

QUESTION OU PROBLÈME PÉDAGOGIQUE:

L'évaluation sur le lieu de travail (ESLT) s'appuie souvent sur les opinions émises à partir d'échelles d'évaluation. Étant donné que les opinions sont subjectives, y a-t-il des caractéristiques de conception d'ESLT pouvant être modifiées afin d'en optimiser la validité et la fiabilité?

Référence

Crossley, J., & Jolly, B. (2012). Making sense of work-based assessment: Ask the right questions, in the right way, about the right things, of the right people. *Medical Education*, 46(1), 28–37. PMID: 22150194

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22150194>

En quoi est-ce pertinent pour la formation en médecine d'urgence?

Il existe un lien rapproché entre l'apprentissage et l'évaluation. L'ESLT est devenue un moyen d'évaluation des stagiaires de plus en plus important dans la pratique quotidienne. De plus, elle joue un rôle important dans les rapports de jugements des experts sur les compétences des stagiaires. Comprendre comment optimiser la validité et la fiabilité de l'ESLT est une étape cruciale dans l'amélioration de l'utilité de cette forme d'évaluation.

Niveau de preuve

S.O.

Sources de financement

Aucune

Méthodologie

Les auteurs présentent des preuves tirées d'études choisies, combinées avec des opinions d'experts, afin de produire ce travail de réflexion.

Cadre

Unité des études médicales, University of Sheffield, Sheffield, Royaume-Uni

Niveau d'apprentissage

Enseignement médical prédoctoral, enseignement médical postdoctoral, formation médicale continue

Résumé de l'étude

Dans cette revue sélective non systématique, les auteurs considèrent que la plupart des ESLT démontrent peu de propriétés psychométriques, sont vulnérables aux différences entre évaluateurs et ne font pas la différence entre les stagiaires. Sur cette base, les auteurs tentent d'identifier les caractéristiques de la conception de l'ESLT pouvant contribuer à

l'amélioration de sa validité et de sa fiabilité. Quatre principes généraux sont ressortis de cette étude :

1. L'échelle de réponses devrait être alignée avec la réalité des juges (c.-à-d. les termes qui trouvent écho dans les expériences des évaluateurs peuvent être des voies d'exploration plus profitables que les descripteurs abstraits comme : « satisfaisant »)
2. Les opinions plutôt que les observations objectives devraient être recherchées (c.-à-d. que les opinions subjectives sur le niveau de résultat de la performance peuvent entraîner un plus grand consensus entre les évaluateurs que les réponses objectives à propos de ce qui s'est réellement produit)
3. L'évaluation devrait porter sur les compétences qui sont au cœur de l'activité observée (c.-à-d. les outils d'évaluation devraient viser les domaines de performance qui sont clairement démontrés dans l'activité observée)
4. Les évaluateurs qui sont le mieux placés pour juger la performance devraient être invités à participer (c.-à-d. que les personnes ayant les compétences requises pour juger un aspect de la performance et qui ont eu l'occasion de l'observer devraient être invitées à évaluer le stagiaire)

Références

1. Crossley J, Jolly B. Making sense of work-based assessment: Ask the right questions, in the right way, about the right things, of the right people. *Med Educ*. 2012;46(1):28-37. doi:10.1111/j.1365-2923.2011.04166
2. Norcini J, Burch V. Workplace-based assessment as an educational tool: AMEE Guide No. 31. *Med Teach*. 2007;29(9):855-871. doi:10.1080/01421590701775453.

ESSENTIEL:

Dans cette étude, les auteurs suggèrent quatre principes généraux qui pourraient augmenter la fiabilité et la validité de l'ESLT. (1) L'échelle de réponse devrait être alignée à la réalité des juges (c.-à-d. les échelles devraient être ancrées cliniquement) ; (2) Des opinions plutôt que des observations objectives devraient être recherchées ; (3) L'évaluation devrait porter sur les compétences qui sont au cœur de l'activité observée ; et (4) Les personnes les plus aptes à juger la performance devraient être invitées à participer.