# Outils d’enseignement 4 - Encadrement

CanMEDS Érudit

## S'entraîner à donner et à recevoir de la rétroaction

Le contenu ci-dessous, rédigé par S. Glover Takahashi sous la gouverne du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, est tiré tel quel du Guide des outils d'enseignement et d'évaluation CanMEDS. Vous pouvez utiliser, reproduire et modifier ce contenu à vos propres fins non commerciales, à condition d’indiquer clairement vos changements et de créditer le Collège royal. Ce dernier peut révoquer cette autorisation à tout moment, par écrit.

**REMARQUE : Le contenu ci-dessous peut avoir été modifié et ne plus représenter l’opinion ou le point de vue du Collège royal.**

Nom de l’apprenant: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**A. Recevoir de la rétroaction**

1. Prenez un instant pour penser à une situation particulière récente lors de laquelle vous avez reçu de la rétroaction efficace qui vous a permis d’améliorer votre performance.
2. Décrivez les détails de cette situation (le propos, l’endroit, etc.).
3. Pourquoi pensez-vous que cette rétroaction a permis d’améliorer votre performance? (Des faits « prouvent-ils » cette amélioration de votre performance? Si oui, veuillez préciser.)
4. Prenez maintenant un instant pour penser à une situation particulière récente lors de laquelle vous avez reçu de la rétroaction inefficace qui ne vous a pas permis d’améliorer votre performance.
5. Décrivez les détails de cette situation (le propos, l’endroit, etc.).
6. Pourquoi pensez-vous que cette rétroaction n’a pas permis d’améliorer votre performance?
7. Y a-t-il des différences dans les éléments caractérisant les deux situations (qui, quoi, où, pourquoi)? Quelles sont ces différences? Comment interprétez-vous l’incidence sur votre performance?

**B. Offrir de la rétroaction**

8. Comment faites-vous pour déterminer :

* si un apprenant est prêt à recevoir de la rétroaction?
* si un apprenant fait confiance à son éducateur?
* si un apprenant a la motivation de s’améliorer?

9. Qu’est-ce que vous explorez (contenu) avec un apprenant au moment de discuter avec lui de sa performance (peut varier en fonction du cas ou du rôle : interprétation de résultats pour l’expert médical, utilisation de questions ouvertes pour le communicateur, etc.)?

10. Que surveillez-vous dans la réaction de l’apprenant à la rétroaction qu’il reçoit? (ex. : les points auxquels il acquiesce?)

11. Lorsque vous encadrez un apprenant pour l’aider à améliorer sa performance, quels éléments intégrez-vous à votre accompagnement? (ex. : des conseils, des priorités, etc.)