



Planification de la mise en œuvre de la CPC pour les directeurs de programme et les programmes de résidence

En tant que directeur de programme (DP), vous jouerez un rôle central dans la transition de votre programme vers La compétence par conception (CPC) : vous serez l'architecte pédagogique, le chef d'équipe et le gestionnaire du changement. Diriger des changements de cette envergure signifie sensibiliser, soutenir, préparer et mobiliser tous les acteurs locaux. La mise en œuvre exigera donc peut-être plus de temps et sera peut-être plus difficile à réaliser que ce que vous aviez prévu au départ. Vous n'êtes pas seul par contre, car il y a des personnes dans votre institution et partout au pays qui peuvent contribuer à faciliter vos activités de mise en œuvre.

Un petit groupe d'éducateurs cliniciens, de directeurs de programme et de responsables de l'approche par compétences en formation médicale a créé cet outil de planification pour les DP, à partir de modèles et de stratégies qui, selon nous, aident couramment à réaliser la mise en œuvre. Selon votre discipline, vos systèmes et votre institution, et selon les besoins, les priorités, les ressources et la taille de votre programme, vos activités peuvent avoir lieu plus tôt, plus tard ou exiger plus de temps que prévu. Ne vous en faites pas si votre liste d'activités est plus longue ou plus courte. Ne laissez rien au hasard, communiquez dès le début avec vos ressources et responsables des systèmes locaux pour vous assurer de respecter les politiques de votre institution et d'établir des délais propices pour vos activités. Si vous avez besoin d'aide pour prendre contact avec les responsables locaux de la mise en œuvre de la CPC, communiquez avec votre vice-doyen aux études postdoctorales ou votre responsable local de l'approche par compétences en formation médicale.



Vous constaterez que cet outil de planification est structuré en fonction du nombre de mois précédant « le grand jour », c.-à-d. celui du lancement dans le cadre de la CPC, le 1^{er} juillet. Vous pourrez ainsi planifier vos activités et évaluer vos progrès en fonction du lancement prévu pour votre discipline. N'oubliez pas cependant que le calendrier et les activités varieront; on peut s'y attendre et ceci est tout à fait normal. Notez aussi que nous avons structuré les activités habituelles en trois grands axes pour vous aider à mieux organiser le travail : 1) équipe et ressources, 2) structure et 3) renforcement des capacités.

Nous tenons à souligner les contributions suivantes : Dre Adelle Atkinson, Dre Andrée Boucher, Dre Janice Chisholm, Dre Susan Glover Takahashi et Dre Kirsty Tompkins. Nous aimerions également remercier les responsables de l'approche par compétences en formation médicale et les directeurs de programme pour leurs commentaires au sujet de cet outil.





Préparatifs

30
months
avant le lancement

Préparez le changement , y compris l'ajustement du programme en fonction de la CPC (comprend l'atelier 1)

Équipe et ressources

- **Approfondissez vos connaissances sur la CPC** par des lectures sur la raison d'être et des documents expliquant le contexte. Votre rôle à titre de responsable et de ressource-clé pour votre programme l'exige.
- **Formez votre équipe** au sein de du programme. Recrutez des enseignants et des résidents intéressés afin de partager le travail et de donner l'élan requis.
- **Contactez votre bureau des études postdoctorales et le responsable local de l'approche par compétences en formation médicale** aux fins de soutien et d'orientation :
 - Découvrez les leçons tirées par d'autres disciplines.
 - Obtenez auprès de votre bureau des études médicales postdoctorales les politiques, modalités et pratiques de mise en œuvre de la CPC (p. ex., plateforme d'évaluation, transfert des apprenants, comité de compétence, conseillers universitaires).
 - Discutez des façons de partager le travail (p. ex., comité d'intégration de l'approche par compétences, directeur adjoint de programme, porte-parole des résidents, soutien administratif et éducatif).
- **Dressez une liste de ressources** que vous pourrez utiliser pour élaborer vos plans (p. ex., Répertoire des ressources sur la CPC, guide préparatoire).

Structure

- **Demandez-vous s'il y a lieu d'apporter des changements aux stages et aux services** en raison de la mise en œuvre de la CPC (p. ex., ajouter une formation intensive (boot camp), créer d'autres expériences de formation ou stages, tenir les expériences/stages plus tôt ou plus tard pour que les activités professionnelles fiables (APC) soient terminées à l'étape appropriée).
- **Travaillez avec votre vice-doyen aux études postdoctorales ou responsable de l'approche par compétences en formation médicale** afin d'approfondir l'impact et de planifier la mise en œuvre. Déplacer, ajouter ou supprimer des expériences peut avoir des répercussions sur les services.
- **Formez un comité de compétence** afin de vous préparer à la prise de décision concernant la progression des résidents. Votre comité de programme de résidence ou votre comité d'évaluation pourra peut-être tenir lieu de comité de compétence.
- **Préparez votre comité aux discussions structurées du comité de compétence** et les décisions sur la progression des résidents, y compris une meilleure utilisation des outils de consignation et autres documents.

Renforcement des capacités

- **Envisagez de procéder à une évaluation des besoins** de votre programme. Ces données pourraient aussi servir aux futures activités d'évaluation.
- **Peaufinez la culture de rétroaction au sein de votre programme et améliorez les compétences en coaching** (p. ex., désignez des enseignants et des porte-parole des résidents motivés et compétents, choisissez un(des) modèle(s) de rétroaction, créez des occasions d'observer les résidents, de leur offrir du coaching et de documenter leur progression dans la structure actuelle, et revoyez la forme des rencontres DP/résident au sein du programme).

- **Pilotez des essais avec certaines APC**, même si elles ne sont pas définitives. Planifiez déjà à quel moment et à quel niveau vous pourrez communiquer les changements liés à la CPC aux intervenants locaux (membres du corps professoral, résidents, CPR, directeur de département/chef de service, services cliniques touchés et autres programmes de résidence).
- **Fournissez de brèves mises à jour et activités de perfectionnement du corps professoral** lors des réunions ou événements tenus avec les enseignants et les résidents. Créez des messages clés de trois, cinq ou quinze minutes et déterminez quand il conviendra d'utiliser les versions courtes ou la version longue.



Conception

18
mois
avant le lancement

Préparez-vous à réaliser la réforme en vertu de la CPC

(comprend l'atelier 2 et un bon ensemble d'APC et d'expériences de formation)

Équipe et ressources

- ❑ **Élargissez votre équipe** : recrutez d'autres enseignants et résidents afin d'appuyer et de diriger la mise en œuvre, y compris la formation du comité de compétence et les activités d'évaluation.
- ❑ **Rencontrez régulièrement votre réseau local** (responsable de l'approche par compétences en formation médicale, bureau des études postdoctorales) et surveillez les changements locaux aux politiques, modalités et pratiques qui auront une incidence sur la mise en œuvre de la CPC.
- ❑ **Rencontrez régulièrement les enseignants et les résidents que vous avez recrutés** afin de discuter de la mise en œuvre et de partager les tâches.

Structure

- ❑ **Cartographiez votre programme** (c.-à-d., stages et expériences de formation) et à ses processus d'évaluation pour y intégrer les APC et les expériences de formation provisoires. Tenez compte des congrès importants, des congés et des enobligations du programme (journées carrière, etc).
- ❑ **Discutez des changements requis, des options et du moment où ils auront lieu** (p. ex., avec votre comité de programme, le responsable de l'approche par compétences en formation médicale et les départements, les divisions, les programmes et les services qui dépendent de vos résidents) afin de cerner les enjeux et les options.

Renforcement des capacités

- ❑ **Renforcez les effectifs pour les observations en milieu de travail** (y compris la rétroaction et le coaching) avec les enseignants et les centres que vous avez choisis, tandis que vous poursuivez les essais pratiques des APC. Travaillez ensemble afin de fixer un objectif raisonnable (p. ex., une observation par enseignant/conseiller par semaine) et voyez comment l'intégrer au flux de travail quotidien. Envisagez de faire des observations réelles d'APC réalisées par des résidents de disciplines connexes.
- ❑ **Établissez des processus pour aider votre comité de compétence à évaluer, à documenter et à appuyer efficacement le rendement des résidents.** Envisagez d'avoir recours aux idées exprimées lors des réunions des comités de compétence d'autres disciplines, aux ressources locales ou aux ressources de formation destinées aux comités de compétence du Collège royal.
- ❑ **Élaborez un plan de développement de plus de 12 mois** pour le corps professoral, les enseignants cliniques, les résidents seniors, le personnel administratif et les enseignants hors du service d'attache. Veillez à :
 - Inclure un message personnalisé sur les répercussions de la CPC propres à la spécialité, sur place (c.-à-d. stage, centre, services);
 - Indiquer comment effectuer les observations en milieu de travail et fournir la rétroaction avec coaching;
 - Créer des possibilités de renforcer les liens avec des intervenants clés lors d'activités sociales ou éducatives, et une communauté ayant la CPC à cœur;
 - Offrez des activités de perfectionnement aux enseignants de première ligne et aux résidents qui souhaitent faire l'expérience de la CPC;



Élaboration


12
mois
avant le lancement

Achevez la réforme de votre programme

(comprend l'atelier 3)

Équipe et ressources

- **Continuez de travailler avec votre équipe** et aidez-vous les uns les autres à faire face aux aspects plus difficiles du changement.

Structure

- **Renseignez-vous auprès de votre réseau local** (responsable de l'approche par compétences en formation médicale, bureau des études postdoctorales) de tout changement aux politiques, modalités et pratiques de mise en œuvre envisagées.
- **Réservez des ressources locales pour répondre aux besoins clés** (perfectionnement du corps professoral, formation du comité de compétence, évaluation, etc.).
- **Terminez la planification de votre programme d'études local** (c.-à-d. stages et expériences de formation) et choisissez des outils d'observation pour les APC et les expériences de formation. Vous pouvez utiliser et modifier les quatre grilles d'évaluation nationales ou les outils locaux.
- **Terminez la logistique, y compris les changements aux calendriers et stages.** Passez en revue les changements prévus, les options et le calendrier avec votre CPR, le responsable de l'approche par compétences en formation médicale et les départements, divisions, programmes et services touchés afin de confirmer au besoin les orientations à court terme et les prochaines étapes.
- **Veillez à ce que les politiques du programme cadrent avec la CPC** (p. ex., enseignement correctif, appels, transfert des apprenants, exigences relatives à la promotion, politique régissant la sécurité des nouveaux stages ou centres).

Renforcement des capacités

- **Donnez suite aux commentaires du corps professoral et des résidents lors des réunions sur la CPC**, tandis que la mise en œuvre se déroule.
- **Surveillez les expériences pilotes des observations en milieu de travail** afin de fixer des objectifs raisonnables, d'évaluer les outils d'observation, de déterminer les besoins supplémentaires en matière d'enseignants et de développement des résidents, et les façons d'intégrer les observations des APC au flux de travail quotidien.
- **Mettez sur pied un programme de perfectionnement du corps professoral et des résidents ciblé et stratégique**, qui assure le développement et une volonté d'intégrer les observations en milieu de travail, la rétroaction et le coaching aux activités quotidiennes, y compris la formation du corps professoral et des résidents sur l'utilisation du système d'évaluation des activités dans le portfolio électronique local. Si possible, faites appel à une équipe d'enseignants et de résidents dans le cadre de ce processus.
- **Déterminez comment appuyer la progression des résidents en tenant compte des** décisions relatives à la promotion d'une étape à l'autre et grâce aux renseignements issus des recommandations du comité de compétence.





Lancement



Communiquez les changements apportés à votre programme

Équipe et ressources

- **Assurez la mise en place de vos outils d'observation** dans les milieux cliniques et universitaires.
- **Élaborez un plan d'AQ** afin d'évaluer, grâce aux commentaires du corps professoral et des résidents, ce qui s'avère efficace, de déterminer les domaines à améliorer et ce qui doit être corrigé.

Structure

- **Soumettez les renseignements requis sur l'apprenant, le membre du corps professoral et l'évaluateur aux fins d'inscription dans le système d'évaluation de votre portfolio électronique local.**
- **Veillez à ce que votre comité de compétence soit prêt pour la mise en œuvre intégrale**, en suivant la progression à ce jour et en déterminant les domaines à améliorer. Apportez les changements requis.
- **Examinez la structure et le déroulement de vos stages/blocs** afin de corriger les lacunes ou problèmes. **Déterminez et planifiez les possibilités en matière d'érudition** avec d'autres intervenants.

Renforcement des capacités

- **Offrez aux résidents une formation et un processus d'intégration pratique et complet sur la CPC en temps opportun.** Envisagez de le faire dès que possible (p. ex., préparation aux entrevues du CaRMS et durant les séances d'orientation sur la CPC). Soulignez l'importance d'une culture centrée sur le développement personnel. Demandez aux résidents seniors et au corps professoral de vous aider à ce sujet.
- **Créez des ressources destinées aux résidents** (p. ex., calendrier d'activités de la CPC ou feuille de route faisant état des stages, des APC, des outils d'observation).





Post-lancement

0
mois
avant le lancement

Suivez les progrès, orientez les améliorations et aidez les autres à mettre en œuvre la CPC

Structure

- **Communiquez avec les résidents, le corps professoral et les administrateurs**, de façon formelle et informelle, à l'aide de séances de discussion ouverte, de séances formelles, de courriels et de sondages.
- **Recueillez des données aux fins d'évaluation de programme**, en évitant de surcharger ceux qui participent aux activités de mise en œuvre prioritaires.
 - Surveillez les observations réalisées en fonction de l'échelle de confiance.
 - Veillez à ce que le nombre d'observations soit adéquat et que les commentaires explicatifs favorisent l'apprentissage des résidents.
 - Surveillez la qualité et la quantité des observations (apprenants, stages, corps professoral et comité de compétence).
- **Validez vos perceptions avec le comité de compétence**. Apportez les changements requis.
- **Travaillez avec d'autres personnes clés afin de participer à des travaux d'érudition**.
- **Partagez avec vos collègues, les pratiques exemplaires**.

Renforcement des capacités

- **Offrez de l'information et des séances de perfectionnement au besoin** (p. ex., plateforme du portfolio électronique, comment donner et recevoir de la rétroaction, outils sur la confiance, conseils en matière de coaching, FAQ).

