

Forum sur l'évaluation des programmes adaptés à l'approche par compétences en formation médicale : Comités de compétence – ce que nous savons et ce que nous devons savoir

La Dre Anna Oswald et le Dr Andrew Hall ont souhaité la bienvenue aux participants à ce premier webinaire, qui s'inscrit dans le cadre d'une série de forums sur l'évaluation des programmes adaptés à l'approche par compétences en formation médicale. Il est question aujourd'hui des comités de compétence – ce que nous savons et ce que nous devons savoir.

Ce forum a pour but d'offrir un lieu d'échange, de discussion et de collaboration sur des projets d'évaluation des programmes adaptés à l'approche par compétences, ce qui s'avère important, car de nombreux centres et organisations mènent de multiples initiatives d'évaluation de programmes.

Le forum comprend trois présentations sur les comités de compétence, suivies d'une période de questions et de discussion. Pour voir les présentations, consultez les diapositives ci-jointes.

Présentations

De nombreux programmes, de nombreuses démarches : Évaluer la mise en œuvre des comités de compétence dans une université canadienne. Anita Acai, Karen Saperson, Moyez Ladhani et Sharon Cameron.

Présentatrice : Mme Anita Acai.

Assemblage requis : Les données problématiques et le travail d'interprétation des comités de compétence clinique. Rachael Pack, Sayra Cristancho, Saad Chahine, Chris Watling, Lorelei Lingard.

Présentatrice : Dre Rachael Pack.

La prise de décisions des comités de compétence clinique : Maximiser la valeur de l'échange d'information. Karen Hauer.

Présentatrice : Dre Karen Hauer.

Questions et discussion

- Des thèmes ou des comportements communs aux comités de compétence ont-ils mené à de bons résultats?
 - Mme Acai : L'analyse des données se poursuit, mais il s'avère efficace de désigner un responsable de groupe et d'établir un processus d'attribution des dossiers.
- Les comités de compétence évaluaient-ils les résidents à l'aveugle?
 - Dre Pack : Non, mais les comités s'efforcent d'être justes et impartiaux.
 - Dre Hauer : Les membres des comités de compétence devaient suivre la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Ils anonymiseront des éléments le cas échéant, mais ils ont constaté en examinant l'ensemble du rendement de l'apprenant qu'il est important de savoir de qui il s'agit à des fins contextuelles.
- Y a-t-il des différences entre les grands et petits comités de compétence/programmes?

- Dre Hauer : Contrairement aux membres des petits comités, tous les membres des grands comités avaient tendance à ne pas connaître les résidents, ce qui pourrait être un avantage et un inconvénient.
- Les petits comités s'appuyaient parfois moins sur les données, les preuves ou les mesures du rendement en raison de leur expérience auprès des résidents.
- Les grands comités avaient besoin de plus de réunions et de mieux structurer l'organisation et la présentation des données. Les petits comités ont reconnu qu'ils pouvaient combiner des réunions à des réunions déjà prévues pour les rendre moins formelles.
- Mme Acai : Fait état d'expériences très similaires. Dans les petits programmes, les membres des comités de compétence étaient souvent des conseillers pédagogiques (problèmes de capacité).
- Quels sont les avantages ou les inconvénients de compter des membres résidents? Qui étaient-ils et quelles étaient leurs fonctions?
 - Mme Acai : Les avis sont partagés au sujet de la participation des résidents. Certains répondants ont indiqué que les résidents doivent savoir composer avec les conflits d'intérêts et la « culture » lorsqu'ils participent au processus d'évaluation. Ceci contribue à leur formation, car ils seront les prochains à siéger à ces comités.
 - Les comités qui comptent des résidents se sont dits satisfaits, car ils font valoir des points importants inconnus des enseignants. Dans d'autres cas, les résidents ne voulaient pas que leurs pairs soient mis à contribution, car les comités de compétence utilisent des renseignements de nature délicate.
 - Terrain d'entente : Faire participer les résidents aux activités du comité du programme de résidence ou compter un éventail de membres comprenant des diplômés récents ou des résidents d'une surspécialité connexe.
 - Dre Pack : Certains comités à l'étude permettent aux résidents de leur soumettre leur rétroaction, ce qui peut contribuer à expliquer les données imprévues dans leur dossier.
- Quelle est la meilleure façon de préparer les membres du comité de compétence à leur rôle?
 - Réunir tous les présidents afin de discuter et de partager l'information.
 - Offrir la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin de mettre les préjugés en évidence.
 - Enseigner au président à examiner un dossier afin de l'enseigner aux autres membres du comité.
 - Encourager le président à adopter une pratique réflexive (c.-à-d. commentaires des enseignants et des résidents sur les façons d'améliorer le comité).
- À tous les présentateurs : Qu'avez-vous trouvé le plus difficile lors de ces activités d'évaluation de programmes?
 - Les présentateurs ont reconnu l'importance des études dans plusieurs centres, car il est difficile de déterminer dans quelle mesure leurs constatations sont attribuables

Commented [LC1]: In English, should read Residency Program Committee

au contexte local. Il est cependant difficile de réunir différents centres ou d'avoir les ressources pour les réunir.

La Dre Ana Oswald et le Dr Andrew Hall ont soumis la question suivante aux fins de discussion : De quelles questions la communauté doit-elle tenir compte de façon prioritaire?

- Le Collège royal mène actuellement un sondage auprès des présidents des comités de compétence, mais les questions dont il faut tenir compte ne manquent pas.

Un participant a soulevé l'idée d'une prochaine étape possible pour examiner les processus et les répercussions, selon le point de vue des résidents.

- Un autre participant était du même avis : Les résultats des réunions des comités de compétence ne sont pas clairs pour les résidents; ils ne savent pas comment les utiliser pour aller de l'avant. Les comités de compétence doivent leur indiquer comment tirer profit de ces résultats pour atteindre leurs objectifs pédagogiques.
- La Dre Pack a fait part de la publication d'une deuxième étude de son équipe à ce sujet. Les comités de compétence fournissent beaucoup de rétroaction à des fins de formation, ainsi que des plans de coaching, et le tout est communiqué de diverses façons.
- La Dre Hauer a fait part de problèmes similaires, résolus en partie en établissant des relations de coaching longitudinales basées sur la confiance.
- Un participant a indiqué que les résidents de son comité facilitent la communication entre le personnel et les résidents, ce qui leur permet d'apprendre le fonctionnement du comité.
- Un participant a mis au défi de confirmer avec les résidents que les évaluations ne sont pas fondées uniquement sur des chiffres, mais sur plusieurs évaluations. Il existe un écart entre le comité de compétence et les résidents.
 - Il serait utile d'organiser un forum national où les participants discuteraient de méthodes basées sur des données probantes pour établir la confiance et des relations.

Les comités de compétence dépendent du savoir collectif. Comment pouvons-nous valider les données?

- Il faut beaucoup de données. Par exemple, un groupe commence à valider l'information des comités en fonction des résultats pour les patients. Le Dr Dan Schumacher a publié des articles connexes – mesures de la qualité adaptées aux résidents, trajectoire des stagiaires au fil du temps.
- Une approche nationale serait utile dans ce domaine.

Une université envisage de se pencher sur l'expérience des utilisateurs des plateformes électroniques.

- Un groupe entreprend un projet connexe afin de tenter d'évaluer les données consignées dans la plateforme électronique, de comprendre le processus d'extraction des données et de décortiquer les APC et les jalons de façon plus systématique. À l'heure actuelle, la plateforme électronique utilisée permet d'obtenir un sommaire de l'apprenant et un suivi des APC et des jalons, qui facilitent la prise de décisions. Comment cette plateforme peut-elle appuyer et améliorer les données?

Autres questions soulevées :

- Quelle est la valeur apportée par le personnel non clinique?
- Quelles mesures permettent le mieux d'évaluer le personnel, mis à part les taux d'achèvement des APC?

À la fin du forum, on rappelle aux participants les sujets, dates et heures des prochaines réunions :

- 9 avril 2020, de 11 h 30 à 13 h (HE)
 - Coaching, mentorat, rétroaction
- 19 juin 2020, de 11 h 30 à 13 h (HE)
 - Résultats de l'approche par compétences à court terme
- Le deuxième Sommet sur l'évaluation des programmes adaptés à l'approche par compétences aura lieu conjointement avec la CIFR, le 22 septembre 2020. Surveillez nos prochains messages à ce sujet!