide les apprenants sages-femmes à pratiquer et à acquérir des compétences de pratique sage-femme.

L'évaluation continue aide les éducateurs/formateurs en pratique sage-femme à suivre les résultats des apprenants et leur fournit un retour d'information formatif. Lorsqu'elle est bien conçue, l'évaluation est valide, fiable et cohérente.

Points qui auront une incidence sur l'évaluation, à prendre en compte lors de la planification des cours :

- Comment le contenu du cours offrira-t-il aux apprenants la possibilité d'atteindre les compétences ?
- Quelles expériences d'apprentissage allez-vous incorporer dans le module/sujet pour intégrer les connaissances et les capacités que les apprenants doivent démontrer lors de l'évaluation ?



- De quelles activités ou expériences les apprenants auront-ils besoin dans le module avant de procéder à l'évaluation ?
- Quels devoirs seront utiles et contribueront au développement des acquis de l'apprentissage ?
- Quels sont les différents types d'évaluation qui seront utilisés dans le module pour donner aux apprenants de nombreuses occasions de démontrer les compétences ? C'est une question importante, étant donné que les compétences sont trop complexes pour être évaluées dans un seul contexte et d'une seule manière.

La section suivante fournit une courte liste de ressources sur l'évaluation basée sur les compétences.



3.0 Ressources sur l'évaluation basée sur les compétences

Le nombre de ressources disponibles sur l'évaluation basée sur les compétences est considérable. L'ICM énumère ici quelques-unes de ces ressources utilisées dans ce guide. Cette liste n'est pas exhaustive et nous vous encourageons à rechercher des ressources adaptées à votre contexte. La communauté apprenante de la pratique sage-femme continue à se développer, tout comme les ressources d'évaluation.

Méthodes et outils d'évaluation

Charles Stuart University

- **Description** : Une description des différentes méthodes d'évaluation accompagnée d'exemples.
- **Consulter** : <https://www.csu.edu.au/division/learning-teaching/assessments/assessment-types>

Outil d'évaluation des normes de pratique sage-femme australiennes

- **Description** : L'Australian Midwifery Assessment Tool (AMSAT) évalue la pratique des sages-femmes dans des situations réelles et sur le lieu de travail. L'AMSAT évalue les normes de pratique pour les sages-femmes australiennes. Cependant l'outil d'évaluation peut être adapté.
- **Consulter** : https://midwives.org.au/Web/Web/Professional-Development/AMSAT/Australian_Midwifery_Standards_Assessment_Tool.aspx?hkey=1f4d6206-c8f1-450d-8e35-42d705d9b28d

Taxonomie de Bloom

Université de Vanderbilt



- **Description :** Description de la taxonomie de Bloom
- **Consulter :** <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

Études de cas (en anglais uniquement sauf les documents de l'ICM)

Midwife Career (site Web)

- **Description :** Liste gratuite d'exemples réels de scénarios difficiles pour les sages-femmes qui peuvent être utilisés pour l'évaluation basée sur les compétences.
- **Consulter :** <https://training.midwifecareer.com/topic/midwife-case-studies/>

Cours

Organisation panaméricaine de la santé

- **Description :** Cours en ligne intitulé, « Formation des professionnels de santé maternelle et périnatale : stratégies d'évaluation dans le cadre de l'approche par compétences »
- Ce cours gratuit se concentre sur les évaluations basées sur les compétences pour les programmes de formation des sages-femmes. Les sections consacrées à l'élaboration de questions à choix multiples, d'ECOS, de grilles d'évaluation et de listes de contrôle sont particulièrement utiles.
- **Consulter :** <https://www.campusvirtualsp.org/fr/cours/cours-virtuel-strategies-devaluation-dans-lenseignement-base-sur-les-competences-pour-les>

Programme d'études

Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes par admission directe de l'ICM

Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes pour les diplômés en sciences infirmières de l'ICM



- **Description :** Les guides de planification des Programmes de l'ICM fournissent des instructions (et des exemples) sur la manière d'élaborer un programme de formation des sages-femmes, que ce soit par admission directe ou après des études en sciences infirmières. Ces guides contiennent des informations sur la manière de développer la mission, la vision, la philosophie et les résultats d'un programme en utilisant les compétences et les énoncés de position de l'ICM.

Consulter :

[Guide d'accès à la formation des sages-femmes par admission directe](#)

[Guide de planification des programmes de formation de sages-femmes pour les diplômés en sciences infirmières de l'ICM](#)

Guides sur la rédaction des évaluations basées sur les compétences

Organisation mondiale de la Santé (OMS)

- **Description :** Boîte à outils sur la planification familiale et les soins complets liés à l'avortement pour le personnel chargé de soins de santé primaires : Vol. 2 : Guide de l'élaboration des programmes et curriculums – Ce document présente une approche systématique pour l'élaboration de programmes et de curriculums en vue de la mise en œuvre des compétences en matière de planification familiale (PF) et de soins complets d'avortement (SCA). Ce guide contient des informations utiles sur les principes fondamentaux du développement d'une évaluation basée sur les compétences.
- **Consulter :** <https://www.who.int/fr/publications/i/item/9789240063907>

Acquis d'apprentissage et compétences

DePaul University Teaching Commons

- **Description :** Page Web consacrée à la principale différence entre les acquis et les objectifs d'apprentissage. Ce site Web explique comment rédiger des acquis d'apprentissage mesurables.



- **Consulter :** <https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learning-outcomes.aspx>

eCampus Ontario Open Competency Guide

- **Description :** Un guide de ressources éducatives libres, disponible dans le monde entier, sur l'élaboration d'un cadre de compétences. Le livre explique également comment évaluer les compétences et créer des activités d'apprentissage alignées sur les compétences.
- **Consulter :** <https://ecampusontario.pressbooks.pub/competencytoolkit/>

ECOS

United Kingdom Nursing & Midwifery Council

- **Description :** Un ECOS complet pour les apprenants sages-femmes qui fournit un bon exemple de critères de performance et de grilles d'évaluation.
- **Consulter :**
https://www.ulster.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0011/385697/Midwifery-Mock-V1.pdf
https://www.ulster.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0011/385697/Midwifery-Mock-V1.pdf

Principes d'évaluation

The New Zealand Education Hub

- **Description :** Fournit des informations sur la manière dont les principes d'évaluation font partie d'un système d'apprentissage
- **Consulter :** <https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources/principles-of-assessment/>

The Taylor Institute at the University of Calgary

- **Description :** PDF téléchargeable qui décrit les principes d'évaluation fondés sur des données probantes
- **Consulter :** <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/resources/guiding-principles-assessment-of-students-learning>



The University of Southampton

- **Description :** dresse la liste des principes d'évaluation pour tous les programmes
- **Consulter :**
https://www.southampton.ac.uk/assets/imported/transforms/content-block/UsefulDownloads_Download/EA72C9CD1A9C4941955F6C2DDEEECEFE/Assessment%20Principles.pdf

Grilles d'évaluation

Women and Birth: Journal of Australian College of Midwives

- **Description :** Un article de recherche décrivant une grille d'évaluation utilisée pour évaluer les compétences de travail en équipe des sages-femmes.
- **Consulter :** [https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192\(13\)00348-X/pdf#relatedArticles](https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192(13)00348-X/pdf#relatedArticles)

NC State University

- **Description :** Site Web comportant des informations sur la manière de créer des grilles d'évaluation pour les évaluations basées sur les compétences.
- **Consulter :** [https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192\(13\)00348-X/pdf#relatedArticles](https://www.womenandbirth.org/article/S1871-5192(13)00348-X/pdf#relatedArticles)



Références

1. Green D, Levy C. eCampusOntario Open Competency Toolkit [Internet]. ecampusontario.pressbooks.pub. 2021. Disponible ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/competencytoolkit/>
2. Organisation mondiale de la Santé. OMS, Boîte à outils sur la planification familiale et les soins complets liés à l'avortement pour le personnel chargé de soins de santé primaires. Volume 2 : Guide de l'élaboration des programmes et curriculum. Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2022.
3. Green D, Levy C. What do we mean by competence? [ecampusontariopressbookspub](https://ecampusontario.pressbooks.pub) [Internet]. 2021. Disponible ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/competencytoolkit/chapter/competence/>
4. Arkansas State University. Bloom's Revised Taxonomy: Cognitive, Affective, and Psychomotor [Internet]. Disponible ici : <https://www.astate.edu/dotAsset/7a3b152c-b73a-45d6-b8a3-7ecf7f786f6a.pdf>
5. Miller, GE. The assessment of clinical skills/competence/performance. *Acad Med*. 1990;65(9):S63-7.
6. Adapté de : *Course Design Program* créé par the Educational Development Unit of the Taylor Institute for Teaching and Learning, University of Calgary, 2014.
7. Sherbino J, Frank JR. Educational design: a CanMEDS guide for the health professions. Ottawa, ON : Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada ; 2011.
8. Charles Sturt University. Assessment methods [Internet]. www.csu.edu.au. Disponible ici : <https://www.csu.edu.au/division/learning-teaching/assessments/methods>



Annexe A : Acquis et objectifs d'apprentissage

Usage

Dans l'usage courant, les termes « acquis » et « objectifs » ont des significations similaires. Un ACQUIS D'APPRENTISSAGE décrit les capacités et les aptitudes qu'un·e étudiant·e devrait avoir acquises ou développées à la fin d'un module/cours. Un OBJECTIF D'APPRENTISSAGE est un énoncé généralement plus axé sur l'acquisition de connaissances spécifiques ou le développement de capacités distinctes et décrit donc le processus plutôt que le résultat escompté.

Les acquis et les objectifs d'apprentissage se complètent. L'essentiel est de rendre compte à la fois du processus d'apprentissage (objectif) et du résultat escompté (acquis) afin de fournir aux apprenants des attentes complètes et transparentes.

Les acquis de l'apprentissage décrivent la destination finale, tandis que les objectifs constituent les étapes pour y parvenir.

Les acquis d'apprentissage désignent ce que l'apprenant·e saura et sera capable de faire à l'issue d'un module/cours : connaissances, aptitudes (capacités techniques) et attitudes (valeurs, dispositions) essentielles et durables qui constituent l'apprentissage intégré d'un module/cours par un·e diplômé·e.

Caractéristiques des acquis d'apprentissage

- Orientés vers le résultat/le produit
- Limités dans le temps
- Axés sur la performance
- Transférable dans le monde réel
- Macroniveau,
- Expliquent le « quoi ».

Les objectifs d'apprentissage sont des énoncés spécifiques sur ce que l'apprenant·e est censé·e pouvoir accomplir en conséquence directe d'une leçon. Les objectifs d'apprentissage se concentrent généralement sur l'acquisition de connaissances spécifiques ou le développement de capacités distinctes et décrivent donc le processus plutôt que le résultat escompté. Ils sont souvent utilisés comme outil pédagogique par les éducateurs/formateurs pour élaborer des plans de cours.

Caractéristiques des objectifs d'apprentissage



- Orientés vers la participation/le processus
- Stimulants
- Centrés sur le comportement
- Spécifiques au contexte et aux conditions
- Microniveau
- Expliquent le « comment ».

Développer les acquis de l'apprentissage

Définir les concepts, capacités techniques et aptitudes importants et essentiels qui sont nécessaires pour une bonne performance à la fin du module/cours.

Rédiger les énoncés correspondant aux acquis d'apprentissage en vous concentrant sur l'intégration des concepts, des capacités techniques et des aptitudes qu'un·e étudiant·e est censé·e démontrer à la fin d'un programme d'études.

Rédiger les acquis d'apprentissage

Verbe d'action	Priorité de l'apprentissage	Objectif/Critères
Ce que fera l'apprenant·e pour démontrer ce qu'il/elle a appris	ce qui est démontré ou exécuté	Objectif de la démonstration ou de la performance OU qualité/niveau de performance considéré comme acceptable
Mauvais exemple :		
Démontre sa capacité à	organiser une session de formation en cours d'emploi	
Bon exemple :		
Diriger	une session de formation en cours d'emploi	pour les sages-femmes sur le travail avec les équipes de soins de santé et les groupes communautaires.

Liste de contrôle des acquis/objectifs

- Clairement énoncés
- Utilisent des verbes qui reflètent le niveau d'apprentissage requis



- Décrivent un apprentissage utile et important
- Décrivent l'apprentissage réalisé à la fin du cours
- Sont mesurables par la performance ou la démonstration
- Reflètent ce que fait l'apprenant-e, et non ce que fait le/la formateur-ric



Annexe B : Méthodes d'évaluation

Évaluation des soins prodigués par les sages-femmes/en milieu clinique

Ces types d'évaluations ont lieu dans l'environnement clinique et de soins de la sage-femme. Ils sont normalement utilisés pour évaluer les compétences techniques ou des tâches plus complexes telles que la gestion du temps, la planification des soins ou les capacités d'écoute. Pour une bonne évaluation du cadre des soins de pratique sage-femme, il est nécessaire d'engager des évaluateurs formés et d'identifier clairement les compétences à évaluer.

Type d'évaluation	Description	Critères d'exactitude et de fiabilité
Mini exercice d'évaluation clinique (Mini-CEX)	Observation de 10 à 20 minutes d'un stage clinique	Plusieurs mini-CEX devraient être réalisés au cours de l'apprentissage de l'étudiant·e Différents aspects des soins devraient être évalués (soins prénatals, soins intrapartum, etc.)
Examen de la pratique clinique	Peut prendre deux formes : vérification des dossiers ou rappel stimulé par les dossiers (RSD) avec discussion de la gestion appliquée pour évaluer le raisonnement et le jugement cliniques	La vérification des dossiers nécessite 25 à 35 dossiers pour être fiable. Le rappel stimulé par les dossiers nécessite 2 à 3 dossiers Nécessite un système de documentation standardisé



		Nécessite un outil standardisé pour examiner le dossier
Compétences procédurales directement observées	Observation directe de l'exécution d'une compétence procédurale par l'étudiant.e stagiaire	Nécessite une liste de contrôle standardisée pour chaque étape de la compétence procédurale.
Portfolio	Ensemble d'informations sur la pratique clinique recueillie au fil du temps et utilisées pour l'autoréflexion	Nécessite une échelle d'acquisition des compétences (de 0 à 3) Nécessite un processus clair pour guider la réflexion