

Évaluation du débriefing pour la simulation en santé (DASH®), version étudiant



Consignes : Veuillez résumer votre impression de l'introduction et du débriefing de la séance de simulation. Utilisez l'échelle de notation suivante pour évaluer les « comportements » et les 6 « éléments ». Si l'un des critères ne peut être évalué (par exemple, comment le formateur a géré les personnes contrariées ou émotionnellement troublées, si personne ne l'a été), laissez cet item non rempli et ne le laissez pas influencer votre évaluation. Le formateur peut avoir été à la fois performant et moins performant au sein d'un même élément. Faites de votre mieux pour **évaluer d'un point de vue global chaque élément**, guidé par votre observation des comportements qui le composent. L'évaluation globale n'est pas la moyenne des scores comportementaux mais plutôt le reflet de votre impression générale sur la façon dont le formateur a satisfait cet élément.

Echelle de notation :

| Notation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------|--|-------------------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Description | Extrêmement inefficace / préjudiciable | Toujours inefficace / mauvais | Généralement inefficace / médiocre | Assez efficace / moyen | Généralement efficace / bon | Toujours efficace / très bon | Extrêmement efficace / exceptionnel |

L'élément 1 évalue l'introduction (le briefing) de la séquence de simulation. (*Passez cet élément si vous n'avez pas participé à l'introduction*). *S'il n'y a pas eu d'introduction et que celle-ci vous a paru indispensable, vous devez noter l'élément.*

| Elément 1 Le formateur a établi un climat favorable à l'apprentissage | Note élément 1 _____ |
|--|-----------------------------|
| Comportement | Score comportemental |
| A. Le formateur s'est présenté, a décrit l'environnement de la simulation, expliqué ce qui était attendu au cours de la séance, et annoncé les objectifs pédagogiques | |
| B. Le formateur a expliqué les points forts et les points faibles de la simulation et m'a indiqué ce que je pouvais faire pour tirer le meilleur parti d'une expérience de simulation clinique | |
| C. Le formateur a précisé les détails logistiques, comme l'emplacement des toilettes, les possibilités de restauration, le déroulement de la journée, ... | |
| D. Le formateur m'a encouragé(e) à exprimer mes réflexions et mes questions au sujet de la simulation et du débriefing à venir et m'a rassuré(e) sur le fait que je ne serais ni mortifié(e) ni humilié(e) dans cet exercice | |

Les éléments 2 à 6 évaluent le débriefing.

| Elément 2 Le formateur a maintenu un climat favorable à l'apprentissage | Note élément 2 _____ |
|--|-----------------------------|
| Comportement | Score comportemental |
| A. Le formateur a clarifié les objectifs du débriefing, ce qu'il attendait de moi et précisé son rôle (en tant que formateur) dans le débriefing | |
| B. Le formateur a reconnu des inquiétudes au sujet du réalisme des situations simulées et m'a aidé(e) à apprendre, malgré les limites de la simulation | |
| C. J'ai constaté que le formateur a fait preuve de respect vis-à-vis des apprenants | |
| D. L'accent a été mis sur l'apprentissage et non sur la stigmatisation des personnes qui ont fait des erreurs | |
| E. Les apprenants ont pu exprimer leurs réflexions et leurs ressentis sans crainte d'être mortifiés ou humiliés | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Elément 3 Le formateur a conduit le débriefing de manière structurée | Note élément 3 _____ |
| Comportement | Score comportemental |
| A. Les échanges ont progressé de façon logique plutôt que de passer d'un point à un autre sans cohérence | |
| B. Vers le début du débriefing, j'ai été encouragé(e) à partager mon ressenti sur la situation simulée et le formateur a paru prendre mes remarques au sérieux | |
| C. Au cours de la séance, l'instructeur m'a aidé(e) à analyser mes actions et les processus de pensée mis en œuvre au cours de l'expérience de simulation | |
| D. A la fin du débriefing, il y a eu une phase de synthèse au cours de laquelle le formateur a aidé à faire des liens entre les différentes notions explorées et a relié la séance de simulation aux façons dont je pourrais améliorer ma pratique clinique future | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Elément 4 Le formateur a suscité l'engagement dans l'échange, ce qui m'a amené(e) à analyser ma performance | Note élément 4 _____ |
| Comportement | Score comportemental |
| A. Le formateur a utilisé des exemples concrets (pas seulement des commentaires abstraits ou généralistes) pour m'amener à réfléchir sur ma performance | |
| B. Le propos du formateur était clair ; je n'ai pas eu à deviner ses pensées | |
| C. Le formateur a écouté et amené les personnes à se sentir entendues, en étant attentif à chacune, en reformulant leur propos, et en utilisant un langage non verbal adapté (par exemple, en regardant dans les yeux ou par des hochements de tête) | |
| D. Le formateur a utilisé les enregistrements, vidéo ou autre, comme support pour les échanges et l'apprentissage | |
| E. Si l'un des participants s'est senti contrarié ou troublé lors du débriefing, le formateur a été respectueux et constructif en l'aidant à gérer ses émotions | |

| | |
|---|--------------------------------|
| Elément 5 Le formateur a identifié mes points forts et mes points à améliorer ainsi que leurs raisons | Note élément 5 _____ |
| Comportement | Score comportemental |
| A. J'ai reçu des feedbacks concrets sur mes performances ou celles de mon équipe, basés sur son point de vue honnête et juste | |
| B. Le formateur m'a aidé(e) à explorer mes processus de pensée ou ce que je tentais de mettre en œuvre à des moments clés | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Elément 6 Le formateur m'a aidé(e) à envisager comment améliorer ou maintenir un bon niveau de performance | Note élément 6 _____ |
| Comportement | Score comportemental |
| A. Le formateur m'a aidé(e) à apprendre comment améliorer mes points faibles ou comment maintenir une bonne performance | |
| B. Le formateur était expert dans le domaine et a utilisé ses connaissances pour m'aider à être plus performant(e) dans une situation future | |
| C. Le formateur s'est assuré que les points importants avaient été abordés | |