

Former la future génération de chercheurs africains

*Une approche de l'aide au développement professionnel
durable et de la formation à l'initiative des institutions*



AVANT-PROPOS	4
PRÉSENTATION	5
Les Institutions du Groupe de développement professionnel (GDP)	5
Groupes de développement professionnel (GDP)	6
Structures des GDP	6
Le programme du Groupe de développement professionnel (GDP)	7
Apports clefs et résultats attendus du programme du GDP	7
LES GDP	8
Présentation	8
Actions institutionnelles des GDP en 2016	8
Viabilité et projets	9
SURVEILLANCE ET ANALYSES	9
COLLÈGE DES SCIENCES DE LA SANTÉ, UNIVERSITÉ KWAME NKRUMAH DE SCIENCE ET DE TECHNOLOGIE (KNUST), KUMASI, GHANA	10
Profil du GDP	10
Action phare du GDP	11
Projets	12
CENTRE DE BIOTECHNOLOGIE ET DE BIOINFORMATIQUE (CEBIB), UNIVERSITÉ DE NAIROBI, KENYA	13
Profil du GDP	13
Action phare du GDP	14
Projets	15
COLLÈGE DE MÉDECINE (COM), UNIVERSITÉ DU MALAWI, BLANTYRE, MALAWI ET SES FILIALES DÉDIÉES À LA RECHERCHE	16
Profil du GDP	16
Action phare du GDP	17
Projets	18

FACULTÉ DE MÉDECINE, DE PHARMACIE ET D'ODONTOLOGIE ET FACULTÉ DES SCIENCES ET TECHNIQUES, UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR (UCAD), SÉNÉGAL	19
Profil du GDP	19
Action phare du GDP	20
Projets	21
KILIMANJARO CHRISTIAN MEDICAL UNIVERSITY COLLEGE (KCMUCO), MOSHI, TANZANIE	22
Profil du GDP	22
Action phare du GDP	23
Projets	24
COLLÈGE DES SCIENCES DE LA SANTÉ (CHS), UNIVERSITÉ MAKERERE, KAMPALA, OUGANDA	25
Profil du GDP	25
Action phare du GDP	26
Projets	27
LE GDP: ANALYSE	28
Surveillance et analyses	28
Niveau 1 - Réactions suscitées par le programme du GDP	29
Niveau 2 - Bénéfices en termes d'apprentissage résultant de la participation au programme	30
Niveau 3 - Mise en pratique de l'apprentissage	31
Niveau 4 - Effet du programme du GDP sur le département/la faculté/ l'institution	32
Défis principaux	33
Leçons tirées	33
CONCLUSION	34
Conclusion	34
Références	35
Remerciements	35



Si l'Afrique subsaharienne veut résoudre les défis, nombreux et variés, qui touchent à la santé de sa population, elle a besoin de davantage de scientifiques bien formés et imaginatifs. Former un jeune scientifique enthousiaste pour qu'il devienne un chercheur efficace sachant faire preuve d'originalité est une tâche exigeante.

Le Master ou le doctorat peuvent apporter les bases théoriques nécessaires et le doctorat est l'occasion d'expérimenter pour la première fois la planification et la réalisation d'une étude, mais le début du postdoctorat est souvent déterminant pour la suite de toute la carrière d'un scientifique. À ce stade de sa formation, un chercheur doit être guidé, non seulement sur les aspects techniques de son travail, mais aussi sur la manière de planifier sa carrière scientifique. Il doit aussi acquérir certaines compétences : rédiger des articles et des propositions, superviser du personnel et gérer un budget.

Dans les universités et centres de recherche d'Afrique subsaharienne, l'aide apportée aux jeunes chercheurs à ce stade crucial de leur carrière a beaucoup progressé, mais des améliorations sont encore nécessaires. Le programme présenté dans ce rapport vise à montrer l'évolution de la situation dans cinq institutions africaines et dans une institution affiliée, qui sont membres du Malaria Capacity Development Consortium (MCDC) créé en 2009 avec le soutien de la Fondation Bill & Melinda Gates et du Wellcome Trust pour renforcer les capacités de recherche sur la malaria en Afrique.

Le MCDC succède au Gates Malaria Partnership (GMP), un programme antérieur de renforcement des capacités de recherche. Il soutient des cursus de doctorats dans cinq universités africaines et continue à aider environ 30 chercheurs ayant obtenu leur doctorat par le biais du programme GMP. Ce soutien inclut l'octroi de petites bourses, le recrutement dans un programme de mentorat, la participation à un programme de planification du développement personnel (PDP) ainsi que l'accès à des réunions et à des formations courtes d'acquisition de compétences générales. Il était clair dès le départ que la durée du financement du programme MCDC ne serait pas nécessairement prolongée au-delà de cinq ans. C'est pourquoi, il y a trois ans, le consortium a cherché un moyen de garantir que les progrès réalisés dans le cadre de son programme pour soutenir les aspects généraux de la formation postdoctorale dans les universités partenaires ne seraient pas perdus au terme du programme. Il a ainsi été décidé de créer des Groupes de développement professionnel dans chacune des cinq universités partenaires du MCDC et dans une université affiliée. Ces groupes assumeront un certain nombre de responsabilités (qui incombaient auparavant au MCDC) liées au soutien des carrières postdoctorales des jeunes chercheurs dans leurs propres institutions, en s'appuyant sur les leçons tirées du programme.

Ce rapport décrit les progrès réalisés par ces groupes au cours des deux dernières années avec l'aide de leurs institutions et du secrétariat du MCDC, en particulier du Dr Hazel McCullough. Si le renforcement des capacités de recherche en Afrique subsaharienne continue à progresser, et c'est un défi en soi, cela sera un excellent exemple de coopération, et une réussite durable pour le MCDC.



Professor Sir Brian Greenwood
Directeur du MCDC
Professeur de
médecine tropicale
clinique



Professor David Schellenberg
Directeur adjoint du
MCDC
Professeur de paludisme
et santé internationale



Dr Hazel McCullough
Conseiller pédagogique
du MCDC

Le Malaria Capacity Development Consortium (MCDC) a été créé en 2009 grâce à un financement du Wellcome Trust et de la Fondation Bill & Melinda Gates. Ce partenariat, qui réunit cinq institutions africaines et quatre européennes, vise à soutenir le renforcement des capacités de la recherche dans la lutte contre la malaria en Afrique.

Pour atteindre cet objectif, le MCDC a conçu un programme de soutien des chercheurs africains qui propose des bourses de recherche doctorale et postdoctorale et aide les chercheurs en début de carrière grâce à un programme postdoctoral officiel. Ce programme inclut : un accès aux bourses de recherches postdoctorales sur concours ; un plan de développement personnel (PDP) ; un mentorat ; la diffusion de la recherche et des possibilités de réseautage ; et le développement de leadership. Le MCDC soutient en outre ses institutions partenaires africaines au moyen de programmes de renforcement de leurs environnements de recherche et de gestion et d'administration de la recherche, ainsi que de programmes de recherche de troisième cycle.

Pour élargir le renforcement des capacités au-delà du programme MCDC, des Groupes de développement professionnel (GDP) ont été créés dans les institutions partenaires africaines du MCDC (et d'une institution affiliée au MCDC). L'objectif est de développer une approche viable du renforcement des capacités de recherche et des chercheurs, qui serait régie par les institutions elles-mêmes.

Les institutions des GDP



Le Collège des sciences de la santé, Université Kwame Nkrumah de Science et de technologie, Kumasi, Ghana



Le Centre de biotechnologie et bioinformatique, Université de Nairobi Kenya



Le Collège de Médecine (COM), Université du Malawi, Blantyre, Malawi, et ses filiales dédiées à la recherche



Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odontologie et Faculté des Sciences et Techniques, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal



Kilimanjaro Christian Medical University College, Moshi, Tanzanie



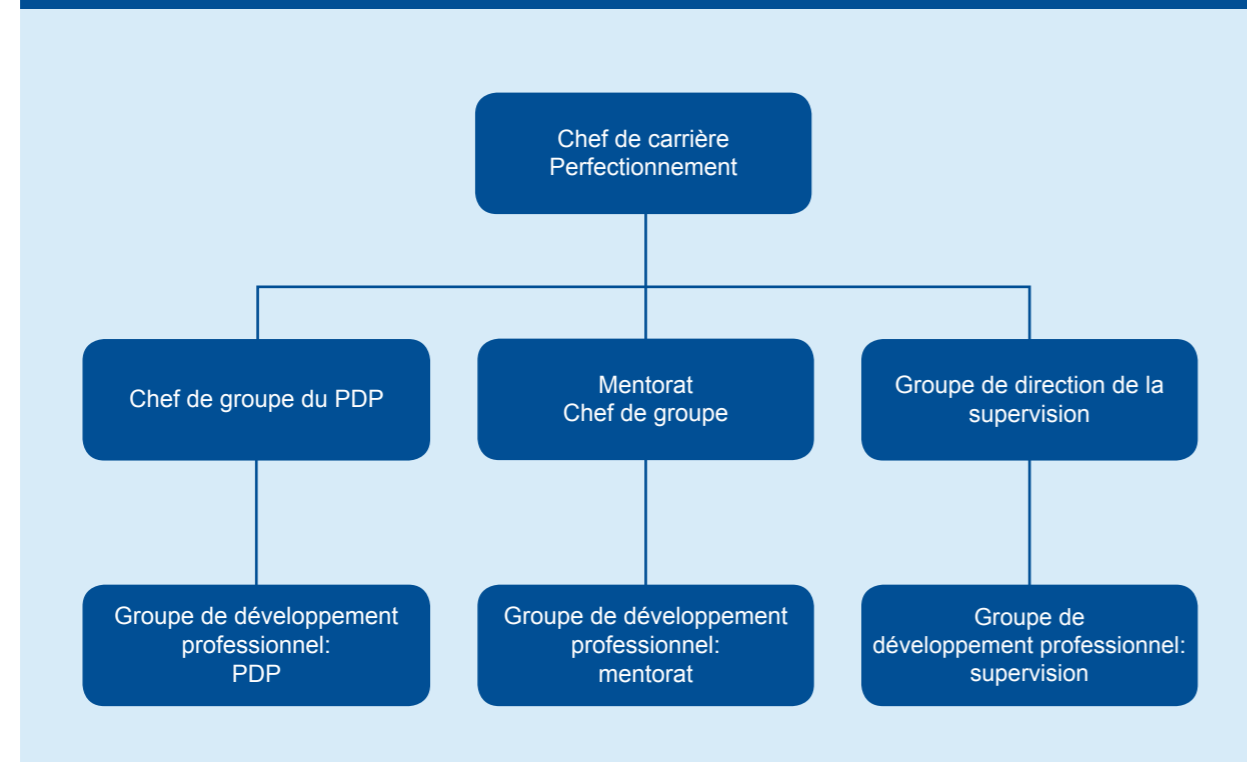
Collège des sciences de la santé (CHS), Makerere University, Kampala, Ouganda

Les groupes de développement professionnel (GDP) sont constitués de membres du personnel de chaque institution africaine partenaire du MCDC et de l'institution affiliée au MCDC.

Chaque groupe fait partie d'une structure qui soutient le renforcement des capacités de l'institution et l'expertise en matière de développement de la recherche et des chercheurs. Les institutions ont désigné des chefs de groupe à qui a été confiée la tâche de créer des groupes de travail dans trois domaines clefs considérés comme fondamentaux pour soutenir les individus, la planification du développement personnel (PNP), le suivi et la supervision du troisième cycle. Dirigés et guidés par le chef de groupe, les membres de ces groupes de travail doivent être peu nombreux mais parfaitement représentatifs, et doivent inclure des utilisateurs des ressources du GDP.

Les GDP sont chapeautés par un Chef de développement de carrière (CDC) dont le rôle principal est de guider les groupes et de fournir une stratégie gagnante pour faire évoluer une carrière dans l'institution.

Structure des groupes de développement



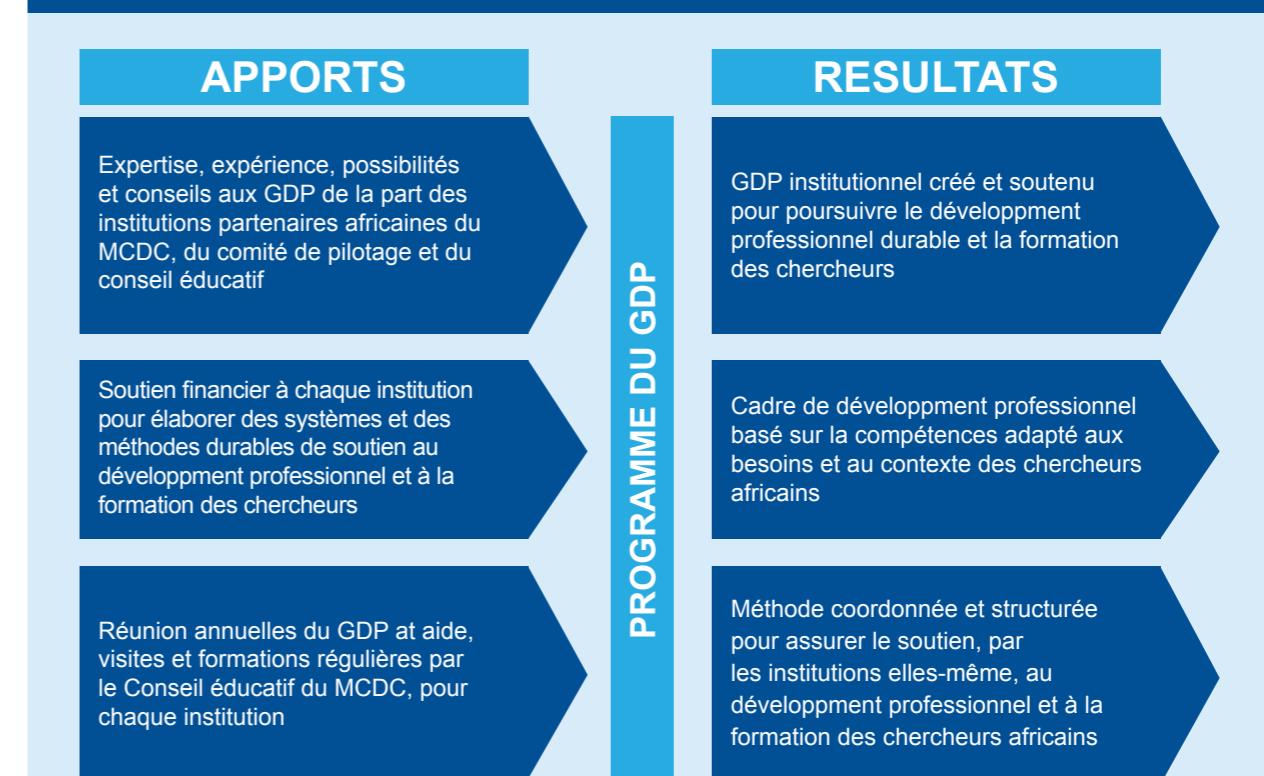
Les Groupes de développement professionnel (GDP) s'inscrivent dans un programme structuré de deux ans conçu pour pérenniser le soutien au développement professionnel et la formation destinés aux chercheurs au sein des structures, des politiques et des pratiques existantes dans leur institution.

Chaque GDP, en collaboration avec des membres de sa communauté universitaire et de recherche plus large, a effectué une évaluation de base du soutien et de la formation fournis par son institution aux chercheurs et a élaboré un plan d'action pour combler les éventuelles lacunes. Étant donné la diversité des contextes et des besoins, il a fallu définir des actions et des stratégies spécifiques pour atteindre l'objectif. Toutefois, certaines actions communes ont également été proposées pour promouvoir le développement durable au-delà du programme du MCDC, et notamment les suivantes:

- obtenir un appui institutionnel et un contrôle stratégique pour les groupes;
- harmoniser les objectifs du plan d'action du GDP et ceux de l'institution ou d'autres parties prenantes;
- intégrer tous les systèmes et les ressources nouvellement développés aux structures et processus de l'institution.

Les GDP ont également sollicité l'approbation de leur institution pour que la participation à ces travaux soit prise en compte dans le cadre de certifications en vue de promotions.

Apports clefs et résultats attendu du programme



Présentation

Les résultats des évaluations de base menées par les GDP montrent que le développement et la formation des chercheurs sont déjà largement pourvus dans leur institution.

Sur les six institutions concernées, cinq ont mis en place des programmes de doctorat dans lesquels les chercheurs bénéficiaient d'une formation "sur le terrain" pour développer diverses compétences : techniques de recherche (en laboratoire ou sur le terrain), gestion et organisation de la recherche, compétences d'analyse critique, écriture et communication scientifique, etc.

Les résultats mettent également au jour différents modèles qui vont du système francophone structuré (le CAMES*) fournissant un cadre d'harmonisation de l'éducation supérieure, de la recherche et de l'innovation, aux modules de compétences de base obligatoires et certifiées dans le cadre du doctorat et des programmes de maîtrise conjoints gérés par les Établissements d'enseignement supérieur ou les directions des études de 3e cycle, en passant par des solutions sur mesure, non structurées et informelles, gérées au cas par cas dans les universités ou au niveau personnel.

Parfois, cette formation s'inscrivait dans des programmes de renforcement des capacités et était gérée et évaluée par des programmes hôtes.

Après approbation de l'institution, consultation plus large sur la planification de l'action et collaboration avec d'autres parties prenantes, chaque GDP a élaboré et mis en place des actions, par ordre de priorité, pour soutenir le développement professionnel de ses chercheurs et du personnel universitaire.

Actions institutionnelles des GDP en 2016

- Mettre en place des programmes structurés de formation au développement pour les chercheurs et le personnel, au sein des facultés/collèges/centres des GDP
- Proposer des portefeuilles de développement professionnel composés en fonction des cadres de compétences pour soutenir la formation professionnelle continue, l'évolution et la promotion des chercheurs et du personnel
- Renforcer les programmes existants en PDP, mentorat et supervision de recherche et proposer une supervision des équipes pour les doctorants
- Intégrer le PDP au cursus de doctorat au titre des programmes certifiés de formation professionnelle de 2e cycle
- Inclure les programmes de PDP et de mentorat destinés aux postdoctorants et au personnel universitaire au développement du portfolio professionnel individuel
- Créer un centre de développement professionnel (CPP) reconnu par l'université pour offrir une infrastructure de soutien aux programmes de développement destinés aux chercheurs et au personnel

*CAMES - Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur

- Mettre sur pied des systèmes de support électronique pour faciliter les PDP, le mentorat, la supervision des recherches et l'évaluation des résultats de l'étudiant, mais aussi pour suivre l'évolution de la recherche et l'activité des anciens étudiants
- Utiliser les petits financements du MCDC pour rénover les infrastructures et réaménager les salles de cours, les laboratoires et les salles de doctorat et de postdoctorat
- Élaborer une base de données des carrières de recherche pour définir le profil d'engagement dans la recherche de tous les membres du personnel universitaire et suivre ces derniers
- Élaborer des bases de données pour définir le profil des superviseurs et des mentors actifs et suivre ces derniers
- Nommer des coordinateurs de formation et le personnel administratif approuvés par l'institution pour soutenir les actions du GDP
- Créer un cadre de développement professionnel basé sur les compétences pour les chercheurs africains pour faciliter l'identification des besoins individuels concernant les PDP et documenter la création des futures formations.

Viabilité et projets

L'un des grands objectifs des GDP consiste à promouvoir la pérennité de leur travail après l'action du MCDC et à encourager l'implantation de systèmes et de ressources élaborés par les groupes au sein des structures et processus de leur institution.

Chaque GDP a collaboré avec ses groupes et les membres de son institution pour élaborer la méthode la mieux adaptée à long terme à son contexte et à ses besoins.





Collège des sciences de la santé, Université Kwame Nkrumah de Science et de technologie (KNUST), Kumasi

Interlocuteur:

Dr Harry K. Tagbor

Maître de conférence, KNUST

GDP – Chef du développement professionnel

ktagbor@yahoo.com

<http://chs.knust.edu.gh/>

Dr Rita Akosua Dickson

Maître de conférence, KNUST

Chef GDP - mentorat

Dr Peter Agyei-Baffour

Maître de conférence, KNUST

Chef GDP - Planification du développement personnel

Dr Anto Berko Panyin

Maître de conférence, KNUST

Chef GDP - supervision 3e cycles

Miss Millicent A. Boateng

Coordinatrice, KNUST

Coordinatrice du Centre de développement professionnel



À la KNUST, nous avons adopté une méthode viable et systématique du développement professionnel pour le personnel, les universitaires, les chercheurs et les étudiants en créant le Centre de développement professionnel.

Créer un Centre de développement professionnel (CDP) à la KNUST, au Ghana

Le GDP de la KNUST a démarré avec une proposition de création d'un Centre de développement professionnel au sein de l'Université. Cette proposition s'appuyait sur la volonté de garantir la viabilité des actions de renforcement des capacités de recherche du Collège des sciences de la santé et de la KNUST en général.

Une fois l'action approuvée pour le Collège et pour l'Université, le 27 mai 2015, les GDP ont inauguré le Centre de développement professionnel du Collège des sciences de la santé.

Le Centre a pour but de définir une méthode viable et systématique de développement professionnel pour le personnel, les universitaires, les chercheurs et les étudiants. Il s'appuiera sur l'expertise maison et adoptera les meilleures pratiques pour promouvoir le développement d'individus très bien formés et motivés qui seront suffisamment préparés pour assumer un leadership dans tous les domaines de la vie.

Le Centre a obtenu un bureau aménagé comme un centre de formation pourvu d'une section administrative. Il a présenté trois actions dont deux ont été mises en place après son inauguration.

Ces actions sont les suivantes:

- analyse systématique et cours de méta-analyse;
- retraite du Centre de développement professionnel;
- atelier de méthodologie d'induction et de recherche pour les doctorants.

Ces actions ont été bien soutenues et suivies par la faculté et par les doctorants, et deux vice-recteurs de l'université, des doyens, des chefs de départements et des membres de tous les niveaux universitaires du Collège ont participé à la retraite.

Celle-ci a débouché sur la rédaction d'un solide programme où les cours et ateliers dispensés en interne pouvoient au développement du personnel par le biais d'un cadre de Développement de la planification professionnelle et de programmes de planification du développement personnel.

Le document est en cours de finalisation et ciblera le développement des compétences suivantes notamment:

Compétences de base:

- Planification du développement personnel Mentorat Apprentissage et enseignement
- Compétences et techniques de recherche
- Supervision des étudiants et tutorat
- Ce programme permettra au Centre de concrétiser sa vision: fournir la plateforme nécessaire au développement et à l'évolution du personnel dans toutes les sphères de leur carrière.





Garantir la viabilité sur le long terme à la KNUST, au Ghana

Le GDP de la KNUST a créé le Centre de développement professionnel pour fournir des moyens durables à l'évolution professionnelle au sein du Collège et de l'Université. Pour assurer la viabilité à long terme du Centre, le groupe propose les actions suivantes:

Adhésion de l'institution

Cet objectif a déjà été atteint au niveau du Collège et de l'Université, mais le GDP prévoit de l'étendre aux Écoles et Départements de l'Université pour que ceux-ci soutiennent le programme de développement du personnel et adhèrent à la vision du Centre. Le Centre prévoit également de former des groupes spéciaux d'intérêt pour faciliter et soutenir les activités programmées.

Contributions du personnel bénévole

Cette approche de la viabilité et de la contribution à l'autofinancement du Centre est partagée par la plupart des membres de la faculté et par les leaders de plusieurs plateformes. Le Centre prévoit de proposer par écrit au Collège et à l'Université que ces contributions bénévoles soient versées par la faculté dans un Fonds de développement professionnel (FDP).

Tarif des formations/ateliers

Les participants aux formations et ateliers organisés par le Centre devront payer les droits d'entrée pour s'inscrire aux programmes. Lorsque le Fonds de développement professionnel aura été créé, ces frais seront probablement pris en charge.

Collaboration avec d'autres projets

Plusieurs projets sont susceptibles de partager certaines activités concernant le programme de développement du personnel. Le Centre prévoit de collaborer sur ces activités pour faciliter la réalisation de ces programmes et éviter les doublons au sein du Collège.

Autres: le Centre prévoit de faire nommer à l'Université du personnel de soutien pour le Centre et de postuler à un financement par des donateurs et bourses internationaux pour soutenir les actions du Centre.



Membres de l'équipe du GDP



Membres de l'équipe du GDP

Le Centre de biotechnologie et bioinformatique (CEBIB), Université de Nairobi

Interlocuteur:

Dr Isabella Oyier

Conférencière invitée, KEMRI-Wellcome Trust Research Programme et Chef du GDP pour le CEBIB - Responsable de la supervision des étudiants

isseyochola@gmail.com
<http://cebib.uonbi.ac.ke/>

Dr Benard Kulohoma

Conférencier, CEBIB et International Centre for Insect Physiology and Ecology Responsable GDP – mentorat

Dr Harold Ocholla

Boursier postdoctoral, programme de recherche KEMRI-CDC et CEBIB Chef GDP - Planification du développement personnel

Mr Abraham Parwos

Coordinateur des études de 3e cycle, responsable CEBIB – coordination des études de 3e cycle

Nous avons utilisé des ressources en interne et nous avons recruté un stagiaire pour concevoir, créer et tester un système en ligne pour améliorer la gestion du processus administratif pour les étudiants du CEBIB

Mise en place d'un système en ligne pour le développement professionnel à l'Université de Nairobi, Kenya

Le système en ligne a été créé pour répondre à un besoin : améliorer la gestion du processus administratif pour les étudiants du CEBIB. Le GDP a élaboré des procédures de supervision mêlant notamment réunions superviseur-étudiant et documents de suivi (rapports d'avancement, etc.) pour aider les étudiants à respecter les délais de réalisation des projets et à passer leur diplôme dans les temps. Pour que les étudiants, le personnel et le coordinateur des études de 3e cycle puissent facilement accéder à la procédure et la suivre, nous avons créé le système en ligne du GDP CEBIB. Nous avons utilisé des ressources maison et nous avons publié une offre de stage à l'École d'informatique (SCI) du Collège de sciences biologiques et physiques de l'Université de Nairobi. Avec le soutien du Principal du Collège, des directeurs du CEBIB et du SCI, nous avons employé un stagiaire pendant 3 mois. Il a collaboré avec le Département d'informatique et de technologie (ICT) de l'Université pour créer le système en ligne sur la même plateforme que le système informatisé de gestion des étudiants de l'Université (SMIS).

L'objectif du projet était de concevoir, créer et tester un système de base de données qui maximiserait l'efficacité du travail administratif du CEBIB.

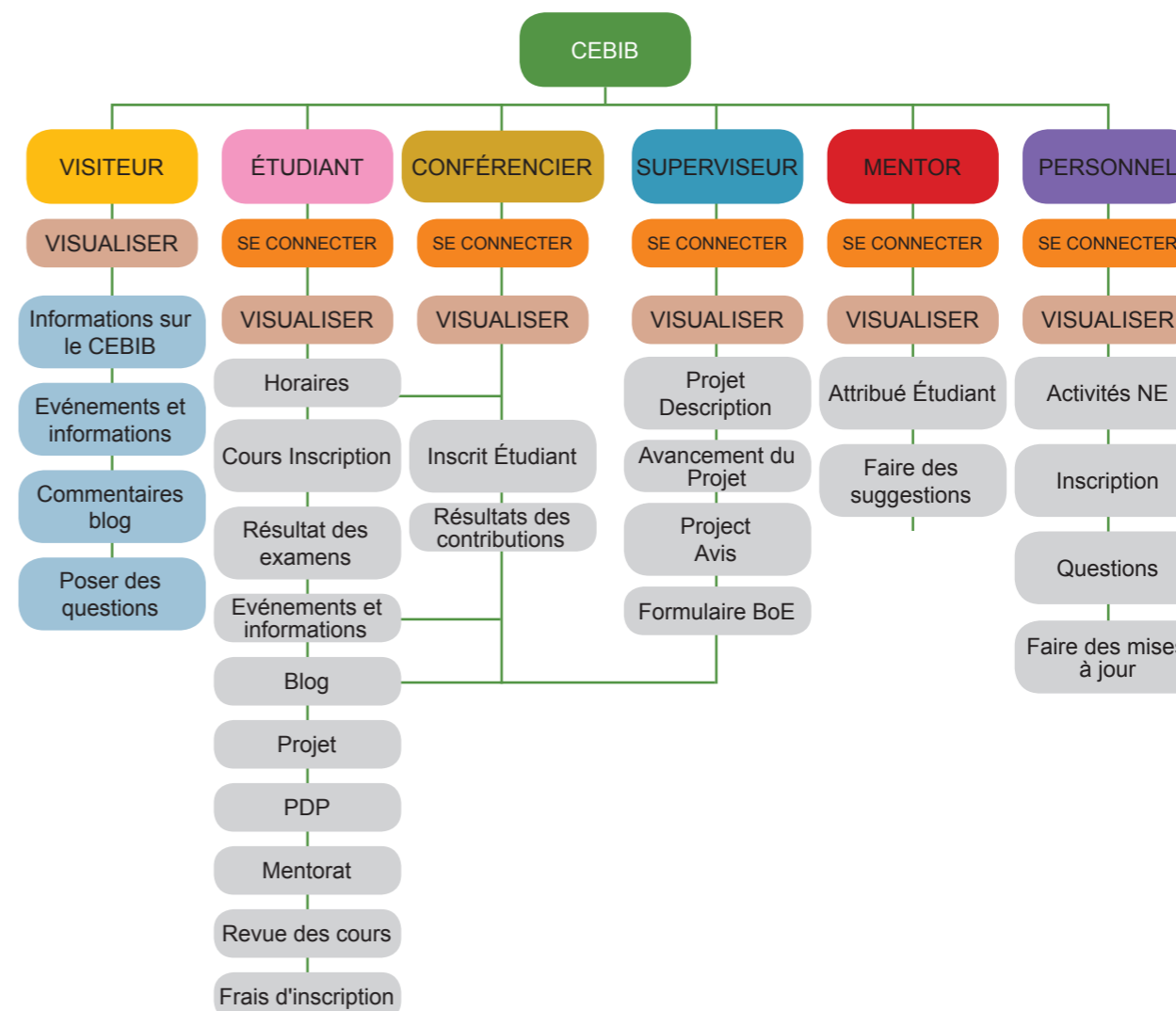
Le système a été conçu pour faciliter aux étudiants les démarches suivantes:

- soumission des formulaires administratifs au CEBIB (PDP, sélection des projets de recherche en science);
- suivi et évaluation des processus (soumission d'un devoir, suivi des progrès et examens par les superviseurs);
- conservation de traces écrites des résultats (notes d'examen attribuées par le personnel);
- suivi des progrès, de la soumission d'un projet à l'examen et à l'obtention du diplôme;
- mise à disposition d'un système d'inventaire (administration et laboratoire), c'est-à-dire d'un registre en ligne du matériel de laboratoire, des réactifs et du matériel administratif.

Diverses fonctionnalités ont été prises en compte: onglets nécessaires (PDP, mentorat, supervision); apparence et impression globale du site (gamme de couleurs conforme à celle du site de l'Université); adaptation du site (respect des mêmes normes de conception et de performance que pour le site de l'université pour faciliter son intégration par le Département ICT); interface utilisateur (le système en ligne devait être intuitif); et performance (il a été évalué de façon à garantir une performance optimale dépourvue d'erreurs).

Le système comporte un portail de connexion pour les étudiants et le personnel, avec la possibilité d'accéder à des documents particuliers pour chaque groupe. Par exemple, les étudiants peuvent accéder à différentes informations: horaires, inscription aux cours, devoirs, résultats d'examens, PDP, mentorat et spécifications et documentation du projet de recherche et documentation (voir illustration). Le coordinateur des études de 3e cycle est l'administrateur système chargé de l'inscription (saisie et mise à jour des données) des utilisateurs du système (conférenciers, étudiants), et de l'extraction des données ou des informations pour établir des rapports ou documenter la mise en place des politiques et règlements de l'Université. Il est également en mesure d'inciter les utilisateurs à agir concernant les objectifs du calendrier universitaire annuel non atteints. Le directeur du CEBIB a également des droits administratifs sur le système.

Une fois le système développé, le prototype a été piloté avec succès par les étudiants en sciences du CEBIB puis présenté pour évaluation au personnel technique de l'Université chargé du développement du système SMIS avant d'être intégré au site Web du CEBIB.



Projets de l'Université de Nairobi, au Kenya

Nous avons embauché pendant un an un coordinateur des études du 3e cycle, l'objectif étant de pérenniser son poste au sein du CEBIB une fois l'aide du MCDK arrivée à terme assurer la continuité des actions de PDP, de mentorat et de supervision que le GDP a introduites au cours des dix-huit derniers mois.

Le contrat universitaire de ce coordinateur a été prolongé de six mois, et l'idée est de lui proposer un CDI à la fin de cette période. Le système en ligne a également été créé pour faciliter l'accès aux nouveaux documents sur le PDP, le mentorat et la supervision et leur intégration au programme pédagogique du CEBIB.

Nous souhaitons poursuivre nos programmes pour sensibiliser le Collège de sciences biologiques et physiques où le CEBIB est basé, et plus largement l'Université, et expliquer les pratiques de PDP, de mentorat et de supervision du CEBIB. Nous œuvrons à la mise en place de programmes GDP au sein des formations de Master et de doctorat en sciences de l'Université de telle façon qu'ils soient considérés comme des crédits dans le cadre de l'obtention d'un diplôme de 3e cycle.



Le Collège de Médecine (CoM), Université du Malawi, Blantyre, Malawi, et ses affiliés dans le domaine de la recherche

Interlocuteur:

Prof Victor Mwapasa

Doyen des études de 3e cycle et de la recherche
GDP - responsable du développement professionnel
vmwapasa@medcol.mw
www.medcol.mw

Dr Gertrude Chapotera

Maître de conférence en santé publique
Responsable du GDP - mentorat

Dr Lucinda Manda-Taylor

Conférencière et administratrice du comité d'éthique de la recherche du CoM
Responsable du GDP -Planification du développement personnel

Prof Fanuel Lampiao

Professeur agrégé de physiologie
Responsable du GDP - supervision 3e cycles

Dr Vincent Jumbe

Chercheur universitaire et conférencier honoraire
GDP - coordinateur de la formation

Les programmes de PDP et de mentorat du CoM se complètent mutuellement et sont inclus au Portfolio de développement professionnel

Élaborer un Portfolio de développement professionnel pour soutenir le développement des chercheurs et du personnel du Collège de médecine de l'Université du Malawi

Le Collège de médecine offre plusieurs programmes de formation de 3e cycle et soutient différents modèles de formation destinés aux chercheurs. Le GDP a utilisé le Cadre de développement professionnel, créé par l'ensemble des GDP, pour créer un cadre institutionnel structuré pour le développement professionnel des chercheurs et du personnel et réaliser une enquête sur les besoins en formation. Quarante-huit personnes ont contribué à cette dernière (étudiants, membres du personnel, chercheurs de 3e cycle, enquêteurs principaux, coordinateurs et responsables de treize départements du CoM et de ses affiliés).

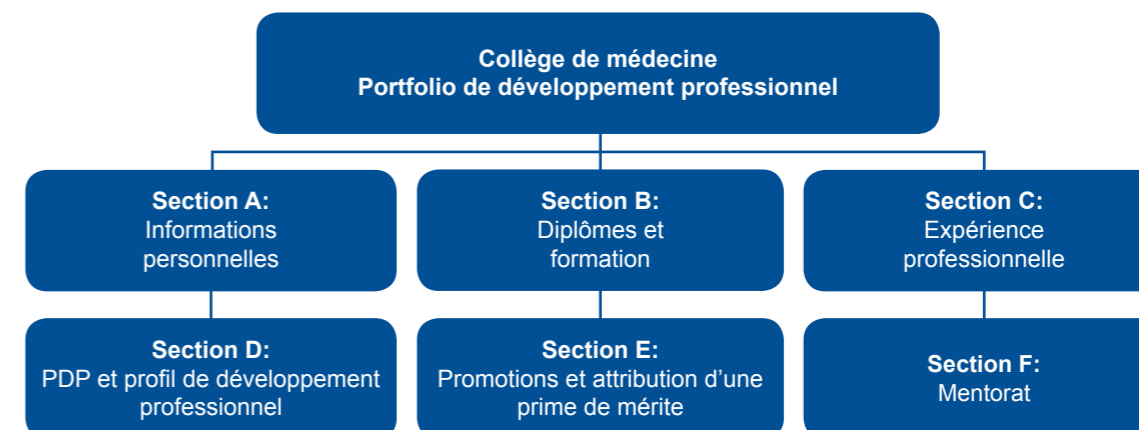
Avec la collaboration du Centre de soutien de la recherche du CoM, un programme de formation structuré a été élaboré à partir des résultats de l'enquête afin de répondre aux besoins des différents groupes de chercheurs et du personnel universitaire. Parmi les compétences principales, certaines ont été identifiées comme prioritaires : production d'articles correctement rédigés ; conception et planification d'une recherche et élaboration d'un protocole; administration financière ; compréhension de l'environnement de recherche et gestion de l'engagement politique public.

Durant cette période, l'Université du Malawi a défini de nouveaux critères de promotion du personnel académique et de recherche, ce qui a incité les GDP à créer un système de portfolio qui aiderait les gens à mieux anticiper leur développement et leur progression professionnelle.

Le portfolio de développement professionnel du CoM, soigneusement présenté, a été conçu pour aider les gens à identifier les domaines à renforcer, définir des objectifs professionnels et d'apprentissage, planifier des actions de développement professionnel, prendre en main la croissance et le développement de leur carrière personnelle et consigner leurs compétences et leurs accomplissements. Le Plan de développement personnel (PDP) et le mentorat y sont désormais intégrés. Par le passé, ils ne figuraient pas dans les systèmes de support du CoM pour les chercheurs, sauf dans le cadre du programme MCDC.

Les programmes de PDP et de mentorat du CoM sont conçus de façon à se compléter mutuellement. La réflexion personnelle induite par les PDP permet d'identifier les besoins en développement personnel et professionnel et de les planifier, et le mentorat contribue à combler ces besoins.

Le CoM a créé un système électronique pour soutenir le portfolio de développement professionnel et les autres outils des GDP (programmes de PDP, de mentorat et de supervision de la recherche).



Ancrer le soutien au développement professionnel pour les chercheurs du Collège de médecine du Malawi

Le programme des GDP du Collège de médecine a réussi à mettre en place un cadre institutionnel structuré et des systèmes soutenant le développement professionnel des chercheurs.

Sa stratégie était d'intégrer les activités du GDP aux structures existantes du CoM dont la fonction est de soutenir la formation et la gestion de la recherche de 3e cycle. Cela a facilité l'adhésion au programme.

Établir un lien entre les programmes de développement professionnel, les systèmes tels que le PDP, le mentorat et le portfolio de développement professionnel, et la progression professionnelle individuelle aidera à soutenir ces programmes et à promouvoir l'engagement et la capacité d'anticipation des chercheurs et du personnel universitaire.

Le système en ligne de soutien au développement professionnel des chercheurs et du personnel universitaire du CoM a été créé par le responsable de l'informatique du CoM en collaboration avec d'autres parties prenantes. Il est conçu pour faciliter son intégration au serveur de l'université. En outre, le recours à des experts maison garantit qu'il pourra être entretenu par le département informatique du CoM.



Membres de l'équipe du GDP



Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odontologie et de la Faculté des Sciences et Techniques, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD)

Interlocuteur:

Prof Jean Louis Ndiaye

professeur de parasitologie, Université de Thies
Responsable GDP - planification du développement personnel
jndiaye@yahoo.com
www.ucad.sn

Prof Oumar Gaye

Professeur de parasitologie, Chef de département, UCAD
GDP - Responsable du développement professionnel

Prof Ousmane Faye

Professeur d'entomologie médicale, UCAD
Responsable GDP - mentorat

Prof Mamadou Sarr

Professeur de physiologie, Directeur de la qualité de l'UCAD,
Responsable GDP - supervision des 3e cycles

Le travail du GDP est une occasion de renforcer les programmes de développement professionnel de l'UCAD et de combler leurs lacunes

Développer la supervision et le mentorat à l'UCAD, Dakar

Les GDP contribuent à améliorer la coordination scientifique du département de parasitologie, au sein de la division de biologie de la Faculté de médecine. Leur travail offre l'occasion de renforcer le programme de développement professionnel existant à l'UCAD et de combler ses lacunes. L'objectif de ce programme est de doter les doctorants et les chercheurs en postdoctorat des compétences nécessaires pour qu'ils aient confiance en eux et créent leur propre développement professionnel en toute indépendance. Outre l'élaboration de systèmes de soutien destinés aux chercheurs de l'UCAD, un lieu a été aménagé pour les doctorants, les chercheurs en postdoctorat et les anciens étudiants, avec l'autorisation du Doyen de la faculté de médecine.

Les activités du GDP sont très appréciées de la direction de l'Université. Le plan d'action pour la supervision et le mentorat a été présenté au Comité supérieur, et les activités ont été intégrées au programme existant de renforcement des capacités de l'UCAD.

Le programme de supervision a été consolidé par le groupe supervision du GDP pour intégrer les éléments suivants:

- des lignes directrices et des normes de supervision validées;
- la mise en place d'un plan de supervision;
- l'élaboration d'une plateforme d'évaluation et de suivi de la supervision incluant des indicateurs déterminés et un suivi des progrès;
- Formation identifiée pour les superviseurs.

Le programme de mentorat de l'UCAD s'inscrit dans celui de la CAMES* et soutient le développement professionnel du personnel universitaire. À partir du programme existant, le GDP mentorat a créé un programme officiel de mentorat qui répond aux besoins des doctorants et des chercheurs en postdoctorat. Ces derniers peuvent choisir leur mentor et se faire guider et conseiller de façon indépendante pour les diverses problématiques rencontrées, ou pour résoudre des conflits. Les mentors seront identifiés et formés de façon spécifique.

Le programme de mentorat inclut les activités du GDP suivantes:

- élaboration et validation de normes pour le mentorat;
- identification des mentors potentiels;
- créer un guide du mentor;
- créer des profils de mentors;
- organiser des ateliers d'orientation pour les mentors et leurs "protégés"
- choix des mentors par les personnes mentorées.

L'évaluation des activités du GDP ont été intégrées au suivi et à l'évaluation réalisés dans le cadre du programme du CAMES à l'UCAD.

Un système d'évaluation et de suivi en ligne a été créé pour l'ensemble des programmes de formation, qui doivent tous être obligatoirement certifiés suivant les recommandations du CAMES. Toutes les activités du GDP s'appuieront sur les programmes existants de l'UCAD pour les membres de la faculté et les chercheurs et début de carrière ou à mi-parcours.

*CAMES - Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur / African and Malagasy Council for Higher Education

Ensuring sustainability in UCAD, Dakar

La viabilité sera assurée par les départements de biologie de la Faculté de médecine et la Faculté de science, avec la participation des universités régionales de Saint-Louis et de Thies. Ces départements collaborent entre eux et ont convenu d'un calendrier commun sur le développement professionnel. Un contrat de performance signé par toutes les universités et financé par la Banque mondiale comporte cinq grands axes orientés vers l'amélioration de l'environnement, la qualité de la formation et les parcours professionnels.

À la suite du programme MCDRC, UCAD dirigera un consortium sur la formation et le renforcement de capacités dans le domaine de la recherche sur le paludisme dénommé MARCAD (Malaria Research Capacity Development). Ce programme financé par le Wellcome Trust (GB) fait partie de l'initiative pour le Développement de l'Excellence en leadership, formation et science (DELTAS). MARCAD vise à développer des groupes de recherche internationalement compétitifs dans la lutte et l'élimination du paludisme dans cinq pays d'Afrique occidentale et centrale. Il s'agit du Cameroun, de la Gambie, du Ghana, du Mali et du Sénégal.

Le mot du Prof. Abdoulaye Samb – le vice-recteur de la Faculté et directeur de l'école doctorale de la santé, de l'environnement et des sciences de la vie

"L'avenir de nos doctorants est une préoccupation constante pour l'UCAD et ses écoles doctorales. Certains vont intégrer le secteur de l'éducation et des institutions de recherche publiques ou privées, d'autres intégreront le monde de l'industrie. Notre université, qui œuvre pour le développement, doit soutenir la croissance des entreprises et de l'industrie par la recherche et l'innovation.

Une fois leur doctorat obtenu, nos étudiants ne sont pas très opérationnels sur le champ de la recherche, de l'éducation et de l'entrepreneuriat. Nous devons les guider dans ce sens, d'où l'importance de l'initiative du MCDRC. Le projet est intéressant, surtout pour les étudiants sélectionnés. Mais ce qui nous intéresse réellement, à la direction de l'UCAD et au niveau des 3e cycles, c'est de l'exploiter davantage en appliquant ce concept, au-delà de l'école doctorale de la santé, de l'environnement et des sciences de la vie, aux six autres écoles doctorales de l'UCAD."

Membres de l'équipe du GDP





Kilimanjaro Christian Medical University College (KCMUCo), Moshi, Tanzanie

Interlocuteur:

Dr Jovin Kitau

Conférencier et chercheur, KCMUCo
Responsable GDP - planification du développement personnel

jvnkit@gmail.com

www.kcmc.ac.tz



Dr Blandina Mmbaga

Maître de conférence en santé pédiatrique et de l'enfant, directrice de l'Institut pour la recherche clinique du Kilimanjaro et professeur agrégée adjointe, Duke Global Health Institute
GDP - Responsable du développement professionnel

Ms Elizabeth Msoka

Conférencière, Systèmes de santé et recherche sur les politiques, KCMUCo
Responsable GDP - mentorat

Dr Rune Philemon

Conférencier en pédiatrie, KCMUCo
Responsable du GDP - mentorat

Dr Jaffu Chilongola

Maître de conférence, biochimie médicale et immunologie, KCMUCo
Chef GDP - supervision 3e cycles



.. les membres du GDP ont été nommés au sous-comité chargé de l'assurance qualité du collège, dont la fonction est de recommander des mesures durables pour une éducation supérieure de qualité

Inciter les parties prenantes institutionnelles à s'impliquer à différents niveaux au KCMC, Tanzanie

Le Kilimanjaro Christian Medical Centre est composé de trois institutions semi-autonomes : un collège universitaire, un hôpital et un institut de recherche. Il assure l'enseignement médical et de sciences de la santé et compte actuellement plus de 1500 étudiants, du diplôme de 2e cycle au doctorat. Son hôpital, référent pour les consultations, est équipé de plus de 400 lits et reçoit des patients de tout le pays. Il mène des recherches par le biais de son institut de recherche (le KCRI).

Malgré la complexité de la formation et des fonctions de chacune de ces institutions, leur collaboration et l'interdépendance de leurs activités sont très importantes et évidentes. Par exemple, les étudiants inscrits au collège reçoivent une formation clinique à l'hôpital et les tuteurs ont des mandats de consultants pour le collège. De même, les chercheurs du KCRI ont des fonctions d'enseignement ou de service au KCMUCo et au KCMC. Par conséquent, le Groupe de développement professionnel (GDP) devait être constitué de membres de chaque institution pour que les activités mises en œuvre se recoupent et répondent ainsi à leurs besoins spécifiques.

Afin d'harmoniser les activités de développement professionnel du KCMUCo et de ses partenaires (le KCRI et l'hôpital KCMC), et d'élaborer des politiques qui seront mise en place dans toutes les institutions conformément au plan stratégique du KCMC, une enquête de fond sur les aspects relatifs à la formation de 3e cycle au collège a été menée. Tous les doctorants et des principaux représentants du personnel universitaire du KCMUCo ont exprimé leur opinion. Quatre grands domaines ont été sondés: la supervision, le mentorat, le plan de développement personnel (PDP) et l'administration assurée par la Direction des études de 3 du Collège. L'enquête anonyme a été organisée en collaboration avec les GDP et le directeur des études de 3e cycle, et des membres des trois institutions partenaires y ont participé. Les ateliers de sensibilisation organisés débutaient par la distribution d'un questionnaire auquel les participants ont répondu seuls.

Les réponses ont été résumées et durant la deuxième moitié de l'atelier un feedback a été communiqué aux participants pour qu'ils expriment leur avis. La discussion s'est élargie pour approfondir les réponses et élaborer des recommandations sur les différentes manières de combler les lacunes identifiées.

La direction s'est appuyée sur les résultats de l'enquête pour organiser une séance de brainstorming sur l'intégration, la mise en œuvre, la coordination et la viabilité des activités du GDP au KCMUCo.



Ensuite, le collège a demandé l'aide du GDP pour planifier l'harmonisation des activités de formation de 3e cycle et a nommé un de ses membres Directeur adjoint des études de 3e cycle. Celui-ci a un rôle de conseil et d'assistance à la restructuration de la formation de 3e cycle avec, en ligne de mire, le développement professionnel et personnel des étudiants.

Garantir la viabilité des activités de développement professionnel au KCMC, Tanzanie

L'initiative de développement professionnel du MDCDC, notamment les programmes de PDP et de mentorat, a contribué à la formalisation des activités relatives développement professionnel. Elle a débouché sur la mise en place de ces activités au KCMUCo par voie de réunions avec diverses parties prenantes: étudiants, direction et faculté. Il a été généralement entendu que pour assurer la viabilité de ces activités, celles-ci devaient être intégrées au cadre de collège.

Par conséquent, pour faciliter l'intégration, le collège a nommé un membre du GDP Directeur adjoint des études de 3e cycle dont le rôle sera de faciliter les activités de développement professionnel, qui dépendent de la direction et seront en outre sous la houlette d'un sous-comité chargé de l'assurance qualité créé à cet effet. Les membres du GDP ont été nommés au sous-comité chargé de l'assurance qualité du collège, dont la fonction est de recommander des mesures durables pour une éducation supérieure de qualité. Ce système est pratiquement en place et les activités de développement professionnel vont pouvoir s'inscrire dans les rouages quotidiens du collège.

L'un des grands projets pour l'avenir serait de créer un système de surveillance et d'évaluation des activités de développement professionnel et un cadre pour recueillir les avis, afin de renforcer la direction des études de 3e cycle. Autre projet important : l'élaboration d'un guide détaillé de la progression et de la promotion professionnelle où les membres du personnel, quelle que soit leur ancienneté, trouveront les informations nécessaires pour faire évoluer leur carrière au KCMUCo.



Membres de l'équipe du GDP



Collège des sciences de la santé (CHS),
Université Makerere, Kampala, Ouganda

Interlocuteur:

Harriet Nambooze

hnambooze@gmail.com

www.chs.mak.ac.ug

Dr James Tumwine

Professeur en santé pédiatrique et infantile, MakCHS GDP-
Responsable du développement professionnel

Dr Damalie Nakanjako

Professeur agrégé de médecine, MakCHS
Responsable GDP - mentorat

Dr Dan Kaye

Professeur agrégé d'obstétrique et de gynécologie
GDP Responsable de la planification de développement personnel

Dr Elialilia Okello

Maître de conférence, MakCHS
GDP - responsable de la supervision des 3e cycles

Dr Nakimuli Annette

Maître de conférence, MakCHS membre
GDP et référent du département

Dr Akena Dickens

Conférencier, MakCHS membre
GDP et référent du département

Le programme de développement professionnel a été lancé pour l'ensemble du collège afin d'améliorer l'évolution professionnelle, la productivité et le maintien du personnel au sein de la faculté

Créer une base de données institutionnelle sur l'implication dans la recherche, MakCHS, Ouganda

Le GDP du MakCHS s'est lancé dans l'élaboration d'une base de données institutionnelle répertoriant les activités de recherche. Son objectif est d'établir un suivi des carrières viables des chercheurs du MakCHS et de leur productivité. Des données sur l'implication de l'université dans la recherche au cours des 15 dernières années en ont été tirées. Elles ont trait aux points suivants: domaines de recherche, sources de financement, départements concernés, leadership de la recherche et niveaux de propriété intellectuelle sur les articles scientifiques publiés. Nous pensons qu'il serait motivant pour la faculté d'avoir un feedback sur son implication, tant au niveau individuel qu'au niveau départemental, dans la recherche. Cela permettrait de définir des objectifs de développement professionnel à atteindre avec le soutien des fonctions de soutien déjà en place dans l'institution telles que le programme de développement professionnel et le centre de soutien à la recherche.

Photo de droite: les membres de l'équipe du GDP

L'évaluation des besoins en recherche du MakCHS réalisée par le GDP a servi à définir les activités de formation organisées par la suite. Par conséquent, cette base de données sera un point de référence pour surveiller et évaluer l'impact et la viabilité des futures actions de développement professionnel ayant trait à l'implication et la productivité de la faculté dans la recherche. La base de données de suivi sera ensuite mise à jour chaque année et permettra d'étayer les demandes de bourses de la faculté dans les domaines d'intérêt concernés. Sans cela, le travail réalisé par le GDP jusqu'à présent ne s'inscrirait pas dans la durée et l'occasion de mettre en place une méthode durable pour motiver les membres du personnel à développer et faire évoluer leur carrière dans la recherche serait perdue.

Le contenu de la base de données sera essentiel pour (a) fournir des informations aux personnes élaborant leurs plans de développement personnel (PDP); (b) documenter la stratégie de recherche de la faculté ou de l'institution ou un rapport sur les besoins; et (c) constituer un programme annuel de formation sur la recherche et le support universitaire.

De même, le contenu de la base de données alimentera les fonctions des structures d'aide à la recherche de l'institution qui soutiennent le développement de compétences universitaires (méthodologie de la recherche, méthodes statistiques, gestion des financements avant et après attribution), et le programme de développement professionnel sur lequel repose le mentorat, la planification du développement personnel et la supervision des 3e cycles.

Photo à droite: atelier d'écriture scientifique du département d'anesthésie



Implanter le développement professionnel au MakCHS, Ouganda

Au MAKCHS (collège des sciences de la santé de l'Université de Makerere), le programme de développement professionnel de la faculté s'inscrit dans les structures institutionnelles, ce qui garantit sa viabilité.

À la création du Groupe de développement professionnel (GDP), ses membres, représentants de différents départements, ont été nommés par le Principal. Ensuite, ses activités ont été coordonnées à travers les départements de l'école de médecine et leur mise en œuvre a été inscrite à l'ordre du jour des réunions mensuelles déjà programmées de ces départements à la demande leurs responsables respectifs.

Plusieurs départements ont accepté de définir leurs priorités en matière de développement professionnel, qui sont ensuite soutenues par les actions du GDP. Par ailleurs, des séances-déjeuners ont été programmées dans le cadre des séminaires-déjeuners déjà existants, qui sont organisés à la demande du secrétariat du Doyen.

Le programme de développement professionnel a en outre été lancé au niveau global du collège pour améliorer l'évolution professionnelle, la productivité et le maintien du personnel au sein de la faculté. Les objectifs de développement professionnel et le plan stratégique, éléments essentiels de tous les programmes institutionnels et collaboratifs de renforcement des capacités, ont été débattus durant les réunions du conseil éducatif. Cette approche, même si elle ne prévoit pas pour l'heure de Centre de développement professionnel (c'est l'un des prochains objectifs), a été très bien accueillie par les membres de la faculté du MakCHS. Le cadre de surveillance et d'évaluation sera également pris en compte dans les rapports périodiques de l'institution et les retours d'expériences destinés au département. Ceci favorisera la viabilité de l'engagement, permettra d'évaluer l'impact et garantira la viabilité, au cours de la prochaine décennie, des innovations mises en place pour préserver la pertinence du programme de développement professionnel de l'institution.



Le MakCHS a lancé un programme de développement professionnel institutionnel

Suivi et analyse

Deux modèles ont été adaptés: le cadre ESSENCE [2011], pour établir le suivi des activités et des objectifs du programme, et l'échelle d'évaluation à quatre niveaux de Kirkpatrick [2005], pour fournir des données destinées à l'analyse du programme et des activités du GDP.

Le suivi, l'analyse et l'évaluation des activités institutionnelles des GDP sont intégrés au processus de suivi et d'évaluation de l'institution.

Concernant le travail réalisé par les GDP, le plan d'action aborde deux questions: comment démontrer ses effets, et comment en faire un levier pour soutenir une participation plus large de l'institution, une fois l'initiative du MCDRC terminée?

L'analyse des GDP s'attache au concept du travail par groupes structurés et à la méthode ascendante "bottom-up":

comment peuvent-ils être concrétisés pour élaborer un programme de soutien durable, issu des institutions et destiné aux chercheurs? Elle s'appuie sur un cadre pour analyser les processus et les résultats sur quatre niveaux.

Les données tirées de retours d'expérience structurés, de discussions en réunions, de rapports narratifs et d'une enquête de fin de programme mettent au jour les réflexions et les expériences des GDP et les leçons apprises.

Elles indiquent également comment améliorer le programme s'il est reproduit avec d'autres groupes à l'avenir.

Niveau 1 - Réactions suscitées par le programme du GDP

La structure de GDP a bien fonctionné pour la plupart des groupes, qui se sont formellement réunis en moyenne une fois par mois. Le temps passé sur les activités des GDP variait de 3 à 8 heures par groupe et par semaine et si le contexte s'y prêtait, tous les GDP pouvaient convertir ce travail en crédits en vue d'une promotion.

Les principales leçons tirées sont les suivantes:

- Rien ne sert de réinventer la roue. Il faut examiner les solutions existantes et réaménager les structures qui fonctionnent pour faciliter leur utilisation;
- Un coordinateur des activités du GDP compétent et engagé est nécessaire;
- Il faut synchroniser calendrier professionnel et responsabilités au sein du GDP;
- Il est essentiel de comprendre la structure, les intérêts, les lignes de conduite et la politique de l'institution.

"L'enthousiasme et l'acceptation des institutions à l'égard des GDP" se reflète dans leur engagement envers le programme: les GDP voient leur travail converti en crédits de promotion et leur personnel est nommé avec le soutien des institutions.



"...Le travail en équipe, avec une vision partagée, est ce qui fonctionne le mieux"

Niveau 2 - Bénéfices en termes d'apprentissage résultant de la participation au programme

Pour les GDP, travailler au sein de leurs groupes et rencontrer chaque année les autres groupes de l'institution était une bonne manière de soutenir l'apprentissage, de partager des idées, des ressources et des expériences et de sentir son appartenance à une communauté de pratiques.

- Les principales compétences acquises sont les suivantes:
- gérer un groupe (GDP) et reconnaître les bénéfices acquis en parrainant d'autres personnes;
- prendre conscience des lacunes dans le développement professionnel et la formation des chercheurs et du personnel;
- acquérir de l'expérience, des connaissances et des compétences dans divers domaines, et adopter une nouvelle approche du développement professionnel;
- s'orienter à travers les processus administratifs de l'institution pour obtenir son adhésion;
- conserver des traces écrites des activités du GDP telles que le mentorat et le PDP pour approfondir la réflexion personnelle sur les objectifs et les buts professionnels.

“...réaliser qu'il est important, pour la productivité de la faculté, de disposer d'un programme officiel de développement professionnel”



Niveau 3 - Mise en pratique de l'apprentissage

La mise en pratique se manifeste à travers la transformation des méthodes de travail au sein de l'institution suite au travail des GDP, et notamment:

- une approche plus coordonnée et structurée de l'offre de développement professionnel et de formation continue destinée aux chercheurs et au personnel universitaire de l'institution;
- un plus grand engagement et de meilleures capacités d'anticipation de la part des chercheurs et du personnel universitaire concernant la planification et la gestion de leur propre développement et progression professionnels;
- un plus grand engagement de l'institution et des Écoles de 2e cycle, des Doyens des Études de 3e cycle, des chefs de département, des directeurs de la recherche concernant la gestion, par l'institution, du soutien au développement professionnel et à la formation pour les chercheurs et le personnel universitaire.

“...harmoniser la formation à la recherche et limiter les doublons”

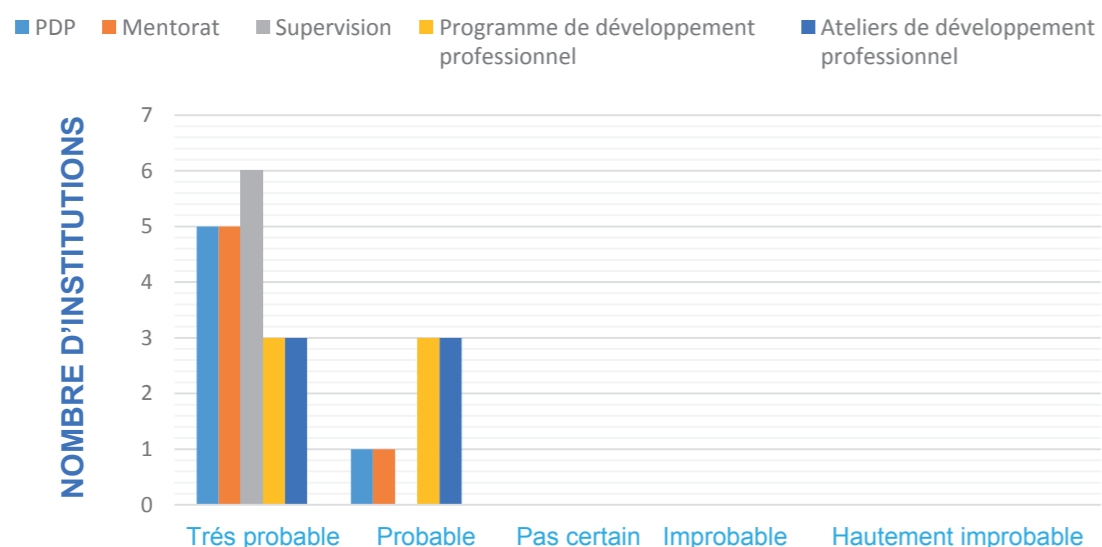


Niveau 4 - Effet du programme du GDP sur le département/la faculté/ l'institution

L'objectif à long terme du programme du GDP est d'implanter le soutien professionnel durable et la formation des chercheurs et du personnel universitaire dans l'institution, de sorte que l'offre soit guidée par l'institution, et non pas par un programme.

La durée du programme - deux ans- est trop courte pour que l'objectif soit entièrement atteint, mais les preuves montrent que l'on s'en approche.

Soutien au développement professionnel susceptible d'être mis en place dans les institutions



Key challenges

- Délimiter le travail de façon à ce qu'il puisse être inclus dans le court cadre temporel du programme
- Créer des groupes de travail avec des capacités limitées de ressources humaines au sein de l'institution
- Convaincre le personnel et les chercheurs, qui ont de lourdes charges de travail et des engagements, de participer à des séminaires et à des ateliers, et de s'impliquer dans des programmes tels que le PDP ou le mentorat.
- Soutenir les financements et l'intérêt pour garantir que l'élan suscité dans l'institution pour le développement des chercheurs et de la recherche ne retombe pas après l'initiative du MCDC
- Proportionner le programme du GDP pour passer du niveau de la faculté à celui, plus large, de l'institution

Lessons learned

- Établir un lien entre les programmes de soutien et de formation et la progression professionnelle aide à promouvoir l'engagement et l'adhésion.
- Il est essentiel d'inclure le personnel de direction et les autres parties prenantes dès le début.
- Les GDP ont besoin que du temps leur soit spécifiquement alloué pour s'engager dans des activités de développement, de mise en place, de surveillance et d'évaluation des programmes de formation et de soutien au développement professionnel.
- La mise en place des activités des GDP a été plus complexe que prévu.
- L'approche des GDP est un catalyseur du changement et sa réussite nécessite motivation et volonté.

Le programme des GDP a été une incitation à gérer différemment la formation et le soutien au développement professionnel destinés aux chercheurs et au personnel universitaire dans les institutions partenaires africaines du MCDC.

Les GDP étant à présent créés et soutenus par leurs institutions, au terme du programme MCDC, il sera davantage possible pour les institutions de poursuivre elles-mêmes l'élaboration d'approches durables du soutien au développement professionnel et à la formation pour les chercheurs.



The Career Development Groups.

Nous nous considérons comme “des agents de la viabilité ... nous devenons des experts du PDP, du mentorat et nous renforçons la supervision des 3e cycle. Nous défendons et facilitons les meilleures pratiques et nous catalysons le changement et l'amélioration”

Références

ESSENCE (Enhancing Support for Strengthening the Effectiveness of National Capacity Efforts) 2011, Planning, Monitoring and Evaluation Framework for Capacity Strengthening in Health Research. Genève TDR/ESSENCE/ 11.1

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70699/1/TDR_essence_11.1_eng.pdf

Kirkpatrick, D. (2005) Evaluating Training Programmes: The Four Levels. (3e éd.). Williston. VT. USA: Berrett-Koehler Publishers Inc.

Remerciement

Nous exprimons notre reconnaissance au Wellcome Trust, au Royaume-Uni, et à la fondation Bill & Melinda Gates pour leur aide financière, grâce à laquelle ce travail a pu être réalisé.

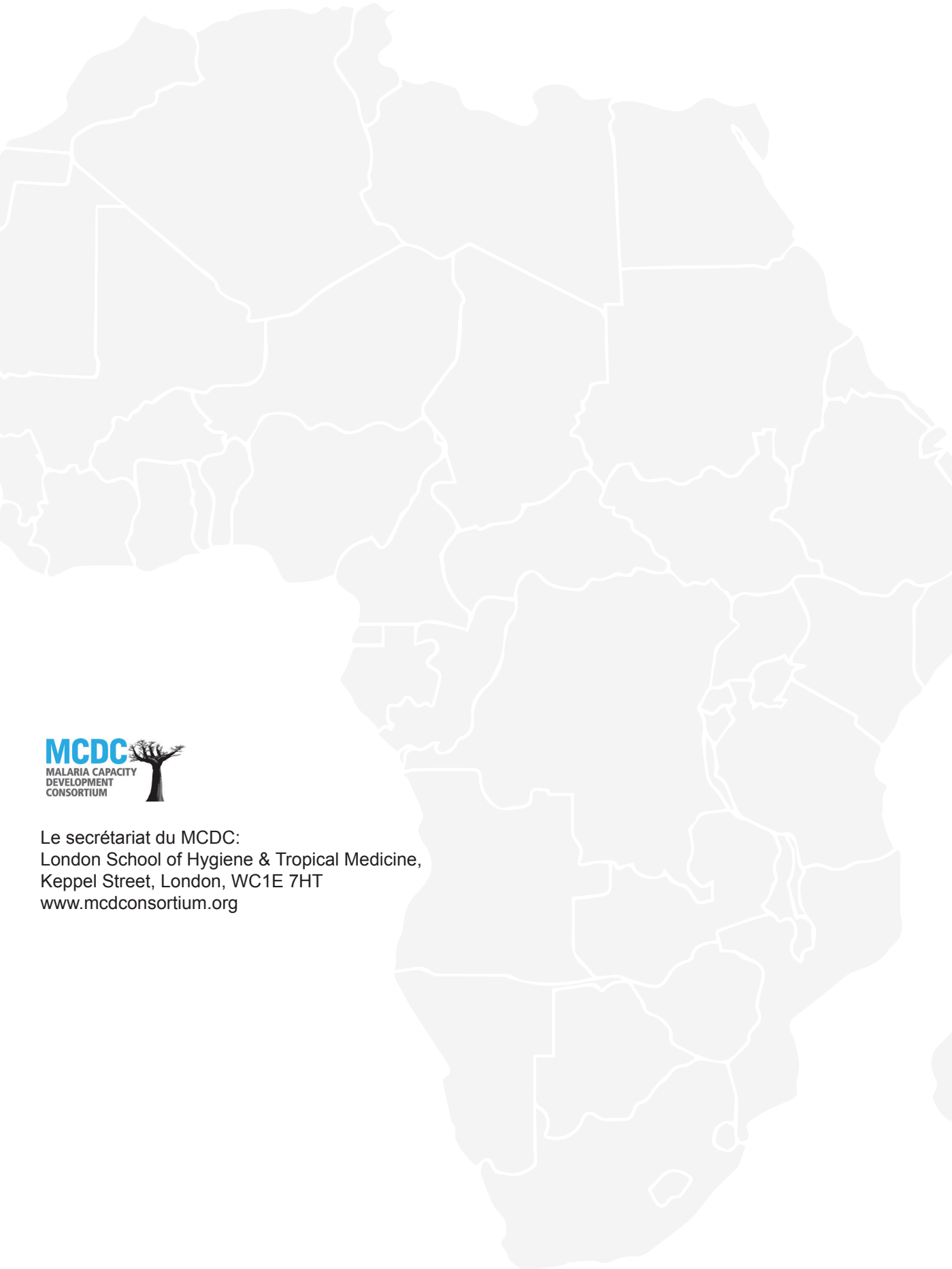
Nous remercions également les nombreuses personnes qui ont participé à ce programme pour leur contribution et leur soutien : c'est grâce à elles que cela a fonctionné.

Parmi celles-ci figurent tous les GDP, directeurs supérieurs, doyens, principaux, vice-recteurs, universitaires et chercheurs des institutions partenaires africaines du MCDC et de son institution affiliée.

Merci également aux institutions partenaires du MCDC, au secrétariat et au groupe de rédaction du GDP : Millicent Boateng (Ghana), Isabella Oyier (Kenya), Gertrude Chapotera (Malawi), Jean Louis Ndiaye (Sénégal), Jovin Kitau (Tanzanie), Damalie Nakanjako (Ouganda), Hazel McCullough et Dalia Iskander (RU).

More information

Pour de plus amples informations sur ce programme et sur le rapport, contactez hazel.mccullough@lshtm.ac.uk



Le secrétariat du MCDRC:
London School of Hygiene & Tropical Medicine,
Keppel Street, London, WC1E 7HT
www.mcdconsortium.org



Le MCDRC est financé par: **wellcome**trust

BILL & MELINDA GATES foundation