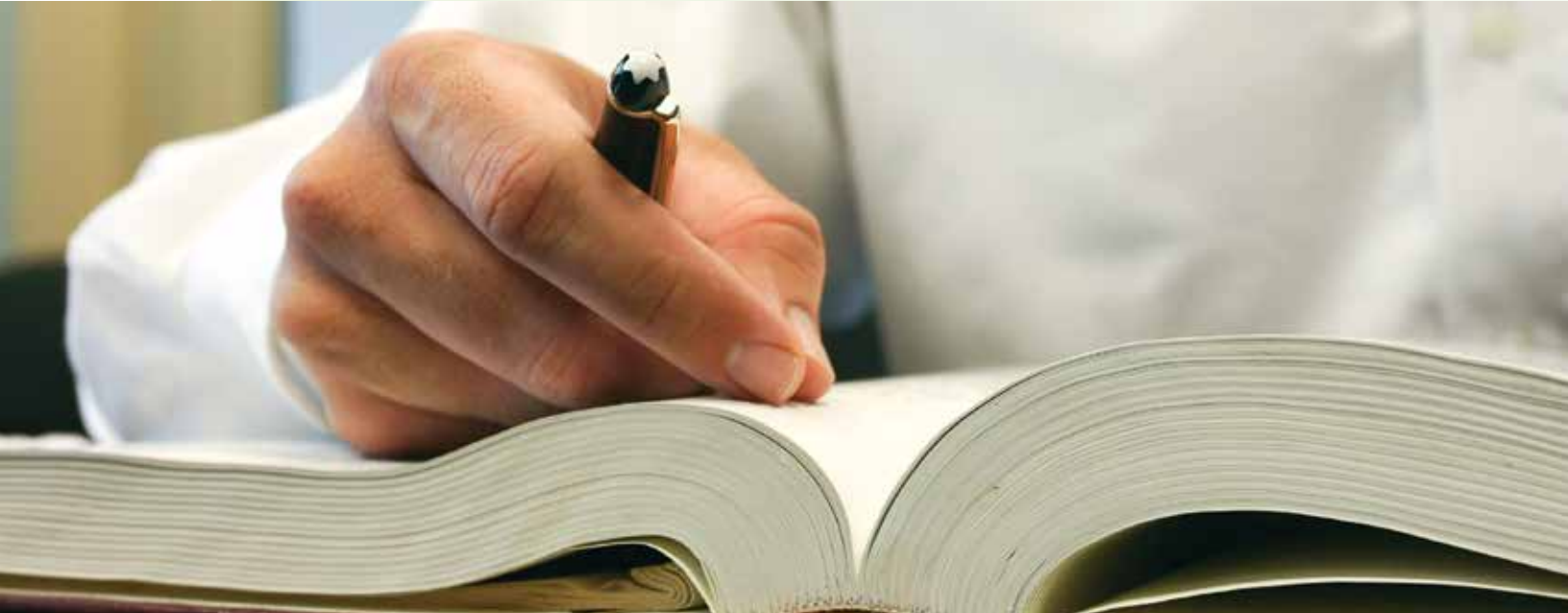




Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE



La rubrique Notes sur la pratique se veut être un outil éducatif pour aider les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social, les employeurs et les membres du public de l'Ontario à mieux comprendre les questions fréquentes que traitent le service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l'Ordre, et qui peuvent toucher la pratique quotidienne des membres. Les Notes offrent une orientation générale uniquement, et les membres qui ont des questions particulières sur la pratique doivent consulter l'Ordre, puisque les normes pertinentes et le plan d'action approprié varient suivant la situation donnée.

Les travailleuses/travailleurs sociaux et les techniciennes/techniciens en travail social, en tant que professionnels réglementés, sont généralement conscients qu'ils doivent être compétents pour exécuter les tâches ou activités qu'ils entreprennent dans le cours de leur pratique.¹ Malgré cette prise de conscience, ils pourraient se demander ce qu'on entend par « compétence ». Comment peut-on savoir si l'on est compétent pour entreprendre une activité particulière? Quels facteurs faut-il considérer lorsqu'on évalue sa compétence? Comment devient-on compétent? Le présent article discutera de trois domaines clés que doivent considérer les membres lorsqu'ils évaluent leur aptitude à exécuter une activité : 1. éducation, formation et expérience; 2. supervision; et 3. maintien de la compétence.

Le *Social Work Dictionary* laisse entendre que la compétence « inclut la possession de toutes les exigences éducatives et expérientielles pertinentes ... et l'aptitude à entreprendre des

tâches et à atteindre des objectifs en travail social tout en respectant les valeurs et le code de déontologie de la profession² ». De même, Kane définit la compétence comme « le degré selon lequel le particulier peut utiliser les connaissances, les habiletés et le jugement associés à la profession pour entreprendre des activités d'une manière efficace dans le domaine des rencontres possibles définissant le champ d'application de la pratique professionnelle³ ». Le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, qui présente les normes minimales pour tous les membres de l'Ordre, exige que ceux-ci « ... s'engagent à poursuivre leur perfectionnement professionnel et à maintenir leur compétence dans l'exercice de leur profession⁴ ». Les membres sont également « conscients de l'étendue et des paramètres de leur compétence et du champ d'application de leur profession et limitent leur exercice en conséquence⁵ ».

1. Les travailleuses/travailleurs sociaux et les techniciennes/techniciens en travail social peuvent jouer des rôles directs ou indirects, cliniques ou non cliniques. De nombreux postes comportent des éléments de chacun.

2. Barker, Robert. *The Social Work Dictionary*, 4^e édition, Washington, DC: NASW Press, 1999, p. 93

3. Kane, M.T. "The assessment of professional competence" *Evaluation in the Health Professions*, 15 (2), 1992, pp. 163-82, citée dans Bogo, Marion, *Achieving Competence in Social Work Through Field Education*. Toronto: University of Toronto Press, 2010, p. 61

4. Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1

5. Ibid., interprétation 2.1.1

Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Bien qu'un diplôme universitaire en travail social ou un diplôme collégial en techniques de travail social fournisse les bases nécessaires pour commencer à travailler dans le domaine, ni l'un ni l'autre n'est suffisant pour que les membres puissent se dire compétents dans tous les domaines d'exercice⁶. Un grand nombre des activités qu'exécutent les membres exigent une base de connaissances exhaustive, une utilisation de soi efficace et professionnelle, et une maîtrise de compétences particulières (à la fois cliniques et non cliniques). Les connaissances et la conscience de soi des membres doivent éclairer leur pratique. Pendant toute leur carrière, afin d'apprendre et de se développer en tant que professionnels, les membres doivent continuer à réfléchir à leur pratique et à l'évaluer, à développer leur base de connaissances professionnelles et à améliorer leurs compétences. Il s'agit d'un processus exigeant et en évolution constante, tel que l'illustrent les scénarios ci-dessous :

Un membre d'un organisme de counselling communautaire, qui avait travaillé avec des adultes depuis plusieurs années, voulait changer d'orientation et se tourner vers les enfants, à la suite d'une possibilité d'emploi dans un autre organisme. Elle a contacté le service de la pratique professionnelle pour savoir si l'Ordre avait des exigences particulières dans ce cas précis. Alors que le membre avait beaucoup travaillé avec les particuliers et les couples dans son poste actuel, cela faisait de nombreuses années qu'elle n'avait pas vu de familles ou travaillé avec des enfants.

Un membre qui recommençait à exercer après un congé parental a contacté le service de la pratique professionnelle pour discuter de la manière de « mettre à jour » ses compétences. Elle venait d'être engagée dans un hôpital. Alors qu'elle avait participé au Programme de maintien de la compétence (PMC), elle voulait s'assurer qu'elle satisfaisait aux exigences de l'Ordre et pouvait démontrer sa compétence, le cas échéant.

Un récent diplômé et nouveau membre de l'Ordre a contacté l'Ordre pour poser une question se rapportant à son nouveau rôle en tant que membre d'une équipe Santé

familiale. On lui a demandé de fournir des renseignements (avec un diététiste) à des clients et leurs familles dans le cadre d'un programme d'éducation des diabétiques. Il était relativement angoissé à l'idée d'entreprendre cette tâche, et voulait s'assurer qu'il était en position de s'acquitter de son rôle avec compétence.

Alors que les membres de l'Ordre ne sont pas tenus d'informer l'Ordre au sujet des changements dans leur domaine d'exercice⁷, ils doivent veiller à être compétents pour remplir leur nouveau rôle. Ils doivent aussi « se tenir informés des nouveautés dans la théorie et la pratique pertinentes aux domaines dans lesquels ils exercent leur profession⁸, » « se tenir informés des politiques, lois, programmes et questions ... dans leurs domaines d'exercice⁹ », et « s'assurer que les recommandations ou opinions professionnelles qu'ils font ou expriment sont adéquatement corroborées par des éléments de preuve et étayées par un ensemble crédible de connaissances professionnelles en travail social ou de connaissances professionnelles en techniques de travail social¹⁰ ». Dans ses conversations avec les membres dans les scénarios ci-dessus, le personnel du service de la pratique professionnelle a reconnu que cela peut être très exigeant de satisfaire à ces normes. Dans un premier temps, les membres doivent veiller à ce que leur éducation, leur formation et leur expérience les préparent pour un domaine de pratique donné ou pour une tâche spécifique.

ÉDUCATION, FORMATION ET EXPÉRIENCE

Il est essentiel que les membres, une fois qu'ils ont terminé leur diplôme universitaire ou collégial, poursuivent une **formation** supérieure et acquièrent de l'**expérience** dans leurs domaines pertinents afin de renforcer leur compétence. Dans les scénarios ci-dessus, les membres ont été encouragés à commencer à réfléchir à leur expérience scolaire (y compris les stages), à leur pratique actuelle et à leurs nouveaux rôles, et à identifier les lacunes dans leurs connaissances et compétences. Lorsque l'on étudie quelque chose de nouveau ou lorsque l'on passe à un nouveau domaine, il peut être difficile de « savoir ce que l'on ne sait pas ». Il existe aussi d'autres limites à l'auto-évaluation, y compris les « œillères » au sujet de sa pratique et la tendance

6. Une compétence minimale est **requis** chaque fois qu'un membre entreprend une activité ou une tâche. La maîtrise (ou compétence améliorée) est quelque chose à laquelle un membre peut parvenir au fil des ans, au fur et à mesure qu'il acquiert de l'expérience et accroît son niveau de connaissances et de compétence.

7. Cependant, tous les membres **doivent** faire en sorte que l'Ordre soit au courant de leur emploi actuel, ainsi que de l'adresse et du numéro de téléphone de leur domicile.

8. Manuel *Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.2

9. Ibid., interprétation 2.1.3

10. Interprétation 2.1.4

Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

à surestimer sa compétence¹¹. Par conséquent, examiner la documentation théorique ou autre, étudier attentivement les compétences définies dans cette documentation¹², se familiariser avec les normes et les lois pertinentes, et obtenir des réactions de pairs, de collègues et (ou) de superviseurs au sujet de sa pratique serait très utile à ce processus¹³. Comme les compétences et les connaissances obtenues dans d'autres domaines pourraient être pertinentes et généralisables, le personnel a également encouragé les membres à examiner comment leur base de connaissances et leurs compétences actuelles pouvaient s'appliquer dans leurs nouveaux rôles. Il est à noter que les compétences fondamentales (comme les compétences culturelles ou technologiques), qui dépassent les domaines spécifiques de pratique devraient aussi être évaluées¹⁴.

Une fois que les besoins d'apprentissage des membres sont identifiés, ceux-ci parviennent mieux à déterminer la formation ou l'éducation nécessaire pour renforcer leur compétence. Dans le premier scénario, cela pourrait inclure des cours sur le développement de l'enfant et la thérapie familiale, tandis que les membres dans les trois scénarios profiteraient probablement d'une formation sur les modalités, les techniques et les approches cliniques pertinentes, ainsi que sur les questions et défis d'actualité dans le domaine. Le membre qui vient d'intégrer une Équipe de santé familiale pourrait choisir de suivre des ateliers ou des cours ayant trait spécifiquement aux soins des diabétiques et (ou) au travail de groupe, et pourrait voir avec son directeur s'il est possible d'obtenir de la formation sur place au sein de son organisme ou dans un autre. À la suite du contact qu'il a eu avec le personnel du service de la pratique professionnelle, il a également décidé de voir s'il était possible que des collègues observent sa pratique ou qu'il exécute le programme avec eux.

Naturellement, l'envergure de la formation requise dépendra de la nature de l'activité. Dans certaines situations, une formation à l'interne spécifique à une tâche et axée sur celle-ci, offerte par l'employeur sur une courte durée, pourrait être suffisante. Lorsque les compétences requises sont plus complexes, une formation approfondie et plus poussée inclurait dans la mesure du possible un programme d'études intégrées, offrirait au membre la possibilité d'être observé et de démontrer sa maîtrise des compétences nécessaires, et comporterait un élément d'évaluation.

SUPERVISION

La supervision est un autre important élément de compétence. Les normes d'exercice exigent que les membres « s'engagent dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique et cherchent à obtenir des consultations, le cas échéant¹⁵ ». Le besoin de supervision ne s'arrête pas après un certain nombre d'années de pratique, mais il évolue et continue pendant toute la carrière d'un membre. Dans tous les scénarios ci-dessus, les membres auraient probablement besoin d'occasions plus intenses et plus fréquentes de réfléchir à leur pratique afin d'accroître leur compétence dans leurs nouveaux rôles. Les membres qui exercent des rôles cliniques doivent veiller à avoir accès à de la **supervision clinique**¹⁶, soit au sein de l'organisme soit à l'extérieur. Les membres dans une pratique non clinique pourraient avoir des besoins différents, mais ils doivent néanmoins s'assurer qu'ils sont compétents en faisant appel à de la supervision ou de la consultation, afin d'avoir une occasion de réfléchir à leur rôle, à leurs projets et tâches, et à leurs approches ou interventions, par opposition aux aspects plus administratifs de leur poste.

En tant que récent diplômé, le membre de l'équipe de santé familiale peut aussi décider de chercher à avoir une période

-
11. La documentation sur l'auto-évaluation comprend : Baxter, P. et G. Norman, "Self-assessment or self-deception? A lack of association between nursing students' self-assessment and performance" *Journal of Advanced Nursing*, 67(11) 2011 pp. 2406-2413; David, D. et al. "Accuracy of physician self-assessment compared with observed measures of competence" *Journal of the American Medical Association*, 296(9), 2006, pp. 1094-1102; et Regehr, G. & K. Eva, "Self-assessment, self-direction, and the self-regulating professional" *Clinical Orthopaedics and Related Research*, (449), 2006, pp. 34-38
12. Un exemple de ceci : *Competencies for Practice in the Field of Infant Mental Health*, projet sur la promotion de la santé mentale chez le nourrisson, The Hospital for Sick Children, décembre 2002. <http://www.sickkids.ca/pdfs/IMP/11747-Competencies.pdf>
13. Les membres qui n'ont pas accès à la bibliothèque d'un établissement d'enseignement supérieur ou qui ne peuvent pas faire de la recherche de documentation en ligne pourraient demander l'aide de la bibliothécaire dans leur bibliothèque publique locale.
14. Yanca, Stephen J., & Louise C. Johnson "Diversity Competent Practice with Families" Chapitre modèle 3 dans *Generalist Social Work Practice with Families*, 2008 <http://www.pearsonhighered.com/samplechapter/0205470106.pdf>
15. *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.5
16. Dill, Katharine & Marion Bogo "Moving Beyond the Administrative: Supervisors' Perspectives on Clinical Supervision in Child Welfare" *Journal of Public Child Welfare*, Vol. 3, 2009, pp. 88-89. La **supervision clinique** est associée à l'estimation, l'intervention et l'évaluation des interventions auprès des clients ainsi qu'à l'autoréflexion essentielle, tandis que la **supervision administrative** se préoccupe des aspects essentiels du rôle des intervenants dans les organismes. La **supervision administrative** porte généralement sur la tenue de dossiers, l'accréditation, les politiques, le mandat et la charge de travail de l'organisation. Alors que la supervision administrative est importante et nécessaire, elle n'est pas suffisante pour une pratique compétente.

Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

de supervision plus longue et plus intensive afin d'acquérir de la compétence dans son nouveau rôle. De manière idéale, cette supervision devrait : avoir lieu individuellement ou en petits groupes; avoir lieu régulièrement et selon une fréquence qui convient au niveau d'expérience du membre; fournir des occasions de lancer des discussions de cas et d'acquérir de nouvelles compétences et perspectives; inclure au moins une certaine observation directe de la pratique d'un membre (en pratique clinique, cela pourrait se faire sous forme de bandes audio ou vidéo, de miroirs d'observation, de cothérapie ou d'équipes réfléchissantes); offrir des occasions d'apprentissage didactique et expérientiel approfondi dans un milieu interactionnel et favorable; et permettre aux membres de s'adonner à l'autoréflexion critique¹⁷.

Au fur et à mesure que les membres acquièrent de l'expérience, des modèles de supervision moins fréquente et plus informelle pourraient convenir. Les membres devraient chercher à obtenir de la supervision/ consultation^{18 19} auprès de collègues expérimentés pendant toute leur carrière, en particulier dans les domaines de pratique où ils ont moins d'expérience, lorsqu'ils sont conscients de fortes réactions face à un client ou à une situation, et (ou) lorsque le client ou la situation pourrait y gagner si le membre obtenait une perspective supplémentaire, une expertise externe ou une nouvelle compétence ou approche.

Même les membres dotés d'expérience doivent veiller à obtenir de la supervision. Celle-ci pourrait être moins formelle et structurée, mais elle devrait être régulière et selon des fréquences qui conviennent au niveau d'expérience du membre. Cette supervision devrait également être suffisamment facile d'accès de manière à ce que les membres puissent obtenir de l'aide rapidement en cas de situation difficile ou complexe. Les membres dotés d'une plus grande expérience choisissent souvent de recourir à un modèle de consultation par les pairs, en plus de la supervision individuelle ou en petits groupe avec un superviseur chevronné ou comme solution alternative. Il est à noter que la supervision devrait être fournie dans un

environnement qui permet aux membres d'examiner leurs propres réactions à leur travail, puisque l'autoréflexion, la conscience de soi et l'utilisation disciplinée de soi sont des marques des professions et sont essentielles à la pratique compétente dans n'importe quel domaine.

Quelle que soit leur expérience, les membres doivent avoir à l'esprit la documentation sur la supervision qui laisse entendre que les rapports, la confiance et la compassion, en plus de l'expertise clinique et des connaissances, sont des éléments essentiels de toutes relations de supervision fructueuses²⁰. Quel que soit le modèle de supervision, les membres sont personnellement tenus de faire connaître les défis qui surgissent dans leur pratique, car c'est en examinant ceux-ci que les membres amélioreront leur compétence. Ils pourraient vouloir examiner les options en ligne ou options de téléconférence pour accroître leur accès à la supervision ou la consultation, mais ils doivent dans ce cas étudier les questions de sécurité et de confidentialité qui accompagnent ces dispositions. Il est important que la ou les personnes qui offrent de la supervision soient elles-mêmes compétentes, et qu'elles exercent ou aient de l'expérience dans le domaine en question. Dans certaines situations, les membres peuvent choisir d'être supervisés par quelqu'un en dehors de la profession qui a de l'expertise et de l'expérience dans leur domaine ou milieu de pratique. Dans ce cas, ils doivent s'informer pour savoir si les superviseurs ont une bonne connaissance des valeurs, de la déontologie et des normes d'exercice de la profession, et déterminer s'ils ont besoin d'informations supplémentaires spécifiques à la profession provenant d'autres sources.

MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE

En plus de terminer des études formelles, d'acquérir de l'expérience dans la pratique, de terminer une formation supplémentaire et d'obtenir de la supervision de manière continue, aux termes du Règlement sur l'inscription, Règl. de l'Ont. 383/00, pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, les membres sont tenus de

17. Dill & Bogo, p. 88

18. Barker, p. 101. Barker définit la consultation comme un processus de résolution de problèmes qui survient de façon ponctuelle ou temporaire et vise un objectif spécifique. Les consultants n'ont aucune autorité administrative spéciale sur les personnes à qui ils fournissent une consultation. Par contre, la supervision, est relativement continue et inclut de nombreux terrains d'action. Les deux représentent un processus à la fois administratif et éducatif.

19. *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, Principe V : Confidentialité, interprétation 5.8.

20. Shulman, L. *The skills of helping individuals, families, groups and communities (5th edition)*, Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole, 2006, cité dans Mizrahi, Terry and Larry E. Davis, éditeurs, *The Encyclopedia of Social Work*, Online Version, Oxford University Press, 2012

Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

fournir des preuves du maintien de leur compétence à exercer le travail social/les techniques de travail social conformément aux lignes directrices approuvées par le Conseil et publiées et distribuées aux membres²¹. Tous les membres de l'Ordre doivent participer au **Programme de maintien de la compétence** (PMC), programme souple calqué sur le modèle d'éducation des adultes que l'Ordre a lancé en 2009. On encourage les membres à se servir de leur PMC pour se pencher sur les compétences et connaissances requises pour de nouvelles activités ou de nouveaux domaines de pratique, de manière à pouvoir démontrer qu'ils essaient d'améliorer leur compétence.

Les membres peuvent choisir d'inclure l'apprentissage autonome (lecture ou apprentissage en ligne, par exemple) ainsi que de brefs ateliers dans leur PMC. Comme cela a été noté auparavant, cependant, une formation plus intensive face-à-face est souvent souhaitable, suivant les besoins des membres et la compétence ou la tâche en question. Les membres qui désirent s'assurer qu'ils sont compétents peuvent aussi choisir d'entreprendre une formation plus intensive, comme des programmes de certificat (qui comporteraient une série de cours ou d'ateliers), des stages et des cours approfondis.

Les Normes d'exercice indiquent qu'une base de connaissances professionnelles « se rapporte à la fois aux connaissances théoriques et pratiques²², » et que l'on peut accumuler une telle base de connaissances « grâce aux études, à l'expérience professionnelle, à la consultation et la supervision, au perfectionnement professionnel et à une étude de la recherche et de la documentation pertinentes²³ ». Par conséquent, au moins certaines des activités d'apprentissage des membres se rapportant à des compétences ou activités spécifiques devraient inclure des occasions de pratique directe et (ou) d'observation de pratique directe, ou si possible des occasions d'observer des interventions menées par d'autres. Comme la technologie a un impact si important sur la pratique (par l'utilisation des médias sociaux et du courriel pour les clients et les membres, les dossiers électroniques, et les questions émergentes de limites et de confidentialité, par exemple²⁴), les membres devraient se pencher

sur ce domaine lors de leur auto-évaluation et leurs objectifs d'apprentissage et l'inclure dans ces derniers..

Les trois membres dont il est question dans les scénarios ont décidé de se servir de leur PMC pour réfléchir à leur pratique et se pencher sur leur apprentissage afin de se préparer pour un nouveau domaine de pratique. Leur portfolio de PMC leur a permis d'y enregistrer leur progrès. Tel que déjà noté, les membres ont choisi des occasions de formation spécifiques pour répondre à leurs besoins d'apprentissage, mais le PMC leur a aussi permis d'enregistrer leurs activités d'apprentissage moins formelles, notamment l'autoréflexion et la lecture.

De même que le besoin de supervision ne cesse jamais, de même l'apprentissage permanent par le biais du PMC est une exigence pour les membres expérimentés aussi bien que pour les membres moins chevronnés. Alors que les membres peuvent et doivent adapter leurs activités d'apprentissage pour refléter leurs années d'expérience dans un domaine, ils ont une obligation professionnelle permanente de veiller à rester au courant des nouveautés et s'en tenir informés, et à être compétents dans toutes les tâches ou activités qu'ils entreprennent, quelles que soient leurs années d'expérience.

CONCLUSION

Le présent article a abordé la manière dont l'éducation, la formation et l'expérience, la supervision et le PMC contribuent à la compétence des membres. En se penchant sur chacun de ces éléments, les membres peuvent s'assurer qu'ils fournissent des services avec compétence, efficacité et conformément à l'éthique.

Pour plus d'information, contactez Lise Betteridge, MSS, TSI, directrice, pratique professionnelle, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 225 ou envoyez-lui un courriel à : lbetteridge@ocswssw.org.

21. Art. 6.3, Règl. de l'Ont. 383/00 (Inscription) pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* : www.e-laws.gov.on.ca

22. *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, note 3.

23. *Ibid.*, note 3.

24. Les membres trouveront deux Notes sur la pratique portant sur ce sujet (*Les médias sociaux et la pratique : protection de la vie privée et professionnalisme dans un monde virtuel et La technologie de la communication et la pratique conforme à l'éthique : questions changeantes dans un milieu en évolution*) à la section Ressources du site Web de l'Ordre à : www.ocswssw.org.

Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

LISTE DE VÉRIFICATION : COMMENT EST-CE QUE J'ÉVALUE MA COMPÉTENCE?

On recommande aux membres de chercher à obtenir des commentaires de leurs superviseurs et (ou) d'autres personnes qui connaissent leur pratique au moment de remplir la liste de vérification ci-dessous.

- En plus de mon diplôme universitaire en travail social / diplôme collégial en techniques de travail social, j'ai suivi de la formation supplémentaire (formelle ou informelle) dans le domaine ou l'activité.
- J'ai acquis de l'expérience dans ce domaine au cours de mes stages.
- À la suite de l'obtention de mon diplôme (universitaire ou collégial), j'ai été supervisé par un superviseur expérimenté dans le domaine de pratique ou l'activité.
- Je continue à avoir une supervision régulière (individuelle, de groupe, de pairs) correspondant à mon niveau d'expérience dans le domaine de pratique ou l'activité.
- Un autre praticien a observé ma pratique dans ce domaine ou cette activité et il m'a fait part de ses réactions.
- Certains de mes buts du *Programme de maintien de la compétence* (PMC) portent sur ce domaine ou cette activité.
- Les activités d'apprentissage de mon PMC comprennent l'apprentissage expérientiel et des occasions d'exercer ou d'observer la pratique dans ce domaine ou cette activité.
- Au moins une partie de la formation continue est plus intensive (programmes de certificat, stages, cours approfondis).
- J'ai étudié le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, 2^e édition, et j'ai examiné les normes et interprétations pertinentes à cette activité ou à ce domaine de pratique.
- J'ai examiné les lois pertinentes, notamment la LPRPS. (On peut consulter les lois de l'Ontario sur le site : www.e-laws.gov.on.ca).
- J'ai examiné les questions juridiques se rapportant à cette activité ou à ce domaine de pratique, et j'ai obtenu une opinion juridique le cas échéant.