

## Résumé de la preuve en éducation médicale (GEMeS)

By Teresa M. Chan (McMaster)

|  |  |
|--|--|
| <b>Question ou problème pédagogique</b>                                  | Comment recruter et maintenir la présence les femmes universitaires en médecine d'urgence?   |
| <b>Essentiel</b>   | Un mentorat précoce durant la résidence peut être une bonne façon de favoriser le développement des jeunes membres de la faculté, particulièrement ceux de sexe féminin. La création d'une communauté de pratique avec des couches d'individus pouvant partager leur expertise pourrait être la solution permettant la création d'un milieu universitaire plus fort. |
| <b>En quoi est-ce pertinent pour la formation en médecine d'urgence?</b> | La faculté est la base d'un programme de formation solide. La parité hommes-femmes dans les rangs d'universitaires de nos établissements d'enseignement est importante, favorisant pour des générations futures d'étudiantes la confiance nécessaire à la poursuite de programmes académiques.   |
| <b>Niveau de preuve</b>  | Rapport sur l'innovation (S.O.)  |
| <b>Référence</b>   | Bhatia, K., Takayesu, J. K., Arbelaez, C., Peak, D., & Nadel, E. S. (2015). An Innovative Educational and Mentorship Program for Emergency Medicine Women Residents to Enhance Academic Development and Retention. <i>CJEM</i> , 1-4.<br><a href="http://dx.doi.org/10.1017/cem.2015.17">http://dx.doi.org/10.1017/cem.2015.17</a>                                   |
| <b>Hyperlien pour le lien PubMed ou lien du journal</b>                  | <a href="http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&amp;aid=9673882&amp;fulltextType=BT&amp;fileId=S1481803515000172">http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&amp;aid=9673882&amp;fulltextType=BT&amp;fileId=S1481803515000172</a>  |
| <b>Méthodologie</b>  | La partie évaluation des besoins de cet article sur l'innovation a été faite à l'aide d'un groupe de réflexion composé de huit résidentes et d'un questionnaire auquel ont répondu des résidentes (taux de réponse de 75 %).   |
| <b>Sources de financement</b>  | S.O.   |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Cadre</b>                  | Les départements de médecine d'urgence du Brigham and Women's Hospital et le Massachusetts General Hospital à Boston, MA   |
| <b>Niveau d'apprentissage</b> | FMPD   |
| <b>Résumé de l'étude</b>      | <p>Ce mois-ci, nous présentons un rapport sur une innovation, chose qui n'avait pas encore été faite dans le cadre de la série de résumés de la preuve en éducation médicale (GEMeS). Nous espérons mieux faire connaître ce type particulier d'activité pédagogique, mais également attirer l'attention sur une stratégie de mentorat pour les résidentes durant leur quête de succès académique.</p> <p>Des études récentes ont démontré que les femmes sont sous-représentées dans les postes universitaires et les raisons proviennent de causes multifactorielles. Il a été démontré que le mentorat contribue à encourager les chercheurs (sans égard au genre) à entreprendre des activités universitaires.</p> <p>Le groupe a identifié comme public cible principal pour un tel mentorat les médecins résidents de sexe féminin, car la période de résidence est une période cruciale et formatrice.</p> <p>Ce document expose une liste très pratique des sujets qui peuvent être utiles pour les éducateurs désireux d'attirer les universitaires actuelles ou futures par le biais de mentorats similaires ou d'autres programmes.</p> |