

Il Centro di simulazione medica

VALUTAZIONE DEL
DEBRIEFING PER LA
SIMULAZIONE IN SANITÀ
(DASH)©

Manuale del valutatore

INTRODUZIONE

Un passo cruciale per chiarire e consolidare l'apprendimento acquisito con le simulazioni in ambito sanitario è il debriefing di tali esperienze, cioè la revisione metodica di ciò che è accaduto e del perché. Condurre un debriefing è un'abilità da apprendere e può essere migliorata con la pratica e il feedback. Il manuale e i moduli di valutazione del Debriefing Assessment for Simulation in Healthcare (DASH)[®] sono progettati per aiutare a valutare e sviluppare le capacità di debriefing.

Ulteriori informazioni, moduli di valutazione e contatti sono disponibili sul sito web di DASH: <https://harvardmedsim.org/dash.html>.

Introduzione al processo di Debriefing

Nel contesto della simulazione sanitaria, un debriefing è una conversazione tra due o più persone per rivedere un evento o un'attività simulata. Nel debriefing, i partecipanti esplorano e analizzano le loro azioni e i processi di pensiero, gli stati emotivi e altre informazioni per migliorare le prestazioni in situazioni reali. Quando gli istruttori favoriscono un elevato coinvolgimento dei partecipanti, questo produce una migliore e più approfondita acquisizione delle conoscenze, una maggiore probabilità di acquisirne di nuove o di rinforzare abilità e atteggiamenti verso i setting clinici o sanitari in generale.

I Debriefer fanno un confronto implicito tra il livello di prestazione desiderato e il livello di prestazione osservato nella simulazione. La differenza tra le prestazioni desiderate e quelle effettive è definita divario di prestazioni. Il divario può essere grande, piccolo o, in casi di prestazioni buone o eccellenti, nullo. Un Debriefing efficace consente di descrivere e analizzare le ragioni di questo divario.

Debriefer possono contribuire a migliorare le prestazioni scarse o a rafforzare quelle buone commentando e discutendo le azioni dei partecipanti.

In alternativa o in aggiunta, possono esplorare il "ragionamento"- la comprensione e le ipotesi sulla realtà esterna- che hanno guidato le azioni dei partecipanti. Quasi tutte le azioni complesse sono guidate dal ragionamento. I debriefing possono concentrarsi sui ragionamenti, sulle azioni o su entrambi.

Gli operatori sanitari corrono dei rischi psicologici quando permettono che le loro prestazioni siano osservate e analizzate da colleghi e istruttori. Pertanto, sviluppare e mantenere un ambiente di apprendimento psicologicamente sicuro è essenziale per ottenere la piena partecipazione di tutti. I Debriefer esperti concedono ai partecipanti il beneficio del dubbio (cioè, presumono le migliori intenzioni) e considerano gli errori o le buone prestazioni come un fattore da analizzare piuttosto che come un crimine da punire o un successo da elogiare.

Il feedback sulle prestazioni è una parte fondamentale del processo di debriefing. I Debriefer esperti non sono né eccessivamente duri e negativi, né falsamente gentili e non giudicanti. Piuttosto, forniscono un feedback diretto e rispettoso ed esplorano i fattori alla base delle prestazioni del partecipante. La maggior parte dei debriefing mira a migliorare i deficit di prestazione, ma i debriefing possono anche esplorare le buone prestazioni: Quali azioni o processi di pensiero hanno permesso a una persona o a un team di essere efficace?

Che cos'è la DASH?

La DASH valuta i comportamenti dell'istruttore che facilitano l'apprendimento e il cambiamento in contesti esperienziali. I comportamenti descritti nella DASH sono stati ricavati dalla letteratura e dalle evidenze di ricerche precedenti, nonché dalle osservazioni di esperti su centinaia di debriefing.

La DASH è stata progettata per guidare la valutazione dei debriefing in una varietà di discipline e corsi in ambito sanitario, che hanno coinvolto campioni di partecipanti con diversa numerosità, e un'ampia gamma di obiettivi educativi, da un'esercitazione sulle abilità di sutura a una sulla gestione delle maxi emergenze.

La DASH può essere utilizzata in diversi setting, indipendentemente dagli spazi e dal tempo a disposizione. La DASH può essere utilizzata per valutare l'introduzione al corso di simulazione (elemento 1) e il debriefing post-simulazione (elementi 2-6). La capacità dell'istruttore di creare un ambiente favorevole all'apprendimento influisce in modo significativo sulle attività successive; la valutazione dell'introduzione valorizza il significato del punteggio complessivo.

La DASH rileva e valuta sei elementi chiave di un debriefing. Questi includono se e come l'istruttore:

- (1) Crea un ambiente di apprendimento coinvolgente;
- (2) Mantiene un ambiente di apprendimento coinvolgente;
- (3) Struttura il debriefing in modo organizzato;
- (4) Suscita discussioni coinvolgenti;
- (5) Identifica ed esplora le lacune nelle prestazioni;
- (6) Aiuta i partecipanti a raggiungere o mantenere buone prestazioni future.

La DASH è una scala che valuta il Debriefing rispetto ai comportamenti necessari per eseguire un debriefing efficace e a quelli che caratterizzano un debriefing scadente. Un "elemento" della DASH è un concetto di alto livello che descrive un'intera area di comportamenti di debriefing. Ogni elemento è composto da "dimensioni" che caratterizzano una competenza di alto livello. I "Comportamenti" elencati all'interno di ciascuna dimensione sono esempi concreti di realizzazione dell'elemento. I comportamenti elencati sono degli esempi; è possibile che a questi si aggiungano altri comportamenti.

Indicazioni per il calcolo del punteggio

I valutatori assegnano un punteggio a ciascun elemento utilizzando come guida le descrizioni della dimensione e gli esempi di comportamento. Un punteggio DASH completo comprende cinque (o sei, se l'Elemento 1, l'introduzione al corso, è stato osservato) valutazioni dell'elemento. Le valutazioni si basano su una scala di efficacia a sette punti.

Scala di valutazione

Valutazione	Descrittore
7	Estremamente efficace/eccellente
6	Considerabilmente efficace / Molto buono
5	Prevalentemente efficace / Buono
4	Abbastanza efficace/mediocre
3	Prevalentemente inefficiente/scarso
2	Considerabilmente inefficiente / Molto scarso
1	Estremamente inefficiente / dannoso

I valutatori devono studiare gli elementi e conoscerli perfettamente, riassumendo la loro impressione **rispetto all'efficacia complessiva per l'intero elemento**, guidata dall'osservazione delle singole dimensioni e dei comportamenti che la definiscono. Devono pensare in modo olistico e non aritmetico per considerare l'impatto cumulativo delle dimensioni, che potrebbero non avere tutte lo stesso peso. I valutatori pesano le dimensioni come ritengono opportuno, in base alla loro visione olistica dell'elemento. Una dimensione mancante o impossibile da valutare non deve influire negativamente sulla valutazione. Ad esempio, se nessun partecipante si è arrabbiato, non bisogna tenere conto della dimensione relativa al modo in cui il debriefer gestisce le persone arrabbiate.

Una volta che i valutatori hanno acquisito una buona dimestichezza con gli elementi, troveranno che la scala è facile da usare. I valutatori formati sono in grado di assegnare punteggi affidabili e validi.

I debriefing brevi e quelli che si concentrano solo sulle azioni e non affrontano il ragionamento non otterranno probabilmente un punteggio più alto di un 4, 5 o, a volte, 6. Occorre considerare che il contesto del debriefing può influenzare le valutazioni. Se l'ambiente in cui si svolge il debriefing non è ideale - una stanza angusta, vicina a distrazioni del mondo reale o nello stesso spazio della simulazione - con solo pochi minuti a disposizione, è ragionevole pensare che le valutazioni raggiungano al massimo un punteggio di 4 o 5. Quando i partecipanti sentono la pressione del tempo, non hanno privacy o sono troppo vicini a distrazioni cliniche o organizzative, è difficile perseguire una analisi approfondita del pensiero che sta alla base dei comportamenti (le cause o i "costrutti" delle azioni).

Esiste una *sovraposizione mirata* tra gli elementi. Per esempio, l'Elemento 1, "Stabilire un contesto coinvolgente per l'apprendimento", ha alcune delle dimensioni dell'Elemento 2 "Mantiene un contesto coinvolgente per l'apprendimento". In tutti i casi e per ogni elemento, i valutatori devono ignorare la sovrapposizione *evalutare ogni elemento indipendentemente dagli altri*.

Schede di valutazione

Per i valutatori sono disponibili due diverse schede di valutazione. La scheda breve, progettata per ottenere solo i punteggi degli elementi, è adatta soprattutto per le valutazioni sintetiche. La scala lunga, progettata per ottenere i punteggi delle dimensioni e degli elementi, è particolarmente utile per fornire un feedback formativo ai valutatori.

© Centro di simulazione medica, 2010

ELEMENTO 1

Crea un ambiente di apprendimento coinvolgente

Il modo in cui il debriefer o l'istruttore introducono l'esperienza di apprendimento della simulazione pone le basi per tutto ciò che seguirà. Prima dell'inizio di ogni simulazione, l'istruttore aiuta i partecipanti a chiarire cosa ci si aspetta da loro e li aiuta a comprendere i vantaggi e i limiti dell'ambiente clinico simulato. L'istruttore informa i partecipanti su come il caso, l'evento o la procedura saranno successivamente oggetto di debriefing (cioè didiscussione e analisi) e se la simulazione sarà videoregistrata. L'istruttore chiarisce che l'obiettivo è l'apprendimento, non il "cogliere" le persone in errore, e crea un ambiente in cui i partecipanti si sentano sicuri nel condividere pensieri e sentimenti sull'imminente simulazione e sul debriefing senza temere di provare imbarazzo o umiliazione.

Elemento 1 Dimensioni

Chiarisce gli obiettivi del corso, l'ambiente, i ruoli e le aspettative.

I corsi basati sulla simulazione sono più efficaci e i partecipanti si impegnano maggiormente quando capiscono il senso di ciò che stanno facendo, il loro ruolo, quello degli istruttori e ciò che ci si aspetta da loro.

I comportamenti positivi ed efficaci per questa dimensione includono:

- Presentarsi e invitare gli altri a fare altrettanto
- Condividere informazioni sulle proprie qualifiche ed esperienze personali, *background* e interesse per il corso e invitare gli altri a fare altrettanto
- Presentare una panoramica del corso e gli obiettivi di apprendimento

- Presentare e descrivere i simulatori, il materiale, l'ubicazione delle forniture, il ruolo degli attori, ecc.
- Illustrare l'approccio che i partecipanti devono adottare nell'utilizzo dell'attrezzatura (ad esempio, mantenere un "approccionaturale e aperto" quando ci si prende cura di un paziente simulato)
- Discutere i casi, le procedure o gli eventi da simulare e il motivo per cui alcuni casi o compiti sono stati inclusi nel corso (ad esempio, casi reali che hanno avuto esiti negativi, che sono particolarmente difficili o adatti alla pratica, ecc.)
- Esplicitare le aspettative sui ruoli dei partecipanti al corso di simulazione e al successivo debriefing
- Richiedere che i partecipanti si impegnino in discussioni di debriefing e cerchino di essere auto-riflessivi
- Indicare le regole del essenziali per il debriefing: essere rispettosì, curiosi ed educati riguardo ai pensieri e alle azioni degli altri.
- Incoraggiare le persone a parlare e consentire un disaccordo rispettoso
- Descrivere esplicitamente il ruolo dell'istruttore: facilitare la discussione; commentare le prestazioni sulla base dell'osservazione di eventi o simulazioni simili; fungere da risorsa per la propria area di competenza (ad esempio, PALS, ACLS; CRM; lavoro di squadra; clinica); garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Non descrivere obiettivi, ruoli o aspettative
- Essere vaghi o fuorviante nel descrivere la simulazione o il debriefing.
- Non lasciare il tempo o l'opportunità ai partecipanti di fare domande.

Stabilisce un "contratto di finzione" con i partecipanti.

Il contratto di finzione è uno sforzo congiunto tra il debriefer e i partecipanti. In esso, l'istruttore riconosce che la simulazione non può essere esattamente come la vita reale, ma si impegna a renderla il più reale possibile entro i limiti delle risorse e della tecnologia. I partecipanti accettano di fare del loro meglio per agire come se tutto fosse reale.

I comportamenti positivi ed efficaci per questa dimensione includono:

- Spiegare che l'istruttore e i partecipanti devono collaborare per creare una simulazione e un ambiente di apprendimento coinvolgenti
- Dichiare che l'obbligo dell'istruttore è quello di fare tutto il possibile per rendere reale la simulazione entro i limiti delle risorse e della tecnologia disponibili
- Chiedere ai partecipanti di fare la loro parte per agire nel miglior modo possibile, come se la simulazione fosse reale, riconoscendo che il partecipante probabilmente agirà in modo diverso nell'ambiente di simulazione rispetto all'ambiente clinico reale
- Esprimere una valutazione chiara e fedele dei punti di forza e di debolezza del simulatore

I comportamenti negativi o inefficaci includono:

- Banalizzare le sfide che i partecipanti devono affrontare per accettare il realismo della simulazione
- Affermare o credere che i partecipanti agiranno come se fossero nel contesto clinico reale
- Insinuare o affermare che è colpa dello studente se la simulazione non sembra reale

Cura i dettagli logistici.

Anche se può sembrare di secondaria importanza, informare i partecipanti sui dettagli logistici e fornire un ambiente fisicamente confortevole, li aiuta a concentrarsi sull'apprendimento.

I comportamenti positivi ed efficaci per questa dimensione includono:

- Assicurarsi che lo spazio di apprendimento o l'aula siano pulite. Se disponibili, sedie, tavoli, lavagna, video, dispositivi di simulazione o altro materiale didattico siano ordinati, puliti e pronti all'arrivo dei partecipanti
- Tenere il briefing con i partecipanti sul luogo in cui si svolgerà la simulazione e sulla durata prevista
- Informare i partecipanti in merito alla disponibilità di cibo e bevande, ai trasporti o alle considerazioni logistiche, all'ubicazione dei bagni, ecc.
- Informare i partecipanti su quando e dove si terrà il debriefing

I comportamenti negativi o inefficaci includono:

- Non orientare i partecipanti sulla logistica del corso e sull'ambiente
- Ignorare o prendere alla leggera le preoccupazioni dei partecipanti in merito a tempi, luoghi o esigenze fisiche
- Non considerare le potenziali difficoltà delle persone in relazione alle loro particolari condizioni fisiche (ad esempio, se utilizzano una sedia a rotelle o un altro dispositivo, se sono allergici al lattice, ecc.)

Garantisce la sicurezza Psicologica nel rispetto dei partecipanti e del loro punto di vista.

I partecipanti spesso temono che le simulazioni siano progettate per esporre le loro debolezze o per umiliarli. Per contrastare queste idee, gli

istruttori dovrebbero offrire un approccio chiaro, comunicando che presumono che il partecipante abbia buone intenzioni e stia cercando di fare del suo meglio, ma che probabilmente commetterà degli errori durante la simulazione, il che va benissimo, in quanto l'ambiente della simulazione è l'ideale per parlare di come migliorare la pratica clinica.

I comportamenti positivi o efficaci in questa dimensione includono:

- Enunciare frasi del tipo: "Gli errori sono enigmi da risolvere, non crimini da punire"
- Dichiарare di comprendere che i partecipanti stanno cercando di realizzare qualcosa di positivo, anche quando commettono errori
- Partire dal presupposto che i partecipanti siano intelligenti, ben formati e che stiano cercando di fare del loro meglio per imparare e migliorare.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Deridere, sminuire o ignorare le espressioni di ansia dei partecipanti.
- Dichiарare o sottintendere che le scarse prestazioni dei partecipanti durante la simulazione saranno utilizzate contro di loro
- Fare commenti svilenti sulle competenze di un partecipante
- Dire cose che minano l'aspirazione di un partecipante di essere un operatore sanitario capace

ELEMENTO 2

Mantenere un ambiente di apprendimento coinvolgente

Questo elemento si sovrappone chiaramente all'Elemento 1 e comprende il modo in cui durante il debriefing viene mantenuto un buon ambiente di apprendimento. All'inizio del debriefing, soprattutto se è il primo della giornata, e durante tutto il debriefing, l'istruttore deve aiutare i partecipanti a capire cosa ci si aspetta da loro. L'istruttore dovrebbe assicurarsi che i partecipanti si sentano confidenti del fatto che l'ambiente sia sicuro per la condivisione di pensieri e sentimenti—ossia che non saranno additati o umiliati—e che l'attenzione è rivolta all'apprendimento, non a "cogliere" le persone in errore.

Elemento 2 Dimensioni

Chiarisce gli obiettivi, i ruoli e le aspettative del debriefing.

I debriefing sono più efficaci, e i partecipanti si impegnano maggiormente, quando capiscono il senso di ciò che stanno facendo, il loro ruolo, quello degli istruttori e ciò che ci si aspetta da loro.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Indicare le aree tematiche che verranno trattate (ad esempio, "Vorrei parlare di come si identificano le aritmie")
- Definire le aspettative sul ruolo dei partecipanti nel debriefing
- Chiedere ai partecipanti di impegnarsi nelle discussioni e di cercare di essere auto-riflessivi

- Descrivere esplicitamente il ruolo del debriefer: facilitare la discussione; commentare le prestazioni sulla base dell'osservazione di simulazioni simili; agire come risorsa sulla propria area di competenza (ad esempio, PALS, ACLS, CRM, lavoro di squadra, clinica); garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Non dichiarare i ruoli del debriefer e dei partecipanti
- Lasciare gli obiettivi del debriefing generici o non dichiarati
- Negare il tempo per domande o commenti da parte dei partecipanti
- Non accorgersi dei segnali verbali o non verbali dei partecipanti che indicano confusione sugli obiettivi

Aiuta i partecipanti a impegnarsi in un contesto di realismo limitato.

I partecipanti spesso non apprezzano (o non sopportano) i vincoli del realismo della simulazione finché non hanno partecipato a una simulazione specifica. Vogliono ottenere buoni risultati e spesso si sentono in colpa quando non ci riescono. Si lamentano se si sentono ingannati o frustrati dalla tecnologia della simulazione o temono di non essere considerati competenti. A volte sono semplicemente frustrati quando il realismo limitato confonde il loro processo di risoluzione dei problemi. I debriefer possono aiutare i partecipanti ad affrontare questi problemi riconoscendo la legittimità delle loro lamentele, nonché mantenendo il debriefing focalizzato sugli obiettivi di apprendimento piuttosto che sulle attrezzature. Gli istruttori modellano la serietà e il realismo degli scenari o delle simulazioni procedurali trattandoli, quando è appropriato, come "casi clinici" e considerando i manichini, i pazienti standardizzati e gli altri attori dello scenario, come se fossero persone con integrità e motivazioni reali. Per esempio, se un attore che interpreta un altro medico è arrabbiato e urla, il debriefer dovrebbe aiutare i

partecipanti a pensare di esplorare la legittima preoccupazione del personaggio.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Affermare che le proprietà fisiche del simulatore sono diverse da quelle delle persone reali
- Affermare che i partecipanti probabilmente agiscono in modo diverso nell'ambiente simulato
- Affermare o dimostrare che, nonostante i limiti della simulazione, ci sono comunque cose utili da discutere (ad esempio, confrontando eventi e situazioni con la vita reale)
- Riconoscere i problemi o le lamentele di un partecipante parafrasando e accettandoli. (Ad esempio, "Eri preoccupato per i rumori del respiro. Sì, non sono il massimo").
- Dopo aver esplorato l'esperienza dei partecipanti, indirizzare la discussione verso aree fruttuose. (Ad esempio, "È vero, i rumori del respiro possono essere difficili da distinguere sul manichino, quindi lo capisco. Mi chiedo se qualcuno abbia mai avuto problemi a rilevare i rumori del respiro nella vita reale e cosa significhi per voi").
- Riconoscere che c'è un certo imbarazzo nel "fingere".

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Discutere con il partecipante sul realismo.
- Negare la legittimità delle lamentele dei partecipanti.
- Mostrare risentimento per il fatto che i partecipanti non si sono impegnati appieno nella simulazione.
- Ridere o sminuire la tecnologia o gli attori della simulazione.
- Far sentire i partecipanti sciocchi per essere entrati pienamente nella finzione del caso, della procedura o dell'evento.

Trasmette rispetto per gli studenti e si preoccupa della loro sicurezza psicologica.

Il rispetto e la considerazione positiva dei partecipanti contribuiscono a creare un contesto che favorisce il debriefing. Gli istruttori devono promuovere un clima favorevole quando trattano i partecipanti come professionisti rispettati di una stessa squadra. Comunicare tale rispetto può andare di pari passo con critiche puntuali alla prestazione di un partecipante. Non è necessario nascondere i propri giudizi. occorre invece porre domande e ascoltare con rispetto le risposte.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Mostrare una genuina curiosità, sollecitando i pensieri dei partecipanti e ascoltando le loro risposte
- Porre domande aperte che incoraggino i partecipanti a esplorare il loro pensiero
- Prendere appunti o ricordare ciò che i partecipanti dicono e fare collegamenti durante il debriefing su intuizioni o spiegazioni
- Criticare il comportamento, non la persona (ad esempio, dire: "Gridando all'infermiera non hai ottenuto la risposta che volevi", invece di "Sei una testa calda, vero?").

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Farsi le domande e darsi le risposte
- Parlare sopra i partecipanti.
- Sminuire i partecipanti o ridicolizzare le loro risposte.
- Interrogare un partecipante allo scopo di farlo sentire stupido
- Usare sarcasmo di cattivo gusto o ironia nel discutere le azioni o il pensiero dei partecipanti.

ELEMENTO 3

Struttura il debriefing in modo organizzato

Sebbene le diverse scuole di debriefing prevedano un numero diverso di fasi, quasi tutti gli approcci sostengono un flusso logico che consenta ai partecipanti di 1) "sfogarsi", sfogare le proprie reazioni immediate; 2) analizzare ciò che è accaduto e generalizzare o applicare alla propria pratica attuale o futura; 3) riassumere il proprio apprendimento. Pertanto, un debriefing efficace dovrebbe iniziare subito dalle reazioni dei partecipanti; la parte centrale dovrebbe comprendere una fase di comprensione che include sia l'analisi che la generalizzazione ad altri contesti; il debriefing dovrebbe concludersi con una fase di sintesi.

Elemento 3 Dimensioni

All'inizio del debriefing incoraggia i discenti a esprimere le loro reazioni e, se necessario, li orienta su ciò che è accaduto nella simulazione.

Questa fase iniziale del debriefing consente ai partecipanti di esprimere le loro reazioni emotive iniziali rispetto alla simulazione e, se necessario, all'istruttore di fornire informazioni o facilitare una conversazione che chiarisca i fatti alla base della simulazione. Le domande e le risposte dell'istruttore alle parole dei partecipanti possono aiutare od ostacolare lo sviluppo della sicurezza psicologica. Invitare a reagire e ascoltare con interesse aiuta a creare un senso di sicurezza. Il debriefer si accerta della comprensione del caso, della procedura o dell'evento da parte dei partecipanti e può chiarire i fatti salienti. I commenti dei partecipanti forniscono indicazioni sulle loro preoccupazioni e sulle loro esigenze e informa il debriefer su quali obiettivi è importante affrontare.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

Porre domande che invitino i partecipanti a esprimere le loro reazioni iniziali rispetto al caso, alla procedura o all'evento e consentire l'espressione delle loro emozioni.

Accettare e incoraggiare le reazioni annuendo o parafrasando, ecc. Discutere i fatti e rivedere gli eventi quando necessario per eliminare la confusione del partecipante. Questo può avvenire anche nella fase di analisi.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Ridicolizzare le risposte dei partecipanti rispetto all'esperienza.
- Mettersi sulla difensiva di fronte alle reazioni negative che i partecipanti possono esprimere sul caso, sulla procedura o sull'evento.
- Saltare la fase delle reazioni, che può far sentire il partecipante turbato o insicuro.

Guida un'analisi delle prestazioni dei partecipanti durante la parte centrale della sessione.

Lo scopo della fase di analisi è quello di consentire ai partecipanti di dare un senso agli eventi della simulazione, di rispondere alle loro preoccupazioni e di aiutarli a raggiungere gli obiettivi del corso.

Gli istruttori dovrebbero cercare di far emergere i processi di pensiero e i sentimenti che hanno guidato le azioni di un partecipante e poi lavorare con i partecipanti per rielaborare o rafforzare questi fattori alla base delle prestazioni , al fine di garantire una migliore assistenza ai pazienti in situazioni simili in futuro. In questa fase il debriefer aiuta il partecipante a capire come gli insegnamenti possono essere generalizzati ad altre situazioni.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Porre domande che inducano il partecipante a discutere e riflettere su ciò che ha pensato, sentito e sugli eventi della simulazione
- Ascoltare le questioni sollevate dai partecipanti, in modo che l'istruttore possa adattare brevi micro lezioni per rispondere alle loro preoccupazioni
- Dedicare un tempo adeguato ad argomenti di grande interesse per i partecipanti, assicurandosi di trattare argomenti che fanno parte degli obiettivi del corso.
- Porre domande e provocare discussioni che portino i partecipanti a ipotizzare come le lezioni apprese nella simulazione possano essere applicate nel loro ambiente sanitario. In altre parole, aiutare i partecipanti a generalizzare l'esperienza di simulazione.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Dire immediatamente ai partecipanti cosa fare di diverso la prossima volta (ad esempio, "Chiama subito i soccorsi, non aspettare!") senza farli riflettere su cosa hanno fatto e perché.
- Elencare una serie di argomenti previsti dal curriculum senza tenere conto di episodi specifici - positivi o negativi – avvenuti durante il caso, la procedura o l'evento dal punto di vista del partecipante.
- Interrompere le spiegazioni dei partecipanti sui motivi che li hanno spinti a seguire una determinata linea d'azione.

Verso la fine del debriefing, collabora con i partecipanti per riassumere l'apprendimento della sessione.

Lo scopo della fase di sintesi è quello di segnalare la fine del debriefing, di rivedere i punti salienti e di tradurre le lezioni apprese dal debriefing in principi che i tirocinanti possono portare con sé per migliorare la loro pratica.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Dichiarare che è giunto il momento di chiudere la discussione e lasciare ai partecipanti il tempo di riassumere ciò che hanno imparato
- Porre ai partecipanti una domanda o una serie di domande per aiutarli a riassumere ciò che hanno imparato. (ad esempio: "Cosa è andato bene? In circostanze simili, cosa fareste di diverso la prossima volta? Quali insegnamenti utilizzerete nella vostra pratica?")
- Riassumere i punti importanti se i partecipanti non li hanno trattati
- Raccomandare letture o attività che i partecipanti possono intraprendere per migliorare

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Terminare il debriefing in modo brusco, senza riassumere i principali punti di apprendimento (ad esempio, "Oh, guarda l'ora! Non abbiamo più tempo. Buona giornata")
- Monopolizzare la discussione di sintesi senza dare ai discenti la possibilità di contribuire con osservazioni conclusive
- Trattare il debriefing come un'esperienza isolata senza sottolinearne il legame con la pratica passata e futura

ELEMENTO 4

Favorisce discussioni coinvolgenti

In che misura il debriefer coinvolge i partecipanti in discussioni interessanti, ascolta ciò che dicono e li aiuta a diventare professionisti riflessivi? Lo scopo del debriefing è far sì che i partecipanti si concentrino su argomenti importanti che generino una discussione approfondita.

I debriefing non dovrebbero concentrarsi puramente sul consolidare conoscenze e fatti. Piuttosto, un buon debriefing richiede ai partecipanti di applicare, analizzare, sintetizzare e valutare le informazioni. L'obiettivo finale del debriefing è incoraggiare i partecipanti a riflettere personalmente sul loro approccio alla pratica clinica o alla gestione dell'assistenza sanitaria e ispirare il miglioramento.

Elemento 4 Dimensioni

Utilizza esempi e risultati concreti come base per l'indagine e la discussione.

Esaminare le azioni cliniche, sociali o di lavoro di squadra intraprese dal partecipante, e i risultati del caso, della procedura o dell'evento, consente al debriefer e al partecipante di lavorare con dati verificabili e condivisi come punto di partenza per la discussione.

Questo include, ad esempio, il caso in cui il paziente ha avuto un infarto, oppure sono andate perse informazioni importanti. A partire da questo, i debriefing esplorano i "costrutti" personali del partecipante che hanno guidato le sue azioni.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Porre domande basate su azioni e risultati osservati. "A me è sembrato che ci siano voluti tre minuti per defibrillare il paziente...".

- Utilizzare le osservazioni del comportamento e delle interazioni per avviare una discussione sui processi di pensiero o sui modi per migliorare l'azione in futuro. "Mi è sembrato che ci siano voluti tre minuti per defibrillare il paziente. Nell'ultimo debriefing abbiamo discusso dell'importanza di defibrillare il paziente rapidamente. Questo mi fa pensare che ci sia qualcosa di difficile nel portare a termine questo compito. Come la vedete voi?".

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Riportare come fatti le deduzioni o convinzioni sulle prestazioni dei partecipanti (ad esempio, "Non sapevi qual era il ritmo") senza riconoscerle come deduzioni e quindi sottoponendole alla correzione dei partecipanti.
- Accanirsi sull'esito del caso, della procedura o dell'evento, soprattutto se scarso, senza scomporre la sequenza dell'azione per analizzarla.

Rivela i propri ragionamenti e giudizi.

Esiste una lunga tradizione di dialogo socratico e di domande nella formazione sanitaria. Troppo spesso questo processo viene attuato in un modo che viola sia lo spirito che la lettera del dialogo socratico, ossia un processo nel quale sia il pensiero del maestro che quello dello studente dovrebbero essere aperti alle domande. Invece, gli istruttori sanitari spesso pongono una serie di domande senza rivelare il proprio pensiero. Il risultato di nascondere il proprio pensiero è che i partecipanti sono spesso confusi sul perché di una domanda; o peggio, possono sentirsi manipolati o ingiustamente messi alle strette. Chi fa il debriefing può evitare questi problemi rivelando il proprio ragionamento o la propria logica per perseguire una linea di domande, e facendolo in modo curioso e rispettoso del partecipante. Idealmente, le ipotesi o le conclusioni che il debriefer ha tratto sulle prestazioni del partecipante devono essere comunicate in modo che possano essere modificate dal partecipante. In

altre parole, gli istruttori dovrebbero considerare le proprie conclusioni con un sano scetticismo e supporre che il partecipante abbia buone intenzioni e sia intelligente.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Descrivere il proprio ragionamento per chiarire perché l'argomento è importante per il debriefing. Ad esempio: "Anche se le compressioni toraciche sembrano una cosa relativamente semplice da fare, spesso le persone hanno problemi durante un infarto. Quindi, vorrei discutere le sfide e le strategie per mantenere la giusta frequenza e ottenere un buon massaggio cardiaco"
- Esprimere con rispetto giudizi personali o preoccupazioni sulle prestazioni del partecipante (buone, cattive, insolite, interessanti, allarmanti, ecc.) in modo che il partecipante non debba indovinare il motivo della domanda o sentirsi confuso sul punto di vista del debriefer. Ad esempio, "Non ti ho visto controllare due volte la dose di quel farmaco. Senza il doppio controllo, temo che il paziente corra un rischio maggiore di prendere la dose sbagliata. Mi chiedo cosa ti passasse per la testa in quel momento"
- Indicare le informazioni a sostegno del punto di vista del debriefer, come ad esempio l'esperienza personale, l'aver visto altri, le letture, e così via
- Formulare deduzioni o convinzioni sulle prestazioni del partecipante (ad esempio, invece di dire "Non avevi un leader", dire "Mi è sembrato che avessi problemi ad assegnare un leader in questo caso") e non presumere di sapere cosa il partecipante stesse pensando in quel momento

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Tenere nascoste le proprie preoccupazioni o i propri ragionamenti

- Porre domande guida che nascondono un giudizio o una soluzione. (ad esempio, "Non sarebbe stato meglio chiamare i soccorsi molto prima?")
- Inquadrare le domande in modo da indurre i partecipanti a mostrare una mancanza di conoscenza o ad ammettere gli errori senza rivelare lo scopo della domanda (ad esempio: "Quando è indicato un betabloccante come questo?").
- Affermare le proprie conclusioni come verità. Ad esempio: "Eri fissato. Non hai considerato l'anafilassi come una possibile opzione".

Facilita la discussione attraverso tecniche verbali e non verbali.

I debriefer utilizzano tecniche verbali e non verbali sia consciamente che inconsciamente durante il debriefing. Questo elemento si riferisce all'uso di queste tecniche per sollecitare e ascoltare i contributi dei discenti e per controllare la discussione.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Coinvolgere tutti, senza permettere a una o due persone di dominare la discussione
- Sollecitare e utilizzare punti di vista diversi per arricchire la comprensione di un argomento. "Allora, Franco, sembra che per te, a prescindere dal problema iatrogeno, non dovrebbero esserci influenze sull'adesione alle direttive anticipate. Ma Elena la pensa diversamente. Mi aiutate a capire il pensiero che sta alla base delle vostre posizioni?"
- Coinvolgere le persone silenziose ponendo loro domande sostanziali sullo scenario. Ad esempio: "Ravi, ti ho visto controllare la cartella del paziente, che cosa ha attirato la tua attenzione?"
- Ascoltare attentamente le osservazioni dei partecipanti senza interrompere

- Usare il linguaggio del corpo, come i cenni del capo, il contatto visivo, la postura, la vicinanza e la distanza, lo stare in piedi o seduti e l'espressione del viso, mostrare interesse, gentilezza o potere, il tutto per una discussione proficua
- Consentire il silenzio per dare al partecipante il tempo di riflettere sulle domande
- Parafrasare o rispecchiare verbalmente ciò che dicono i partecipanti

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Fare smorfie, alzare gli occhi al cielo, tamburellare con le dita, sembrare annoiato
- Non lasciare uno spazio di silenzio per permettere ai partecipanti di parlare
- Parlottare sottovoce
- Interrompere o escludere ripetutamente i partecipanti.
- Permettere ad alcuni partecipanti di dominare la discussione o "giocare a favore" mostrando maggiore interesse per loro
- Permettere costantemente ad alcuni partecipanti i di essere esclusi dalla conversazione

Utilizza dispositivi di video, replay e revisione (se disponibili).

I video o altri dispositivi di riproduzione e revisione sono una tecnica educativa efficace e possono essere utilizzati per aiutare i partecipanti a vedere le loro azioni in relazione agli obiettivi chiave del debriefing.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Mostrare una o qualche breve selezionata sequenza per illustrare e introdurre gli argomenti

- Utilizzare la videoregistrazione come trampolino di lancio per la discussione
- Saper utilizzare correttamente il videoregistratore (ad esempio, trovare velocemente le sequenze desiderate)
- Collegare la riproduzione agli obiettivi chiave; utilizzare i dispositivi di riproduzione e revisione per contribuire a rendere interessanti i punti o ad approfondire una discussione
- Mettere in pausa la videoregistrazione se nasce una discussione significativa.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Riprodurre lunghe sequenze di video senza discussione o inquadramento dello scopo.
- Non fare alcun riferimento al video quando il suo utilizzo potrebbe evidenziare punti importanti o risolvere un conflitto
- Prendere in giro l'aspetto o il parlato di una persona davanti alla telecamera

Riconosce e gestisce il partecipante turbato.

Non valutare questa dimensione se nessun partecipante appare turbato.

Una simulazione riuscita è emotivamente coinvolgente. Per questo motivo, è naturale che ci siano momenti in cui un partecipante possa sentirsi turbato.

Un debriefer esperto aiuterà il partecipante a fare chiarezza e aiuterà il gruppo a tornare a uno stato emotivamente stabile. Anche un solo partecipante moderatamente turbato permetterà di prendere in considerazione questa dimensione.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Notare e riconoscere quando qualcuno si arrabbia; dichiarate che si tratta di un'osservazione e verificate rispettosamente con il partecipante se l' osservazione è corretta
- Invitare o permettere al partecipante di descrivere i propri sentimenti, se lo desidera
- Provare una serie di tecniche per ristabilire l'equilibrio, dalla normalizzazione del comportamento (ad esempio, se un partecipante è arrabbiato per la sua prestazione, confrontarla con altre situazioni simili, affermando: "Abbiamo fatto questo scenario 40 volte e quasi tutti lo gestiscono come hai fatto tu"), consentendo agli altri partecipanti di difendere o sostenere il collega ecc..
- Affrontare apertamente la causa del turbamento emotivo.
- Guidare la discussione e i tempi per aiutare il partecipante a confrontarsi e a risolvere il turbamento, eventualmente cambiando il ritmo della discussione; distribuire la conversazione ad altri per esplorare la loro prospettiva o il loro contributo alla questione problematica, piuttosto che concentrarsi esclusivamente sul partecipante turbato; virare su questioni meno emotive, ma tornare sulla questione difficile durante il debriefing, o successivamente in privato con il partecipante.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Ignorare, prendere di mira o emarginare un partecipante arrabbiato
- Deridere o sminuire il motivo per cui una persona è arrabbiata
- Creare rivalità tra i partecipanti su questioni di disaccordo.

ELEMENTO 5

Identifica ed esplora i gap delle performance

Nel valutare questo elemento, considera se il debriefer descrive bene il gap della performance, ossia la differenza tra la performance effettiva e quella ottimale. I debriefing devono fornire ai partecipanti un feedback concreto sulle performance. Oltre a identificarlo, il debriefer deve esplorare le cause del gap.

Quando la performance non è ottimale, il debriefer lavora con il partecipante per analizzare in che modo i "costrutti" (comprese le conoscenze e gli atteggiamenti) e le competenze del partecipante hanno portato al gap della performance. Se un partecipante agisce bene, non significa che non ci sia nulla di cui parlare: Nel caso in cui la performance sia stata buona o eccellente, l'istruttore assiste il partecipante nell'identificare le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti che hanno contribuito alla buona prestazione.

Elemento 5 Dimensioni

Fornisce un feedback sulle prestazioni.

Quando si apprende un'abilità complessa, spesso i partecipanti non hanno una chiara percezione dei loro progressi, proprio come una persona che sta imparando a guidare per la prima volta può avere difficoltà a capire come è posizionata nella corsia. I partecipanti hanno bisogno di un feedback, che di solito significa evidenziare il gap tra il punto in cui vorrebbero essere e quello in cui sono. Un feedback chiaro, una critica sul modo in cui le prestazioni dei partecipanti non raggiungono, soddisfano o superano le prestazioni desiderate per il corso di simulazione, è fondamentale per l'apprendimento.

I comportamenti positivi ed efficaci in questa dimensione includono:

- Esprimere giudizi o critiche sulle prestazioni dei partecipanti in forma specifica e perseguitabile (ad esempio, invece di dire "La comunicazione è stata scarsa", dire "Non ti ho visto incrociare lo sguardo del paziente o parafrasare ciò che ha detto")
- Commentare le prestazioni positive e negative
- Essere diretti ma rispettosi. (es. "Non ti ho sentito scusarti con il paziente per l'errore. Credo che questo abbia contribuito a farlo arrabbiare"; es. "Non ti ho visto controllare due volte la dose. Temo che questo aumenti il rischio di un errore di somministrazione").

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Non rivelare opinioni o giudizi quando si descrivono le osservazioni sulle prestazioni del partecipante
- Mascherare, camuffare le critiche o usare la "tecnica del sandwich" (un'affermazione positiva seguita da una critica seguita da un'affermazione positiva)
- Porre domande guida nella speranza che il partecipante dichiari il deficit nella prestazione che l'istruttore ha osservato ma che non vuole dire
- Esprimere giudizi in modo sarcastico, offensivo, insultante o irrISPETTOSO (ad esempio: "Non c'è da stupirsi che il paziente abbia iniziato a urlare! Quale parte di 'mi dispiace' è così difficile da dire?").

Esplora la fonte del gap delle performance.

Una caratteristica distintiva di un buon debriefing risiede nella capacità di esplorare la ragione o il motivo per cui i partecipanti si trovano dove sono, piuttosto che dove ci si aspettava che fossero. È utile aiutare i partecipanti a capire come i loro ragionamenti (come le conoscenze, le ipotesi, le convinzioni o i sentimenti) abbiano contribuito alla loro performance. Chi

fa il debriefing deve aiutare i partecipanti a esplorare questi fondamenti delle loro azioni. A volte è necessario a causa dei limiti di tempo o utile perché gli obiettivi del corso si concentrano solo sulla correzione delle azioni piuttosto che aiutare i partecipanti a esplorare e ripensare ai loro schemi. Un debriefing che si concentra esclusivamente sulle azioni di solito non sarà valutato più di un 4 e raramente riceverà un 5 su questo elemento.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Andare oltre il "che cosa" per arrivare al "perché"; cioè, esplorare il motivo per cui i partecipanti hanno intrapreso le azioni che hanno fatto, senza concentrarsi esclusivamente sul "fare" e sul "non fare" delle azioni dei partecipanti
- Incoraggiare i partecipanti a riflettere su ciò che pensavano in quel momento
- Fornire critiche specifiche e perseguitabili. Ad esempio, "Non ti ho sentito riassumere le preoccupazioni della madre". Oppure: "Avevi le spalle ingobbite vicino alle orecchie - vedi qui nel video - e credo che questo abbia contribuito all'imbarazzo e alla fatica che hai provato durante la laparoscopia. La prossima volta cerca di tenere una posizione più rilassata"
- Quando è appropriato per gli obiettivi del corso, aiutare il partecipante a esplorare e comprendere le questioni comportamentali che hanno contribuito a un divario nella performance, come lo stile di comunicazione, la pianificazione, la gestione del carico di lavoro, ecc.
- Se appropriato per gli obiettivi del corso, aiutare il partecipante a comprendere gli aspetti cinestesici o psicomotori che hanno contribuito al divario della performance, come un inefficiente massaggio cardiaco o una tecnica di sutura inadeguata durante un'anastomosi intestinale

- Se appropriato agli obiettivi del corso, aiutare il partecipante a capire come le sue conoscenze cliniche e i suoi presupposti o la loro applicazione hanno contribuito al divario di prestazioni, ad esempio quali sono state le cause del ritardo nell'identificazione e nel trattamento di un'embolia polmonare.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Concentrarsi solo sulla correzione delle azioni
- Bloccare la discussione sui processi di pensiero dei partecipanti
- Utilizzare descrizioni generiche o eccessivamente astratte del comportamento (ad esempio, "Non hai ascoltato la mamma", oppure "Devi rilassare di più le spalle per non stancarti durante una lunga procedura").
- Ironizzare sulle ipotesi, sulle conoscenze errate o sulla coordinazione fisica di un partecipante.

ELEMENTO 6

Aiuta i partecipanti a raggiungere o mantenere buone prestazioni future.

La valutazione di questo elemento richiede di valutare l'efficacia con cui il debriefer aiuta i partecipanti ad allineare le ipotetiche prestazioni future alle aspettative o a ripetere prestazioni buone o eccellenti.

I debriefing devono aiutare i partecipanti a sviluppare le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti necessari per colmare le lacune tra il livello di prestazione desiderato dall'istruttore e quello osservato. Nel caso in cui la prestazione sia stata buona o eccellente, l'istruttore dovrebbe identificare i comportamenti o le risposte che l'hanno resa particolarmente riuscita e sollecitare i processi di pensiero sottostanti che l'hanno resa possibile. Aiutare i partecipanti a diventare consapevoli di quali azioni o schemi funzionano bene aiuta a sostenere le buone prestazioni. Un debriefer esperto conosce l'area tematica ed è in grado di lavorare con i gap delle performance rivelate nella simulazione per dare vita a discussioni su come migliorare o mantenere le performance cliniche o di lavoro di squadra in altri contesti o in futuro.

Elemento 6 Dimensioni

Aiuta a colmare il gap di prestazioni attraverso la discussione e l'insegnamento.

Una volta compresi i motivi del gap delle performance, è il momento di aiutare i partecipanti a capire come ottenere prestazioni più efficaci la prossima volta. L'approccio per colmare il gap di performance può essere effettuato discutendo i cambiamenti negli schemi cognitivi e nelle azioni (che di solito si traducono in punteggi DASH più alti per il debriefer), o solo i cambiamenti nelle azioni.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Discutere il caso, la procedura o l'evento in corso per stimolare nei partecipanti modi per migliorare le prestazioni future.
- Se il partecipante non riesce a generare nuove pratiche adeguate attraverso la discussione, si può tenere una breve lezione per condividere conoscenze, esperienze o risultati di ricerche che informino il partecipante su come migliorare le prestazioni.
- Fornire informazioni o conoscenze specifiche la cui assenza ha contribuito al gap nella prestazione
- Utilizzare le informazioni condivise da un partecipante per trovare nuovi modi di pensare e risolvere problemi clinici o di lavoro di gruppo
- Sottolineare che la preoccupazione principale è il benessere del paziente.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Non suggerire o non sollecitare modi per migliorare le prestazioni nella pratica futura
- Non supportare le istruzioni con esempi
- Dire sarcasticamente ai partecipanti che dovrebbero cambiare lavoro
- Ignorare le prestazioni buone o eccellenti

Dimostra una solida padronanza dell'argomento.

I debriefer capaci sono esperti nell'area tematica. Gli argomenti dei debriefing possono riguardare questioni che hanno a che fare con la situazione clinica, il comportamento, il lavoro di squadra, l'etica, ecc. Il debriefer discute gli argomenti con cognizione di causasenza oltrepassare i confini della propria competenza.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Trasmettere una conoscenza ragionata e attuale
- Incoraggiare le pratiche corrette ed elaborare con cognizione di causa i principi sottostanti
- Essere ovviamente a proprio agio con il materiale discusso e verificare che il partecipante abbia capito
- Informare i partecipanti quando il debriefer raggiunge i limiti delle proprie conoscenze
- Essere interessati a ottenere la migliore conoscenza piuttosto che far finta di sapere tutto.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Fornire informazioni non aggiornate o non corrette
- Permettere che pratiche inaccettabili non vengano affrontate
- Non essere aperti ad imparare dagli altri, compresi i partecipanti

[Nota: gravi errori o informazioni chiaramente errate fornite dall'istruttore comportano l'assegnazione di un punteggio di 1 all'intero Elemento, anche se le altre Dimensioni dell'Elemento 6 sono state gestite correttamente.].

Soddisfa gli obiettivi importanti della sessione.

Per utilizzare questa dimensione, il valutatore deve conoscere gli obiettivi della sessione.

Eventi, procedure o altre attività simulate si svolgono all'interno di un programma di studio più ampio e hanno obiettivi educativi specifici. Il debriefer rispetta gli obiettivi del programma di studio. Se vengono discussi obiettivi diversi da quelli previsti, il debriefer deve farlo con cognizione di causa.

I comportamenti positivi ed efficaci includono:

- Discutere tutti gli obiettivi educativi importanti dello scenario
- Scostarsi dal programma di studi quando vi è un elevato beneficio educativo o ritornare a elementi fondamentali per raggiungere obiettivi di livello superiore o di importanza critica
- Discutere gli obiettivi in modo tale da dimostrare sicurezza e competenza in relazione agli obiettivi
- Verificare che i partecipanti abbiano compreso il principio, la tecnica o l'approccio in discussione
- Se gli obiettivi non vengono raggiunti, parlare di come o perché questo è successo.

I comportamenti negativi e inefficaci includono:

- Permettere alla conversazione di divagare su argomenti non cruciali per il corso
- Permettere che vengano persi i punti chiave dell'apprendimento.