

Date et heure de la séance :

Date d'évaluation :

Identification du cas / initiales du débrieur :

Initiales de l'évaluateur :

SCORE (voir l'évaluation holistique plus bas)	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5
DESCRIPTION	Déclète	Neutre	Doit s'améliorer	Peut s'améliorer	Expert

Item 1 : ENVIRONNEMENT (crée un environnement de débrieur efficace et convivial : « ton »)

1	2	3	4	5
Ne démontre aucun respect pour les apprenants et leur sécurité affective	Démontre peu de respect pour les apprenants ou peu de souci pour leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective
Ne contribue pas à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Diminue assez la tension et le stress	Diminue efficacement la tension et le stress

COMMENTAIRES :

Item 2 : ORGANISATION du DÉBREFFAGE (de façon organisée : « structure »)

1	2	3	4	5
Ne fait pas ventiler les émotions des apprenants	Fait peu ventiler les émotions des apprenants	Fait peu ventiler les émotions des apprenants	Fait une assez bonne ventilation des émotions des apprenants	Fait une excellente ventilation des émotions des apprenants
N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	Anime un sommaire adéquat des apprentissages en fin de session	Anime un sommaire efficace des apprentissages en fin de session
Ne s'assure pas que le débrieur remplit les objectifs du cas	Ne s'assure pas que le débrieur remplit les objectifs du cas	S'assure que le débrieur remplit les objectifs du cas	S'assure que le débrieur remplit les objectifs du cas	S'assure que le débrieur remplit les objectifs du cas

COMMENTAIRES :

Item 3 : ANIMATION du DÉBREFFAGE (de façon efficace : « fluidité »)

1	2	3	4	5
Empêche la discussion de groupe par ses interventions continues	N'encourage pas la discussion de groupe en faisant plusieurs interventions excessives	Encourage légèrement la discussion de groupe mais fait quelques interventions excessives	Encourage souvent la discussion de groupe sans interventions excessives	Encourage efficacement la discussion de groupe sans interventions excessives
Ne réoriente pas les discussions qui s'écartent des objectifs	Ne réoriente que peu les discussions qui s'écartent des objectifs	Essaie de réorienter les discussions qui s'écartent des objectifs	Réoriente correctement les discussions qui s'écartent des objectifs	Réoriente efficacement les discussions qui s'écartent des objectifs
Ne gère pas l'apprenant réfractaire (si applicable)	Evite de gérer l'apprenant réfractaire (si applicable)	Essaie de gérer l'apprenant réfractaire (si applicable)	Gère correctement l'apprenant réfractaire (si applicable)	Gère efficacement l'apprenant réfractaire (si applicable)

COMMENTAIRES :

Item 4 : ANALYSE (Anime l'analyse de la performance des apprenants : « identifie les lacunes »)

1	2	3	4	5
Ne discute pas de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	N'encourage pas de discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu
N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	Explore les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	Explore efficacement les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants

COMMENTAIRES :

Item 5 : TRANSFERT (encourage le transfert des connaissances : « comble les lacunes »)

1	2	3	4	5
Fait émerger des principes généraux erronés compte tenu de la situation vécue	Ne fait pas émerger les principes généraux relatifs à la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Essaie de faire émerger les principes généraux relatifs à la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Fait émerger les principes généraux relatifs à la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Fait émerger les principes généraux relatifs à la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)
Ne débrefe que sur des points purement abstraits	Débrefe plutôt sur des points purement abstraits	Débrefe plutôt sur des points purement abstraits	Provoque l' émergence de stratégies concrètes de prise en charge (pas de débrefage sur des points abstraits)	Provoque l' émergence de stratégies concrètes de prise en charge (pas de débrefage sur des points abstraits)
Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Remplace l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)

COMMENTAIRES :

EVALUATION GLOBALE de l'EXPERT : Évaluation holistique, ne pas faire de moyenne !

SCORE	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5
DESCRIPTION	Nocif <i>Désapprend ou nuit à la crédibilité de la formation ou de la modalité de simulation</i>	Neutre <i>Pas de bénéfice apporté par le débrefage ou ne rend pas l'utilisation de la modalité de simulation pertinente</i>	Doit s'améliorer <i>Apprentissage favorisé, mais ne permet pas une utilisation optimale de la modalité de simulation</i>	Peut s'améliorer <i>Apprentissage favorisé de manière significative et rend optimale l'utilisation la modalité de simulation</i>	Expert <i>Apprentissage significatif. Pourrait être cité en exemple, ou le débrefeur pourrait être amené à former d'autres débrefeurs</i>

NOMBRE D'OBJECTIFS ATTEINTS POUR LE CAS : ____ / ____

Commentaires généraux :

Auteurs : Etienne Rivière MD, PhD, MA(Ed), Samuel-Lessard Tremblay, MD, Gilles Lortie, MD, PhD, & Gilles Chiniara, MD, MA(Ed).

D'après la grille conçue pour « l'évaluation du débrefage au centre Apprentiss » par Gilles Chiniara, et l'évaluation des débrefages de M Jaffrelot & G Savoldelli, 2010, inspirée de l'échelle DASH© (Brett-Fleegler M. et al, Simulation in Healthcare, 2009).

GUIDE D'UTILISATION DE LA GRILLE SHORT

La grille SHORT est une grille utilisant une échelle d'évaluation globale (ou *global rating scale*) constituée de 5 items ainsi que d'une évaluation holistique experte.

Chacun des 5 items est noté de 1 (délétère à l'apprentissage) à 5 (expert), en utilisant les indices spécifiques visant à guider la notation. Pour chaque item, il faut noter chaque ligne individuellement, puis noter l'item. Si les notes obtenues à chaque ligne d'un même item sont différentes, retenir la note la plus élevée pour l'item. Cependant, pour certains items, certaines lignes ont une pondération plus élevée dans la note finale de l'item. Ces pondérations spécifiques sont détaillées au fur et à mesure de la description des items ci-après.

L'évaluation holistique d'expert est une note de 1 à 5 comme suit. Notez bien qu'il ne s'agit pas là d'une moyenne des notes obtenues à chacun des 5 items précédents.

- « 1 = délétère », c'est-à-dire que le débrefeur amène à un contre apprentissage ou un « désapprentissage », ou nuit à la crédibilité de la formation, ou à la crédibilité de l'utilisation de l'outil qu'est la simulation pour l'atteinte des cibles d'apprentissage fixées ;
- « 2 = neutre », c'est-à-dire que les apprenants ne tirent aucun bénéfice du débrefage, ou que le débrefeur ne tire aucun profit de l'utilisation de la simulation pour les apprentissages ciblés ;
- « 3 = doit s'améliorer », c'est-à-dire que le débrefeur permet un peu l'apprentissage mais ne tire pas tous les bénéfices de l'utilisation de la simulation pour atteindre les cibles d'apprentissage fixées ;
- « 4 = peut s'améliorer », c'est-à-dire que le débrefeur permet des apprentissages significatifs en employant adéquatement la simulation pour atteindre les cibles d'apprentissage fixées ;
- « 5 = expert », c'est-à-dire que le débrefeur permet de nombreux apprentissages en utilisant la simulation de manière optimale, et pourrait être cité à titre d'exemple, ou pourrait former d'autres débrefeurs.

Un score de 3 ou moins à tout item ou à l'évaluation holistique doit conduire à la mise en marche de formations générales ou ciblées pour développer les compétences du débrefeur en matière de débrefage, et le faire progresser au niveau 4 ou 5.

Exemple de notation d'un item (ici l'item 1/5 : « environnement »)

Les lignes d'indices guident l'évaluateur dans sa notation pour qu'elle soit la plus précise possible. Chaque ligne doit être notée de manière indépendante, puis la note globale pour l'item est définie en tenant compte des lignes délimitant chaque indice, par exemple :

Item 1 : ENVIRONNEMENT (crée un environnement de débrefage efficace et convivial : « ton »)				
1	2	3	4	5
Ne démontre aucun respect pour les apprenants et leur sécurité affective	Démontre peu de respect pour les apprenants ou peu de souci pour leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective
Ne contribue pas à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Diminue assez la tension et le stress	Diminue efficacement la tension et le stress


Note globale de l'item : 3/5

En cas de différences majeures entre les notes d'un même item, une note moyenne est attribuée, sauf pour les items comportant une ligne d'indices à plus forte pondération, comme précisé plus bas dans le descriptif détaillé de la notation des items.

La notation holistique doit être considérée comme indépendante : c'est une grille à part entière. Pour rappel, elle ne doit pas être la moyenne de la notation des 5 items précédents.

Comment noter chacun des 5 items

D = DEBREFFEUR

• ITEM 1: ENVIRONNEMENT

OBJECTIF : Promouvoir un climat de sécurité affective permettant un apprentissage efficace et une meilleure participation des apprenants au débriefage

1.1. Respect de la sécurité affective

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne démontre aucun respect pour les apprenants et leur sécurité affective	Démontre peu de respect pour les apprenants ou peu de souci pour leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective	Démontre un respect pour les apprenants et un souci de leur sécurité affective
EXEMPLES	- Ton inapproprié - Dispute - Humilie ou rabroue les apprenants	- Aucun effort actif pour assurer la sécurité affective - Attitude neutre - Interruptions régulières des apprenants	- Efforts actifs pour assurer la sécurité affective des apprenants - Supervision attentive - Pas ou peu d'interruptions des apprenants - Attitude de soutien		

1.2. Tension et gestion du stress

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne contribue pas à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Contribue peu à la baisse de la tension et du stress	Diminue assez la tension et le stress	Diminue efficacement la tension et le stress
EXEMPLES	- Colère - Accusations - Provoque une culpabilité chez les apprenants	- Attitude passive ou neutre - Absence de normalisation de la tension et du stress		- Efforts passifs pour réduire la tension (seulement par les apprenants, mais respecté par le D) - Tentative avortée ou incomplète de réduction du stress des apprenants	- Efforts actifs pour réduire la tension - Réduction complète et appropriée du stress des apprenants

• ITEM 2: ORGANISATION

OBJECTIF: Structurer le débriefing pour permettre la discussion des concepts majeurs relatifs à la situation vécue

2.1. Qualité de la phase émotive

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne fait pas ventiler les émotions des apprenants	Fait peu ventiler les émotions des apprenants	Fait peu ventiler les émotions des apprenants	Fait une assez bonne ventilation des émotions des apprenants	Fait une excellente ventilation des émotions des apprenants
EXEMPLES	Omission de la phase émotive	Phase émotive interrompue par le D, ou interruptions par les apprenants non contrôlées par le D		Contrôle passif de la phase émotive (par les apprenants, respect de la phase par le D sans interruption)	Contrôle actif de la phase émotive avec redirection éventuelle des apprenants sur la verbalisation de leurs émotions, ou la focalisation sur un concept majeur à traiter ultérieurement pendant le débriefing

2.2. Sommaire des concepts abordés pendant le débriefing

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	N'anime pas de sommaire des apprentissages en fin de session	Anime un sommaire adéquat des apprentissages en fin de session	Anime un sommaire efficace des apprentissages en fin de session
EXEMPLES	Omission du sommaire			Sommaire trop bref, interrompu ou incomplet	Sommaire efficace des concepts abordés pendant le débriefing, avec initiation d'un transfert des apprentissages vers une situation similaire simulée ou non

2.3. Atteinte des cibles d'apprentissage définies pour le cas

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne s'assure pas que le débriefing remplit les objectifs du cas	Ne s'assure pas que le débriefing remplit les objectifs du cas	S'assure que le débriefing remplit les objectifs du cas	S'assure que le débriefing remplit les objectifs du cas	S'assure que le débriefing remplit les objectifs du cas
EXEMPLES	Le D n'atteint pas les cibles d'apprentissage, ou ne les a manifestement pas consultées avant l'activité pour tenter de les atteindre		Le D a consulté les cibles d'apprentissage avant l'activité et atteint toutes, ou presque toutes, ces cibles pendant le débriefing		

2.4. Pondération

En cas de notes contradictoires entre les 3 lignes, la présence d'un sommaire des apprentissages effectués doit être prioritaire, devant la présence d'une phase émotive. La ligne sur l'atteinte des cibles d'apprentissage est la moins contributive à la note. La présence d'un sommaire efficace prépare le transfert des apprentissages effectués pendant l'activité de simulation vers une nouvelle situation, et constitue un marqueur d'expertise du débrieur.

• ITEM 3: ANIMATION

OBJECTIF: Assurer l'efficacité et la fluidité du débriefing

3.1. Maîtrise de la discussion de groupe

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Empêche la discussion de groupe par ses interventions continues	N'encourage pas la discussion de groupe en faisant plusieurs interventions excessives	Encourage légèrement la discussion de groupe mais fait quelques interventions excessives	Encourage souvent la discussion de groupe sans interventions excessives	Encourage efficacement la discussion de groupe sans interventions excessives
EXEMPLES	- Le D ne fait que parler - Peu ou pas de réponses aux questions des apprenants, ou des réponses inadéquates à leurs questions	- Le D parle la plupart du temps, n'en laissant que peu aux apprenants - Seulement quelques réponses sont données aux questions des apprenants, avec quelques questions laissées sans réponse	- Encouragements passifs à la discussion grâce à un ton positif et un environnement avec ou sans interventions excessives - Encouragements actifs à la discussion (langage verbal ou non verbal), mais interventions excessives	Encouragements actifs à la discussion (langage verbal ou non verbal), sans interventions excessives	- Encouragements actifs à la discussion (langage verbal ou non verbal) - Le D conduit la discussion de manière efficace en atteignant toutes les cibles d'apprentissage

3.2. Réorientation de la discussion

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne réoriente pas les discussions qui s'écartent des objectifs	Ne réoriente que peu les discussions qui s'écartent des objectifs	Essaie de réorienter les discussions qui s'écartent des objectifs	Réoriente correctement les discussions qui s'écartent des objectifs	Réoriente efficacement les discussions qui s'écartent des objectifs
EXEMPLES	Le D ne fait que parler, sans laisser de temps à la discussion avec les apprenants	Le D initie une réorientation de la discussion quand celle-ci s'écarte des objectifs, mais sans y parvenir et en abandonnant la tentative.	Le D initie une réorientation de la discussion quand celle-ci s'écarte des objectifs, mais n'y parvient pas, sans pour autant abandonner la tentative	Le D réussit partiellement à réorienter la discussion quand celle-ci s'écarte des objectifs, en persévérant	Le D réussit parfaitement à réorienter la discussion quand celle-ci s'écarte des objectifs

3.3. Gestion d'un apprenant réfractaire

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne gère pas l'apprenant réfractaire (si applicable)	Evite de gérer l'apprenant réfractaire (si applicable)	Essaie de gérer l'apprenant réfractaire (si applicable)	Gère correctement l'apprenant réfractaire (si applicable)	Gère efficacement l'apprenant réfractaire (si applicable)
EXEMPLES	- Le D refuse de prendre en compte un apprenant réfractaire - Ou le D ne reconnaît pas l'apprenant réfractaire	Le D reconnaît un apprenant réfractaire mais n'en tient pas compte dans le débriefing	Le D initie une démarche de prise en charge de l'apprenant réfractaire sans pour autant y parvenir	Le D parvient à prendre en charge un apprenant réfractaire, mais de manière incomplète et avec un temps dédié minimal	Le D fait les efforts nécessaires pour prendre adéquatement en charge un apprenant réfractaire, en optimisant son temps pour cela

3.4. Pondération

La plupart du temps, si la note est de 1 ou 2 à la première ligne, les autres lignes deviennent non applicables et ne doivent pas être notées. Dans ces situations, la note finale est donc la note obtenue à cette première ligne.

• ITEM 4: ANALYSE

OBJECTIF: Analyser la performance des apprenants pour identifier leur(s) lacune(s) : effectuer une bonne analyse des actions des apprenants en contexte (« contextualisation », dans la situation vécue)

4.1. Capacité de discuter de la performance des apprenants

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne discute pas de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	N'encourage pas de discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu	Encourage une discussion de la performance des apprenants dans le contexte du cas vécu
EXEMPLES	- Le D omet complètement et/ou délibérément de discuter de la performance des apprenants pendant la simulation - Le D effectue un cours magistral à la place d'un débriefage	Le D discute partiellement de la performance des apprenants dans le contexte de la simulation	- Le D discute entièrement de la situation vécue avec les apprenants - Le D encourage les apprenants à expliquer ce qu'il s'est passé pendant la situation simulée à travers leurs propres yeux - Le D encourage les apprenants à verbaliser leurs sentiments et le cadre de référence qui a sous-tendu leur action		

4.2. Exploration des cadres de référence ayant sous-tendu les actions des apprenants

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	N'explore pas les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	Explore les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants	Explore efficacement les processus cognitifs sous-jacents à la performance des apprenants
EXEMPLES	- Le D omet ou évite d'explorer les cadres de référence des apprenants - Exposition passive des cadres de références par les apprenants, non enrichie par le D - Absence de confrontation du cadre de référence du D avec celui ou ceux des apprenants			- Exploration incomplète ou inadéquate des cadres de référence des apprenants (avec questions socratiques ou empreintes de jugement) - Confrontation des cadres de référence du D avec celui ou ceux des apprenants	- Exploration complète, avec un bon jugement, des cadres de référence des apprenants - Confrontation des cadres de référence du D avec celui ou ceux des apprenants

• **ITEM 5: TRANSFERT**

OBJECTIF: Comblent les lacunes des apprenants (décontextualisation), et encourager le transfert des apprentissages (recontextualisation)

5.1. Capacité de mettre en évidence les principes généraux (abstrait) découlant de la situation simulée comblant les lacunes des apprenants (décontextualisation)

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Fait émerger des principes généraux erronés compte tenu de la situation vécue	Ne fait pas émerger les principes généraux découlant de la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Essaie de faire émerger les principes généraux découlant de la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Fait émerger les principes généraux découlant de la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)	Fait émerger les principes généraux découlant de la situation vécue (connaissances et/ou stratégies de prise en charge)
EXEMPLES	- Principes généraux erronés - Principes généraux dépassés (non à jour)	- Aucune mention des principes généraux découlant de la situation simulée pendant le débriefing	- Principes généraux partiellement adaptés à la performance des apprenants - Le D permet aux apprenants de partiellement combler leurs lacunes	- Principes généraux parfaitement adaptés à la performance des apprenants - Le D permet aux apprenants de combler toutes leurs lacunes ou presque - Les apprenants ont acquis les principes généraux qui pourront être mobilisés dans d'autres situations similaires réelles ou simulées	

5.2. Capacité de proposer des stratégies concrètes découlant de la situation simulée comblant les lacunes des apprenants (décontextualisation)

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne débrie que sur des points purement abstrait s	Débrie plutôt sur des points purement abstrait s	Débrie plutôt sur des points purement abstrait s	Provoque l'émergence de stratégies concrètes de prise en charge (pas de débriefing sur des points abstrait s)	Provoque l'émergence de stratégies concrètes de prise en charge (pas de débriefing sur des points abstrait s)
EXEMPLES	Le D consacre tout le temps du débriefing à un cours magistral sans faire émerger de stratégie concrète	- Le D consacre une partie du temps du débriefing à des rappels de cours - Pas ou peu de stratégies concrètes proposées, et/ou inadaptées à la situation vécue		- Le D facilite l'émergence de stratégies concrètes découlant de la situation vécue et appropriées à la gestion d'un cas similaire en pratique clinique	

5.3. Capacité de projeter les apprenants dans une nouvelle situation (recontextualisation)

NOTATION	1	2	3	4	5
INDICE(S)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Ne remplace pas l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)	Remplace l'apprenant en situation nouvelle (prototypique, similaire)
EXEMPLES	- Le D ne projette pas les apprenants dans une nouvelle situation pendant le débriefing - Le D n'explique pas les aspects prototypiques du cas, ou ne questionne pas les apprenants à ce sujet				Le D explicite les aspects prototypiques de la situation, ou questionne les apprenants à ce sujet, puis les guide dans l'application de ces concepts dans une nouvelle situation similaire

5.4. Pondération : si la note est différente pour chaque ligne, alors la présence d'une phase de recontextualisation (3^e ligne) pèse plus dans la note finale de l'item que l'émergence de stratégies concrètes (2^e ligne) ou la discussion des principes généraux relatifs à la situation vécue (1^e ligne).