

ObSIMco

Outil d'observation de l'animation d'une séance de simulation pour coaching entre pairs

Cet outil a été créé par le **Groupe de Pédagogie en Simulation (GPS)** lors de ses rencontres en 2018-2019. L'année précédente, le débriefing avait fait l'objet d'un travail ciblé et structuré au sein de ce groupe afin d'émettre des recommandations concernant les bonnes pratiques et la formation professorale à la simulation.

La création de cet outil repose ainsi sur l'identification de différents besoins issus :

- des recommandations du GPS à partir des données de la littérature
- des expériences en animation des membres du GPS
- de sondages des personnes participantes formées à la pédagogie de la simulation dans le cadre des formations professorales offertes par le Centre de Pédagogie des Sciences de la Santé (CPSS) de la FMSS
- des normes d'agrément.

Les **intentions pédagogiques** de cet outil sont de favoriser une **amélioration constante des pratiques** des personnes instructrices en simulation clinique qui planifient et animent des activités de simulation, d'inculquer cette **culture de coaching** ainsi que de représenter un **support à la formation** de ces personnes. Répondant au principe que l'expertise s'acquiert dans un contexte de pratique délibérée, l'impact souhaité est donc d'augmenter le sentiment de confiance et l'**aisance** des personnes instructrices en simulation mais également d'**harmoniser les pratiques**.

Consignes d'utilisation :

Sa philosophie principale est celle d'un **échange mutuel d'observation et de coaching entre deux pairs** dans une perspective de **conversation d'apprentissage**.

Il peut cependant, ainsi et aussi, servir : à une personne seule qui souhaite s'autoévaluer; à deux co-débriefeurs qui pratiquent ensemble et souhaitent s'observer et se coacher mutuellement à tour de rôle ou faire le point ensemble sur leur expérience partagée; à une tierce personne qui peut être un pair non impliqué dans le débriefing, d'un niveau d'expérience en débriefing moins ou plus avancé que la personne observée; à un coach dans un contexte de formation pédagogique plus formalisée, etc.

Il peut être exploité à l'issue d'un scénario spécifique ou à la suite de plusieurs scénarios, en direct sur place ou faisant suite à un visionnement vidéo. Il sera important dans ce dernier cas de s'assurer que les personnes apprenantes ont autorisé le visionnement par un tiers à visée d'amélioration des compétences de la personne enseignante.

Il peut s'utiliser dans sa totalité comme guide ressource ou comme outil d'observation sur certaines parties, définies et ciblées par la personne observée.

Certains éléments pourraient être à adapter en fonction de la modalité de la simulation observée.

Cet outil peut également être utilisé à des fins de **preuve d'évaluation de pratique pédagogique**, et être notamment intégré dans les programmes de **Développement Professionnel Continu** des différents collègues et/ou le « **dossier professeur** » des personnes enseignantes exerçant à la FMSS.

Membres du GPS auteurs :

P^{re} Céline Catelin (responsable du GPS et du parcours de formation professorale facultaire et sur mesure en simulation offert par le CPSS)

M^{me} Jacinthe Beauchamp

P^r Stéphan Lavoie

M^{me} Véronique Lisée

M. Benoit Martel

P^{re} Kim Pion

P^r Hector Quiroz Martinez

Avec la collaboration des membres du GPS collaborateurs :

P^r Ghassan Choker, P^{re} Marie-Ève Lacroix et P^{re} Édith Massé

Avec la collaboration du CPSS :

P^{re} Diane Clavet et M^{me} Nancy Tétreault

Références :

Cheng, A., Grant, V., Huffman, J., Burgess, G., Szyld, D., Robinson, T., & Eppich, W. (2017). Coaching the debriefer: peer coaching to improve debriefing quality in simulation programs. *Simulation in Healthcare, 12*(5), 319-325.

Cheng, A., Palaganas, J., Eppich, W., Rudolph, J., Robinson, T., & Grant, V. (2015). Co-debriefing for simulation-based education: a primer for facilitators. *Simulation in Healthcare, 10*(2), 69-75.

Eppich, W., Cheng, A. (2015). Promoting Excellence and Reflective Learning in Simulation (PEARLS). Development and Rationale for a Blended Approach to Health Care Simulation Debriefing. *Simulation in Healthcare, 10*(2), 106-115.

Rivière, E., Jaffrelot, M., Jouquan, J., & Chiniara, G. (2019). Debriefing for the transfer of learning: the importance of context. *Academic Medicine, 94*(6), 796-803.

Grant, V. J., Robinson, T., Catena, H., Eppich, W., & Cheng, A. (2018). Difficult debriefing situations: A toolbox for simulation educators. *Medical teacher, 40*(7), 703-712.

Rudolph, J. W., Foldy, E. G., Robinson, T., Kendall, S., Taylor, S. S., & Simon, R. (2013). Helping without harming: the instructor's feedback dilemma in debriefing—a case study. *Simulation in Healthcare, 8*(5), 304-316.

Simon, R., Raemer, D. B., & Rudolph, J. W. (2012). Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare (DASH)©—instructor version, short form. Boston, MA: Center for Medical Simulation.

Zamjahn, J., Baroni de Carvahlo, R., Bronson, M., Garbee, D. and Paige, J. (2018). eAssessment: development of an electronic version of the Objective Structured Assessment of Debriefing tool to streamline evaluation of video recorded debriefings. *Journal of the American Medical Association, 25*(10), 1284-1291.



© GPS 2021

Cette présentation est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pour citer cet outil :

Groupe de pédagogie de la simulation (2021). *ObSIMco – Outil d'observation de l'animation d'une séance de simulation pour coaching entre pairs*. Consortium de simulation Moncton-Saguenay-Sherbrooke.

Dans un souci d'amélioration de l'outil, merci de remplir le court questionnaire d'évaluation faisant suite à son utilisation soit en tant que personne observateur ou personne observée : <https://forms.office.com/r/hzH98LDtkL>

OUTIL D'OBSERVATION pour COACHING

Date :		Observateur :	
Lieu :		Signature de l'observateur :	
		Formateur observé :	
Modalité ou type de simulation :			
Cible d'observation :			

PRÉBRIEFING : l'objectif est d'établir un climat de sécurité favorable aux apprentissages +/ Δ

Présentation des formateurs/participants Établissement d'une entente de confidentialité Explication du déroulement : journée + étapes d'une séquence Explication des objectifs globaux de la méthode et de la journée Établissement d'un « contrat pédagogique » : <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du « contrat de fiction » ainsi que des limites reliées au réalisme - Énonciation que chacun fait de son mieux, chacun est là pour apprendre et s'améliorer et que les erreurs sont utiles à l'apprentissage - Formulation des attentes : Encourage l'investissement, à jouer le rôle, à se pratiquer Présentation de l'environnement (ex. : patient, mannequin, matériel, lieux physiques) Explication des rôles : acteurs/facilitateur/confédérés	<i>Commentaires</i>
---	---------------------

BRIEFING : l'objectif est d'introduire les rôles, le scénario +/- les tâches +/ Δ

Mise en condition des intervenants de façon spécifique : <ul style="list-style-type: none"> - Apprenants - Facilitateurs - Confédérés - Acteurs Énonciation des objectifs spécifiques du scénario ou de la pratique	<i>Commentaires</i>
---	---------------------

CODÉBRIEFING (s'il y a lieu) : L'objectif des co-débriefeurs est de rendre la discussion fluide pour permettre des apprentissages efficaces +/ Δ

Entente préalable : modèle choisi; règles de fonctionnement; répartition des tâches; expertise de chacun (contenu et méthode) Identification commune des écarts observés Approche choisie adéquate et respectée Règles de fonctionnement respectées : gestion des transitions, des désaccords, des interruptions, des silences, des écarts de fonctionnement/déroulement Expertise de chacun mise à profit Langage non-verbal optimal entre les deux Positionnement entre eux et p/r au groupe Modèle de rôle de collaboration Débriefing entre eux après	<i>Commentaires</i>
---	---------------------

DÉBRIEFING : L'objectif est d'avoir une pratique réflexive après l'action

Δ/+

<p>Choix et respect d'une structure p. ex. 4 phases du PEARLS, feedback dialogique</p> <p>Organisation du temps :</p> <ul style="list-style-type: none">- suffisant pour chaque phase incluant la conclusion- aménagé pour répondre aux principaux objectifs <p>Gestion des objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- priorisés; discutés/délaissés; prévus/non-prévus, émergés <p>Choix adéquat des stratégies de débriefing et maîtrise de celles-ci p.ex. <i>advocacy-inquiry</i> (curiosité bienveillante, explore le cadre cognitif)</p> <ul style="list-style-type: none">feedback directifplus delta <p>Écarts de performance adressés et explorés</p> <p>Transfert des apprentissages favorisés p.ex. contextualisation, décontextualisation, recontextualisation</p> <p>Guide la réflexion et l'interaction entre les apprenants</p> <p>Maintien de la sécurité : p.ex. normaliser l'écart, questions ouvertes, reflet empathique, focus sur l'équipe plutôt que l'individu, transparence.</p> <p>Gestion des émotions</p> <p>Langage non-verbal :</p> <ul style="list-style-type: none">- langage corporel- contact visuel et global- avenant, souriant, soutenant- temps de réponse suffisants, tolérer les silences- ton de voix	<p><i>Commentaires</i></p>
--	----------------------------

DÉFI OBSERVÉ relié à un type d'apprenant [7]

(Apprenant qui boude, peu réflexif/auto-critique, silencieux, qui monopolise la parole, émotif, désengagé, confrontant...)

Notes :

RÉFLEXION du FORMATEUR OBSERVÉ :

Défis rencontrés :

Éléments retenus :

Investissement prévu :

Dans un souci d'amélioration de l'outil, merci de remplir le court questionnaire d'évaluation faisant suite à son utilisation soit en tant que personne observateur ou personne observée : <https://forms.office.com/r/hzH98LDtkL>

Mini guide pour la rédaction de commentaires utiles pour progresser

- Un commentaire rédigé par la personne observatrice, et bonifié conjointement lors de l'échange entre la personne observée et la personne observatrice, sera particulièrement utile s'il distingue bien les trois composantes décrites au tableau à savoir : action observée, impact, conseil (en insistant sur la seconde qui est souvent négligée).

Les commentaires formulés à la suite d'une observation peuvent référer à :	1^{re} COMPOSANTE DU COMMENTAIRE : <i>Les actions observées</i> <i>(les faits)</i> À valider auprès de l'observé (a-t-on vu / retenu la même chose?)	2^e COMPOSANTE DU COMMENTAIRE : <i>Les impacts</i> <i>(observés ou potentiels)</i> À formuler au moyen d'un échange entre l'observé et l'observateur	3^e COMPOSANTE DU COMMENTAIRE : <i>Les recommandations</i> <i>(conseils retenus pour l'avenir)</i> À formuler au moyen d'un échange entre l'observé et l'observateur
Un aspect du travail qui a été efficace, particulièrement bien réussi, dont on souhaite que la personne observée prenne conscience afin de le répéter ou de le faire plus	Décrire avec précision (<i>tu as dit... tu as fait...</i>) les façons de faire qu'on souhaite commenter en insistant sur les éléments qui font que ça a bien fonctionné	Décrire les impacts positifs notés (sur l'apprenant, sur les collègues de l'équipe, sur sa propre efficacité,...)	S'entendre pour continuer à agir ainsi consciemment ou même à utiliser cette façon de faire plus souvent <i>Peut inclure un court « conseil du métier » pour faire encore mieux</i>
Des actions qui n'ont pas été utiles, voire même risquées, et qu'il faudrait modifier, ou bien des actions qui devraient être ajoutées pour être plus efficace à faire face au défi rencontré	Décrire avec précision (<i>tu as dit... tu as fait... tu n'as pas fait...</i>) le moment et l'action qu'on souhaite commenter en insistant sur les éléments qui font que ça n'a pas fonctionné de manière optimale	Décrire les impacts négatifs notés ou potentiels (de l'action faite ou de l'action omise)	Préciser comment faire différemment ou quoi ajouter dans sa façon de faire, la prochaine fois, pour être plus efficace ou pour faire face au défi rencontré. <i>L'impact positif potentiel à agir ainsi mérite d'être souligné pour soutenir la motivation.</i>

Diane Clavet, pour le CPSS, avril 2021