



DR BRIAN ROTENBERG

Directeur de programme, Oto-rhino-laryngologie
Université Western

Brian.Rotenberg@sjhc.london.on.ca

LANCEMENT : 2017

Ressource préférée sur le perfectionnement du corps professoral :
[site Web du Collège royal sur la CPC](#)



Quelles grandes leçons avez-vous tirées durant la mise en œuvre de la CPC?

Compte tenu du nombre élevé de personnes sur qui la CPC a une incidence et des différents points de vue des intervenants, il serait déraisonnable de croire que les programmes adaptés à la CPC ressembleront exactement à ce qui a été prévu dans 10 ans.

Quel a été votre plus grand défi lors de la mise en œuvre de la CPC?

L'une des difficultés a été de rendre la transition aussi harmonieuse que possible au sein d'une équipe qui ne connaît pas très bien la CPC. Plus précisément, lorsque les étudiants du programme d'oto-rhino-laryngologie et chirurgie cervico-faciale effectuent des stages dans des spécialités qui n'ont pas adopté l'approche par compétences en formation médicale, on a souvent droit à beaucoup de questions de la part des superviseurs. Cette situation pose problème sur le terrain.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres directeurs de programme?

Ne sous-estimez pas la quantité de tâches à organiser pour mettre en œuvre la CPC dans votre programme. Le Collège royal fournit des lignes directrices, des jalons et d'autres modèles de référence, mais c'est à vous de les mettre en pratique. Un bon directeur de programme ne se résume pas à un seul aspect, mais s'il n'est pas bien organisé ou enclin à planifier les choses, il compromettra la réussite de la CPC.

D'après vous, quels avantages la CPC procurera-t-elle à votre programme?

Comme médecins, il est dans notre nature de procéder par empirisme, ce qui est de bon augure quand on instaure un système qui tient compte des besoins évolutifs du moment et des apprenants. Avec la CPC, il est possible de s'attaquer à un problème particulier en temps réel et de préciser la façon dont l'apprenant se développe dans un domaine de spécialité.

Quelle est votre plus grande source de fierté dans votre cheminement vers la CPC?

L'une des choses qui m'ont le plus surpris a été de constater le grand enthousiasme et l'optimisme des membres du personnel à l'égard de la CPC et de ses processus. C'est vraiment agréable d'entendre de jeunes gens intelligents affirmer qu'ils aiment la fréquence et la qualité des échanges avec leur mentor, et cela contribue à la satisfaction générale du personnel. Le personnel junior a aussi mis de l'avant beaucoup d'excellentes suggestions pour améliorer davantage les rouages de la CPC dans notre faculté.

Quels outils utilisez-vous pour mobiliser les enseignants?

Nous avons utilisé un certain nombre d'outils au début, dont des séminaires, des conférences sur la CPC en milieu hospitalier, des directives sur l'évaluation et le portfolio électronique, et des réunions informelles avec les chefs de département, afin de vérifier l'intérêt et la motivation. Il en est encore question aux réunions de département et du CPR, mais il faudra du temps avant que la CPC ne soit pleinement intégrée à notre culture.

Quelle stratégie avez-vous adoptée pour mobiliser vos enseignants et gérer leurs attentes?

Au départ, le changement suscitait des craintes et une hésitation face à l'inconnu. Lorsqu'ils ont compris le fondement de l'initiative, que des ressources sont offertes pour les aider et que ceci ne crée pas plus de travail pour eux, leur désir d'aller de l'avant s'est accru. Il y a eu quelques récalcitrants avec qui nous avons eu une discussion en tête-à-tête, mais nous avons finalement tous réalisé qu'une approche concertée est un gage de réussite.