

## Le modèle de coaching de La compétence par conception (CPC)

Le Collège royal a élaboré un modèle de coaching pour contribuer à l'apprentissage des résidents. Outre la supervision des soins aux patients, l'enseignant clinique devra exercer plus d'observations et de coaching auprès des résidents.

L'apprentissage du résident se trouve au centre du nouveau modèle pour refléter l'importance de l'approche de développement centrée sur l'apprenant dans l'acquisition de compétences.

Le coaching offert dans la CPC est à la fois une méthode d'enseignement et un élément important d'évaluation en milieu de travail, où la nature de l'évaluation vise à être formative.

Le modèle de coaching de la CPC est constitué de deux composantes :

1. Coaching en direct
2. Coaching en continu

Le « coaching en direct » et le « coaching en continu » sont essentiels aux objectifs de croissance et d'amélioration de la CPC<sup>1</sup>.



## Coaching en direct



Le coaching en direct exige que les cliniciens établissent un rapport pédagogique avec les résidents et définissent des attentes, observent les résidents pendant qu'ils exécutent leurs tâches quotidiennes, leur fournissent une rétroaction, et documentent la rencontre. L'observation régulière est l'élément clé de l'apprentissage et de l'évaluation du résident.

Le coaching en direct est inspiré du processus RA-OCD :

- R** : Établir une **Rapport** pédagogique entre le résident et le clinicien (une alliance ou un partenariat éducatif).
- A** : Déterminer les **Attentes** de la rencontre (discuter des objectifs d'apprentissage).
- O** : **Observer** le résident (directement ou indirectement).
- C** : Établir une conversation de **Coaching** pour aider le résident à s'améliorer.
- D** : **Documenter** les interactions dans un résumé de la rencontre.

<sup>1</sup> Le coaching en direct et le coaching en continu sont représentés comme des composantes distinctes, mais il faut noter

Au fil du temps, de nombreux échanges et résumés documentés du « coaching en direct » aident à brosser un tableau complet de la progression d'un résident, consignée dans son portfolio électronique, et à éclairer le travail du comité de compétence d'un programme.

### En quoi consiste la rétroaction avec coaching?

Dans la CPC, les cliniciens sont chargés d'offrir du coaching. La « rétroaction avec coaching » est une conversation qui s'engage entre le résident et le clinicien; elle a pour but de guider les apprenants dans le cadre d'un processus qui permet d'améliorer leur rendement. Elle permet de dire aux résidents ce qu'ils ont vu durant une observation directe ou indirecte, et surtout, de proposer des suggestions d'amélioration concrètes et des moyens pour apporter ces améliorations. Autrement dit, la rétroaction avec coaching aide le résident à comprendre les ajustements et les modifications qui lui permettront de passer à la prochaine étape pour acquérir la compétence requise.

## Coaching en continu



Le coaching en continu prévoit l'établissement d'une relation longitudinale entre un clinicien (membre du corps professoral) et un résident. Cette relation est plus longue que celle de toute expérience clinique. Elle prévoit des discussions en tête à tête régulières sur la progression du résident vers l'atteinte de la compétence. Des occasions d'apprentissage sont planifiées afin de corriger des tendances dans le rendement. Pour qu'un partenariat éducatif soit efficace, le résident doit être convaincu que le clinicien l'aide à progresser.

Cette composante du modèle vise particulièrement à favoriser l'apprentissage autorégulé et à aider le résident à devenir un clinicien indépendant et compétent.

### Le coaching et la progression



Nous avons modifié le modèle de coaching pour souligner l'importance du lien entre le coaching et la progression d'un résident durant les étapes de formation prévues dans la CPC.

Ce schéma inclut le « comité de compétence ». Cet ajout permet d'illustrer le fait que le comité de compétence examine régulièrement les données découlant de l'observation d'une série d'APC et de jalons pour prendre des décisions éclairées concernant la progression d'un résident. Le résident et le responsable du « coaching en continu » s'inspireront souvent de l'examen et des recommandations du comité de compétence pour orienter le plan d'apprentissage et les objectifs de rendement du résident.

