

Teaching Tool description.	
Title	Feedback
For whom? (pregrad, postgrad, residents,...)	Pre- and postgraduates
Goals/ Educational objectives	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Understanding how giving and receiving feedback is a fundamental element of learning ➤ Learning strategies to give effective feedback ➤ implement some of these strategies and evaluate its effectiveness
Methods (small group, lecture,...)	Lecture, small group work, discussions
Short description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sharing former experiences ➤ Watching two feedbacks ➤ A few theory principles ➤ Put into practice ➤ Discussion and conclusions
Practical Implementation advice	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Feedback timing ➤ Identify what works ➤ Identify what does not work
Tips for success	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Targeting specific and realistic ways of improving ➤ Help learners in finding themselves how to improve ➤ Check that the receiver will retain the feedback and consider amending ➤ Support the learner (emotions related to feedback)
Pitfalls	Be descriptive, non judgmental
Contact	Anne Baroffio

(name and email)	Johanna Sommer Florence Demaurex Noëlle Junod
------------------	---

Le feed-back

Anne Baroffio
Johanna Sommer
Florence Demaurex
Noëlle Junod

Feed-Back?

- Définition?
- Dans votre vécu de receveur de feed-back, qu'est-ce qui vous a aidé ou moins aidé ?

Définition

- L'information donnée à propos d'une performance observée, afin d'améliorer un comportement ou des connaissances

Objectifs

- Comprendre que le feed-back (donné ou reçu) est un élément fondamental de l'apprentissage
- Connaître des stratégies pour donner un feed-back efficace
- Appliquer quelques-unes de ces stratégies et évaluer leur efficacité

Programme

- Partage d'expériences antérieures
- Observation de deux feed-backs
- Quelques éléments de théorie

Pause

- Mise en pratique
- Réflexion-conclusion

Feed-back: Observation

- Observez ce temps de feed-back
- Repérez les éléments
« qui marchent »
- Repérez les éléments
« qui ne marchent pas »

Feed-back: Réflexion

- A partir de l'observation et à partir d'expériences personnelles, remplissez le tableau des caractéristiques qui font que le feed-back « marche » ou « ne marche pas » pour favoriser l'apprentissage

Feed-back ≠ Evaluation

Feed-back	Evaluation
-information	-jugement
-verbes et noms	-adjectifs et adverbes
-formatif	-sanctionnel
-en fonction d'un objectif (personnel)	-en fonction de normes (par rapport aux pairs)
-génère une amélioration	-génère un classement (gradation)
-concerne une performance spécifique	-concerne une performance globale

Feed-back: Recommandations

- Introduction
(accueil-besoins)
- Auto-évaluation
- Feed-back
- Conclusion
(moyens et objectifs d'amélioration)

Feed-back: Recommandations

1. **Introduction**
 - a. Accueil, climat de confiance
 - b. Besoins-attentes: définition des objectifs
2. **Auto-évaluation**
 - a. points forts
 - b. points à améliorer
3. **Feed-back**
 - a. points forts
 - b. points à améliorer
 - c. descriptif (spécifique et concret)
 - d. en commençant par « je »
4. **Conclusion**
 - a. Moyens pour s'améliorer
 - b. Vérification des modifications envisagées

Exemple

- Observez le feed-back et notez les phrases utilisées par l'enseignant pour les différentes étapes

1. Introduction

a. Accueil, climat de confiance

- Atmosphère détendue
- Climat d'apprentissage et non de jugement
- Lieu et temps appropriés

b. Besoins-attentes: objectifs

- Accord sur quoi portera le feed-back (à faire avant ou après l'observation)

2. Auto-évaluation

- Demander
 - a. ce qui a bien marché
 - b. ce qui devrait être amélioré

3. Feed-back

- Utiliser les éléments de l'auto-évaluation pour compléter avec sa propre perception:
(points positifs / points à améliorer)
- **Etre descriptif** (spécifique et concret)
par rapport à des faits précis, un acte ou une performance observée
- **Utiliser le « je »** (le feed-back est subjectif)

4. Conclusion

a. Moyens pour s'améliorer

- Viser des moyens spécifiques et réalistes d'amélioration
- Aider le receveur de feed-back à trouver lui-même des moyens d'amélioration

b. Vérification des modifications envisagées

- Vérifier ce que le receveur va retenir du feed-back et envisage de modifier
- Soutenir le receveur (vécu, émotions liées au feed-back)

Pause

Mise en pratique

- **But:** mettre en pratique les étapes du feed-back
- **Méthode:** en groupes de 3, pratiquez à tour de rôle A puis B puis C
 - A: exécute une performance, et réagit au feed-back
 - B: observe la performance et donne un feed-back
 - C: observe le feed-back, note les étapes exécutées et donne lui-même un feed-back au donneur
- **Durée:** 3x 10 minutes

Réflexion-conclusion

- Le feedback est un élément indispensable au processus d'apprentissage
- Le feed-back est un processus interactif d'information qui a pour but d'influencer une performance et de susciter l'amélioration des compétences cliniques

Références

J.Ende. Feedback in clinical medical education. JAMA 1983; 250:777-781

B.Wood. Feedback: a key feature of medical training. Radiology 2000; 215: 17-19

S.M.Kurtz, et al. Teaching and learning communication skills in medicine. Radcliffe Medical Press, Oxford.