



2019
INNOVATEUR
de La compétence par conception

DR DANIEL DUBOIS

Directeur de programme adjoint et responsable de la CPC
Anesthésiologie et médecine de la douleur, Université d'Ottawa
dadubois@toh.ca

@danielduboismd, @OttawaAnesthesiology

Ressource préférée sur le perfectionnement du corps professoral :
[page Web sur le modèle de coaching du Collège royal](#)

LANCEMENT : 2017



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

J'ai appris qu'un changement aussi important exige une communication étroite avec tous les intervenants, à savoir les enseignants et les résidents, et une compréhension commune des objectifs. J'ai réalisé aussi que la CPC vise en grande partie à préparer les résidents à une carrière qui inclut l'apprentissage à vie, une composante importante de la CPC, axée notamment sur la pédagogie de la réussite.

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

Mettre en place une culture de changement de manière à ce que les résidents soient plus réceptifs à la rétroaction, car ils ont tendance à considérer que la CPC est un processus d'évaluation qui peut leur nuire. Nous devons les convaincre qu'une seule évaluation ne vient pas ajouter à l'impression générale que nous avons d'eux, mais plutôt que la CPC permet d'amasser graduellement de petits éléments de données sur leur progression globale.

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

Nous n'avons pas ménagé les efforts pour que le processus soit réalisable. Nous simplifions chaque formulaire et rappelons constamment aux enseignants les objectifs que nous tentons d'atteindre. Nous insistons souvent sur le fait que la CPC ne modifie pas radicalement nos façons de faire et apportons des solutions, comme fournir davantage de rétroaction aux résidents pour assurer leur progression.

Quels outils utilisez-vous pour mobiliser les enseignants?

Nous leur envoyons régulièrement des courriels et des messages sur Twitter (@OttawaAnesthesiology). Nous discutons aussi des plans de mise en œuvre de la CPC et d'autres questions lors de nos retraites. L'outil qui nous est probablement le plus utile est le tableau électronique dans le salon des enseignants. L'information qui y est affichée nourrit les discussions au sein du corps professoral.

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

La CPC comporte cinq composantes fondamentales, mais plusieurs groupes se concentrent beaucoup trop sur les évaluations des APC et des jalons. S'ils s'attardaient davantage aux quatre autres composantes, à savoir les évaluations programmatiques, l'adaptation de l'apprentissage au milieu de travail, l'établissement d'une séquence appropriée de progression des résidents et l'approche par compétences en enseignement, ils comprendraient mieux les changements et les avantages qu'ils procurent.

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

Le principal avantage est que la CPC nous a permis de nous arrêter pour réfléchir à ce que nous pouvons accomplir différemment en tant qu'éducateurs. En fait, nos discussions sur chacun des résidents se tiennent plus tôt; ainsi, nous pouvons repérer ceux qui éprouvent des difficultés et les aider, ce qui est beaucoup plus utile que de gérer des résidents affolés en dernière année de formation.

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

Je suis surtout fier de notre approche pragmatique de mise en œuvre de la CPC. Nous n'avons ni compliqué les choses ni créé un sentiment d'urgence à l'égard de ce changement, même si nous savions que de nombreux enseignants souhaitaient que notre programme s'améliore davantage.

