

**Indicazioni:** Valuta la qualità del debriefing utilizzando la seguente scala di efficacia di sei Elementi. L'elemento 1 consente di valutare l'introduzione al corso di simulazione e non è da valutare se non hai partecipato all'introduzione. Gli Elementi comprendono Dimensioni e Comportamenti pertinenti al debriefing come definito nel Manuale DASH. All'interno di ogni elemento, il debriefing può variare da eccellente a dannoso. Si prega di notare che il punteggio complessivo dell'Elemento non è derivato dalla media dei punteggi per le singole Dimensioni o Comportamenti. Pensa in modo olistico e non aritmetico nel considerare l'impatto cumulativo delle Dimensioni, che potrebbero non avere tutte lo stesso peso. Tu, in qualità di valutatore, pesa le dimensioni sulla base della **tua visione olistica dell'Elemento**. Se una Dimensione è impossibile da valutare (ad esempio, come sono state gestite le persone arrabbiate se nessuno si è arrabbiato), saltala e non lasciare che influenzi la tua valutazione.

#### **Scala di valutazione**

Valutazione	1	2	3	4	5	6	7
<b>Descrittori</b>	Estremamente inefficace/ Dannoso	Consideravelmente inefficace/ Molto scarso	Prevalentemente inefficace/ Scarso	Abbastanza efficace/ Mediocro	Prevalentemente efficace/ Buono	Consideravelmente efficace/ Molto buono	Estremamente efficace/ Eccellente

**L'elemento 1 valuta l'introduzione all'inizio di uno scenario di simulazione.**

*(Salta questo elemento se non hai partecipato all'introduzione).*

<b>Elemento 1</b> <b>Crea un ambiente di apprendimento coinvolgente.</b>		
<b>Comportamento</b>		<b>Elemento 1</b> Commento o Punteggio
A. Il debriefer si è presentato, ha descritto l'ambiente di simulazione, cosa ci si aspetta durante l'attività, ha introdotto gli obiettivi di apprendimento e ha discusso la riservatezza e i ruoli		
B. Il debriefer ha spiegato i punti di forza e di debolezza della simulazione e che cosa i partecipanti possono fare per ottenere il massimo dalle esperienze cliniche simulate		
C. Il debriefer si è occupato dei dettagli logistici necessari, come la locazione dei servizi igienici, la disponibilità di cibo e gli orari		
D. Il debriefer si è impegnato a rispettare i partecipanti che hanno condiviso i loro pensieri e le loro domande sulla simulazione e sul debriefing, rassicurandoli sul fatto di non provare vergogna o umiliazione durante l'esperienza di simulazione		
<b>Note</b>		

**Gli elementi da 2 a 6 valutano il debriefing.**

<b>Elemento 2</b> <b>Mantiene un ambiente di apprendimento coinvolgente.</b>	
<b>Comportamento</b>	<b>Elemento 2</b> Commento o Punteggio
A. Il debriefer ha chiarito lo scopo del debriefing, quali erano le aspettative da parte dei partecipanti e il suo ruolo nel debriefing	
B. Il debriefer ha riconosciuto le preoccupazioni sul realismo e ha aiutato i partecipanti a imparare anche se i casi erano simulati	
C. Il debriefer ha trasmesso il rispetto per i partecipanti	
D. L'attenzione era rivolta all'apprendimento e non a far sentire in colpa le persone che commettono errori	
E. I partecipanti hanno potuto condividere pensieri ed emozioni senza provare vergogna o umiliazione	
<b>Note</b>	

<b>Elemento 3</b> <b>Struttura il debriefing in modo organizzato.</b>	
<b>Comportamento</b>	<b>Elemento 3</b> Commento o Punteggio
A. La conversazione si è svolta in modo logico, senza saltare da un punto all'altro.	
B. All'inizio del debriefing, i partecipanti sono stati incoraggiati a condividere le loro reazioni naturali al caso/i e il debriefer sembrava prendere sul serio le osservazioni dei partecipanti	
C. A metà, il debriefer ha aiutato i partecipanti ad analizzare le azioni e i processi di pensiero durante la revisione del caso/i	
D. Alla fine del debriefing, è stata prevista una fase di riepilogo in cui il debriefer ha aiutato a fare collegamenti tra le osservazioni e a mettere in relazione i casi con i modi in cui i partecipanti possono migliorare la loro pratica clinica futura	
<b>Note</b>	

<b>Elemento 4</b> <b>Suscita una discussione coinvolgente.</b>	
<b>Comportamento</b>	<b>Elemento 4</b> Commento o Punteggio
A. Il debriefer ha usato esempi concreti, non solo commenti astratti o generici, per far riflettere i partecipanti sulle loro prestazioni	
B. Il punto di vista del debriefer era chiaro; i partecipanti non hanno dovuto dedurre cosa pensasse	
C. Il debriefer ha ascoltato e fatto sentire le persone ascoltate cercando di includere tutti, parafrasando e usando il linguaggio non verbale come il contatto visivo, i cenni, ecc.	
D. Il debriefer ha utilizzato dati video o registrati per supportare l'analisi e l'apprendimento	
E. Se qualcuno si è arrabbiato durante il debriefing, il debriefer è stato rispettoso e costruttivo nel cercare di aiutarlo ad affrontare questa situazione	
<b>Note</b>	

<b>Elemento 5</b> <b>Identifica ed esplora il gap di performance.</b>	
<b>Comportamento</b>	<b>Elemento 5</b> Commento o Punteggio
A. I partecipanti hanno ricevuto un feedback concreto sulle loro performance individuali o su quelle del loro gruppo, basato sul punto di vista onesto e attento del debriefer	
B. Il debriefer ha aiutato a esplorare ciò che i partecipanti stavano pensando o cercando di ottenere in momenti chiave	
<b>Note</b>	

<b>Elemento 6</b> <b>Aiuta i partecipanti a raggiungere o mantenere buone prestazioni future.</b>	
<b>Comportamento</b>	<b>Elemento 6</b> Commento o Punteggio
A. Il debriefer ha aiutato i partecipanti a capire come migliorare le criticità o come ripetere le performance ben riuscite	
B. Il debriefer era preparato e ha usato questa conoscenza per aiutare i partecipanti a capire come ottenere buoni risultati in futuro	
C. Il debriefer si è assicurato che la discussione riguardasse gli argomenti importanti	
<b>Note</b>	

<b>Note e commenti generali</b>
---------------------------------