



**شیوه نامه روش های نوین ارزیابی درون بخشی فراگیران
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی دزفول**

ارزیابی به روش DOPS
DIRECT OBSERVATION OF PROCEDURAL SKILLS
(مشاهده مستقیم مهارت های عملی)

راهنمای فراگیران در مورد ارزیابی به روش DOPS

۱- DOPS چیست ؟

این موضوع که مهارت فراگیران در PROCEDURES که موظف به انجام آن ها هستند مورد ارزیابی قرار گیرد، اهمیت زیادی دارد. DOPS یا مشاهده مستقیم مهارت های عملی روشی است که اختصاصا برای ارزیابی مهارت های علمی (PROCEDURES) طراحی شده است. در این روش یکی از اعضاء هیات علمی شما را در حین انجام PROCEDURE مورد مشاهده قرار می دهد و سپس عملکرد شما را بر اساس یک چک لیست مورد ارزیابی قرار می دهد. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت شما و نقاطی که نیاز به تلاش بیشتری جهت بهبود دارند شناسایی می شوند. وجود این چک لیست به شما این امکان را می دهد که معیار مشخصی را که در ارزیابی شما به کار می رود در اختیار داشته باشید و خود نیز عملکردتان را بر اساس آن ارزیابی کنید. شما باید در مورد مفهوم هر یک از ITEMS تعمق کنید تا بدانید چه چیزی از شما انتظار می رود.

۲- چند آزمون در سال انجام می شود؟

شما باید ترتیبی اتخاذ نمائید که در طی یک دوره یک ساله حداقل ۶ بار در حین انجام PROCEDURES مورد نظر توسط عضو هیات علمی مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرید. شما می توانید درخواست کنید که بیش از ۶ بار مورد ارزیابی قرار گیرید. این کار به شما کمک می کند بازخورد بیشتری دریافت کنید.

۳- از چه کسانی می توانید درخواست کنید که شما را ارزیابی کنند؟

هر یک از اعضاء هیئت علمی می توانند شما را مورد ارزیابی قرار دهند، باید سعی کنید از طیف وسیعی از آزمونگر ها استفاده کنید (به صورت ایده آل برای هر آزمون یک عضو هیات علمی). براساس ROTATION در سرویس های مختلف فراگیر موظف است ارزیابی به روش DOPS خود را در همان سرویس و با هر کدام از اساتید آن سرویس انجام دهد.

۴- چه مهارت هایی باید مورد ارزیابی قرار گیرند؟

از آنجا که هدف DOPS ارائه بازخورد شما و کمک به بهبود عملکرد شغلیتان می باشد، لازم است پروسیجرهایی مورد ارزیابی قرار گیرند که به طور طبیعی در محیط کارتان از شما انتظار می رود. به علاوه اهمیت دارد که شما در همان محیطیکه به طور معمول در آن جا پروسیجر انجام می دهید مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرید. مهارت های اساسی که از شما انتظار می رود و باید کسب کنید در کوریکولوم گنجانده شده است. باید انواع مختلف پروسیجر را برای ارزیابی انتخاب کنید به طوری که تعداد زیادی از توانمندی های مشخص شده در کوریکولوم پوشش داده شوند.

۵- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست ؟

الف- یک موقعیت و زمان مناسب را برای برگزاری آزمون انتخاب نمائید. در آزمون های متعدد باید موقعیت های مختلف مانند بیمار سرپایی یا بیمار بستری یا موارد اورژانس در نظر گرفته شود.

بیماران انتخاب شده بیمارانی هستند که به طور روتین به مرکز آموزشی - درمانی مراجعه می نمایند (از آن جا که هدف DOPS ارائه بازخورد به شما و کمک به بهبود عملکرد شغلیتان می باشد، لازم است PROCEDURES مورد ارزیابی قرار گیرند که به طور طبیعی در محیط کارتان از شما انتظار می رود).

ب- پس از درخواست از آزمون گیرنده و برگزاری آزمون طی حداکثر ۱۵-۲۰ دقیقه به مدت ۵-۱۰ دقیقه هم به بازخورد آزمون با آزمونگر اختصاص دهید.

ج-مهارت های اساسی که از شما انتظار می رود را شناسایی کنید.
د-اطمینان حاصل کنید که تمام ارزیابی ها برای انتهای دوره باقی نماند.
و-اطمینان حاصل کنید که فرم مربوطه به صورت کامل و خوانا پر شده است
ز-در مورد بازخورد، تعمق کنید و سعی کنید از طریق مشاهده ، تمرین و مطالعه نقاط ضعف خود را برطرف کنید.

راهنمای آزمونگر در مورد ارزیابی به روش DOPS

یکی از وظایف آکادمیک اعضای هیات علمی کمک به فراگیران در رسیدن به عملکرد بهینه می باشد. یک روش مناسب برای دستیابی این هدف فراهم کردن فرصتی برای ارائه بازخوردهای سازنده است. با این کار شما به فراگیر کمک می کنید تا توانایی های بالقوه خود را به دست آورد. به علاوه این ارزیابی از نظر فراگیران کاری واقعا مهم است. آن ها به آن چه ما مورد ارزیابی قرار می دهیم احترام می گذارند و آن را با اهمیت می شمرند.

۱- DOPS چیست ؟

این موضوع که مهارت فراگیران در انجام PROCEDURES که موظف به انجام آن ها هستند مورد ارزیابی قرار گیرد اهمیت زیادی دارد. DOPS روشی است که اختصاصا برای ارزیابی مهارت های علمی PROCEDURES طراحی شده است. در این روش شما فراگیر را در حین انجام PROCEDURES مورد مشاهده قرار می دهید و عملکرد وی را بر اساس یک چک لیست ارزیابی می کنید با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می شوند. وجود این چک لیست به شما این امکان را می دهد که مهارت فراگیر را بر اساس معیارهای مشخص و به صورت objective ارزیابی کنید و به علاوه فراگیر با در اختیار داشتن این چک لیست می تواند عملکرد خود را نیز بر آن اساس ارزیابی کند.

۲- در چه صورت واجد شرایط ارزیابی هستید ؟

اگر شما عضو هیئت علمی هستید می توانید هر یک از فراگیران گروه خود را مورد ارزیابی قرار دهید نیازی نیست که شما استاد راهنمای آموزشی وی باشید و حتی نیازی نیست که فراگیر را از قبل بشناسید.

۳- ارزیابی چگونه انجام می گیرد؟

شما باید فراگیر را در حین انجام procedure در یک محیط واقعی مورد مشاهده قرار دهید و مشاهدات خود را در یک چک لیست ثبت کنید. اطمینان حاصل کنید که بیمار می داند که DOPS در حال انجام است. فراگیر باید همان کارهایی را انجام دهد که به طور طبیعی انجام می دهد. در اکثر موارد مشاهده PROCEDURES حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه طول می کشد. بعد از تکمیل فرم ارزیابی باید بلافاصله به فراگیر بازخورد دهید و این کار نباید بیش از ۵-۱۰ دقیقه به طول انجامد. لطفا نظرات شفاف و صادقانه خود را در مورد نحوه عملکرد فراگیر در طی آزمون در چک لیست مربوطه ذکر نمایید. چک لیست را در دو نسخه تهیه نمایید.

۴- بازخورد بعد از ارزیابی چگونه انجام شود؟

برای به حداکثر رساندن تاثیر آموزشی این روش باید با کمک فراگیر نقاط قوت و ضعف وی را شناسایی نموده و در مورد آن ها به توافق برسید. ارائه بازخورد باید با حساسیت زیاد و در یک محیط مناسب صورت گیرد. این کار باید بلافاصله بعد از ارزیابی صورت گیرد. توجه داشته باشید که بازخورد هیچ گاه به معنای تذکر نقاط ضعف به تنهایی نیست و باید به همان میزان بر نقاط قوت هم تاکید نمود.

۵- نکات ویژه در مورد تکمیل فرم:

الف- سوال " آزمونگر پیش از این چند بار از روش DOPS برای ارزیابی فراگیران استفاده کرده است ؟ به منظور بررسی تاثیر آشنایی و یا تجزیه آزمونگر با این روش بر روی عملکرد وی می باشد که این کار جزئی از فرایند کنترل کیفی است. منظور از این سوال کل دفعاتی است که عضو هیات علمی با هر فراگیر از روش DOPS استفاده کرده است.

ب-تعداد دفعاتی که آزمون شونده پروسیجر مورد ارزیابی را انجام داده است بر اساس اظهار و تخمین خود فراگیر و یا با استفاده از Log book صورت می گیرد.

ج-سختی پروسیجر باید براساس سطح فراگیر (سنوات تحصیلی) مورد قضاوت قرار گیرد.
د-در مورد استفاده از مقیاس : لطفا از تمام طیف مقیاس نمره دهی استفاده کنید. باید مشاهدات خود را با مهارت پزشکی که دوره مورد نظر را به پایان رسانده (یعنی شایسته ارتقاء یا فارغ التحصیلی است) مقایسه نمائید.
ه-در مورد سوال ۳ (مرحله آمادگی قبل از انجام پروسیجر) : این سوال در برگیرنده توانایی آزمون شونده در ارائه بحث در خصوص عوارض احتمالی پروسیجر و چگونگی اداره آن ها می باشد.
و-سوال ۸ (اقدامات بعد از انجام پروسیجر) : به مواردی از قبیل دور ریختن اجسام نوک تیز، چک CXR، تعلیمات به پرستار، ثبت پروسیجر و ... اشاره کرد.

فرم ارزیابی مهارت عملی فراگیر از طریق مشاهده مستقیم (DOPS)

نام آزمون شونده: نام خانوادگی: رشته تحصیلی: مقطع:

نام آزمونگر: نام خانوادگی: مرتبه علمی:

محل آزمون:

بخش اورژانس □ بخش بستری □ درمانگاه □ درمانگاه اورژانسی □ سالن گزارش صبحگاهی □

پروسچور مورد ارزیابی:

آزمونگر پیش از این چند بار از روش DOPS برای ارزیابی فراگیران استفاده کرده است ؟

□ > ۹ □ ۹-۵ □ ۴ □ ۳ □ ۲ □ ۱

آزمون شونده تاکنون چند بار از این پروچسور را انجام داده است ؟

□ > ۱۰ □ ۹-۵ □ ۴-۱ □ ۰

درجه سختی پروچسور (با توجه به سنوات تحصیلی):

کم □ متوسط □ زیاد □

ردیف		غیر قابل قبول	پایین تر از حد انتظار	حد مرزی	در حد انتظار	بالا تر از حد انتظار	بدون نظر
		۰	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰				
۱	اطلاع از اندیکاسیون ها و تکنیک پروچسور						
۲	اخذ رضایت بیمار						
۳	مرحله آمادگی قبل از انجام پروچسور						
۴	بی دردی و آرام بخشی مناسب						
۵	رعایت شرایط استریل						
۶	توانایی تکنیکی						
۷	درخواست کمک در صورت نیاز						

										اقدامات بعد از انجام پروسیجر	۸	
										مهارت های ارتباطی	۹	
										رفتار حرفه ای و توجه به بیمار	۱۰	
										مهارت کلی در انجام پروسیجر	۱۱	
											نمره کل از ۱۱۰	
											نمره کل از	
											نمره کل از ۲۰۰	

لطفاً نقاط قوت و نقاط ضعف دستیار و یا هر گونه پیشنهاد برای بهبود عملکرد وی را در این محل ثبت کنید.

--	--

رضایت فراگیر از آزمون DOPS

کاملاً ناراضی ۹ □ ۸ □ ۷ □ ۶ □ ۵ □ ۴ □ ۳ □ ۲ □ ۱ □ کاملاً راضی □

رضایت آزمونگر از آزمون DOPS

کاملاً ناراضی ۹ □ ۸ □ ۷ □ ۶ □ ۵ □ ۴ □ ۳ □ ۲ □ ۱ □ کاملاً راضی □

آیا آزمونگر قبلاً در مورد استفاده از این ابزار ارزیابی آموزش دیده است ؟

خیر □ بلی به صورت آموزش چهره به چهره □

☐ بلی به صورت مطالعه دستورالعمل

تاریخ ارزیابی:

مدت زمانی که صرف ارائه بازخورد شد :

محل و مهر و امضای آزمونگر :

محل مهر و امضای آزمون شوند:

ارزیابی به روش MINI-CEX
MINI CLINICAL EVALUATION EXERCISE
آزمون کوتاه مدت عملکرد بالینی

راهنمای فراگیران در مورد ارزیابی به روش MINI-CEX

۱- MINI-CEX چیست؟

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت های مختلف بالینی فراگیر به دفعات مکرر و در شرایط متفاوت مانند برخورد با بیماران بستری، سرپایی و موارد اورژانس و هم چنین ارائه بازخورد به فراگیر طراحی گردیده است. MINI-CEX یا آزمون کوتاه مدت عملکرد بالینی، یا آزمون بالینی کوتاه، برای ارزیابی مهارت های بالینی و دادن بازخورد بر روی عملکرد در همان زمان در یک مواجهه بالینی بیمار با فراگیر طراحی شده است. در این روش اعضاء هیات علمی شما را در حین انجام معاینه بالینی و مواجهه با یک بیمار مورد مشاهده قرار می دهد و سپس عملکرد شما را بر اساس یک چک لیست مورد ارزیابی قرار می دهد. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و شما و نقاطی که نیاز به تلاش بیشتری جهت بهبود دارند شناسایی می شوند. وجود این چک لیست به شما این امکان را می دهد که معیار مشخصی را که در ارزیابی شما به کار می رود در اختیار داشته باشید و خود نیز عملکردتان را بر اساس آن ارزیابی کنید. شما باید در مورد مفهوم هر یک از آیتم ها تعمق کنید تا بدانید چه چیزی از شما انتظار می رود.

۲- چند آزمون در سال انجام می شود؟

شما باید ترتیبی اتخاذ نمائید که در طی یک دوره یک ساله حداقل ۶ بار ارزیابی MINI-CEX توسط هیات علمی انجام گردد. مسئولیت حصول اطمینان از کافی بودن تعداد و نوع ارزیابی ها و نیز انتخاب آزمونگر ها به عهده شماست. این کار به شما کمک خواه کرد بازخورد بیشتری دریافت کنید. این ارزیابی ها به صورت گسترده در طول سال تحصیلی صورت می گیرد.

۳- از چه کسانی می توانید درخواست نمائید که شما را ارزیابی کنند؟

از یکی از اعضاء هیئت علمی بالینی بخش درخواست برگزاری آزمون را می نمائید. تا حد امکان سعی نمائید اعضاء هیئت علمی در آزمون های متعدد تکراری انتخاب نگردند. بر اساس ROTATION در سرویس های مختلف فراگیر موظف است ارزیابی به روش MINI-CEX خود را در همان سرویس و با هر کدام از اساتید آن سرویس انجام دهد.

۴- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست ؟

الف- یک موقعیت و زمان مناسب را برای برگزاری آزمون انتخاب نمائید. در آزمون های متعدد باید موقعیت های مختلف مانند بیمار سرپایی یا بیمار بستری یا موارد اورژانس در نظر گرفته شود.

بیماران انتخاب شده بیمارانی هستند که به طور روتین به مرکز آموزشی - درمانی مراجعه می نمایند

ب- پس از درخواست از آزمون گیرنده و برگزاری آزمون طی حداکثر ۱۵-۲۰ دقیقه به مدت ۵-۱۰ دقیقه هم به بازخورد آزمون با آزمونگر اختصاص دهید.

ج- مهارت های اساسی که از شما انتظار می رود را شناسایی کنید.

د- اطمینان حاصل کنید که تمام ارزیابی ها برای انتهای دوره باقی نماند.

و- اطمینان حاصل کنید که فرم مربوطه به صورت کامل و خوانا پر شده است

ز- در مورد بازخورد، تعمق کنید و سعی کنید از طریق مشاهده، تمرین و مطالعه نقاط ضعف خود را برطرف کنید.

راهنمای آزمونگر (در مورد ارزیابی به روش MINI-CEX)

۱- MINI-CEX چیست؟

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت های مختلف بالینی فراگیر به دفعات مکرر و در شرایط متفاوت مانند برخورد با بیماران بستری، سرپایی و موارد اورژانس و هم چنین ارائه بازخورد به فراگیر طراحی گردیده است. لازم نیست تمام مهارت ها در هر مواجهه مورد سنجش قرار گیرد و در هر مواجهه می توان بر روی برخی از مهارت ها تمرکز نمود. در این روش شما فراگیر را در حین انجام معاینه بالینی و مواجهه با بیمار مورد مشاهده قرار می دهید و عملکرد وی را بر اساس یک چک لیست ارزیابی می کنید. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می شوند. وجود این چک لیست به شما این امکان را می دهد که مهارت فراگیر را بر اساس معیارهای مشخص و به صورت OBJECTIVE ارزیابی کنید و به علاوه فراگیر با در اختیار داشتن این چک لیست می تواند عملکرد خود را نیز بر آن اساس ارزیابی کند.

۲- ارزیابی چگونه انجام می شود؟

شما بنا به درخواست فراگیر در یک شرایط مناسب آزمون را برگزار می نمائید (انتخاب آزمون شونده و موقعیت برگزاری آزمون با فراگیر) می باشد.

موضوع آزمون باید مناسب با سال تحصیلی فراگیر باشد. مرحله مشاهده نباید بیش از ۱۵-۲۰ دقیقه طول بکشد بلافاصله پس از برگزاری آزمون باید بازخورد مناسب به فراگیر ارائه گردد که مدت زمان بازخورد نیز نباید بیش از ۵-۱۰ دقیقه طول بکشد. لطفا نظرات شفاف و صادقانه خود را در ورد نحوه عملکرد فراگیر در طی آزمون در چک لیست مربوطه ذکر نمائید. لطفا با گذاشتن کاربن چک لیست را در دو نسخه تهیه نمائید.

۳- بازخورد بعد از ارزیابی چگونه انجام می شود؟

برای به حداکثر رساندن تاثیر آموزشی این روش باید با کمک فراگیر نقاط قوت و ضعف وی را شناسایی نموده، در مورد آن ها به توافق برسید. ارائه بازخورد باید با حساسیت زیاد و در یک محیط مناسب صورت گیرد. این کار باید بلافاصله بعد از ارزیابی صورت گیرد. توجه داشته باشید که بازخورد هیچ گاه به معنای تذکر نقاط ضعف به تنهایی نیست و باید به همان میزان بر نقاط قوت هم تاکید نمود.

چک لیست ارزیابی آزمون کوتاه مدت عملکرد بالینی (MINI-CEX)

نام و نام خانوادگی آزمون شونده:

مقطع:

نام و نام خانوادگی آزمونگر:

رتبه علمی:

محل آزمون:

☐ بخش بستری

☐ درمانگاه

☐ درمانگاه اورژانسی

☐ سالن گزارش صبحاهی

- تمرکز بیشتر بر روی کدام یک از قسمت های مواجهه مورد نظر است؟ (یک یا بیشتر از یک مورد)

☐ گرفتن تاریخچه بیمار

☐ مهارت های معاینه بالینی

☐ قضاوت بالینی

☐ ارائه درمان مناسب

☐ مهارت های ارتباطی

☐ رعایت اصول حرفه ای

☐ توانایی در سازمان دهی مواجهه

بیماری مورد ارزیابی:

لطفا با توجه به سال تحصیلی فراگیر قسمت های زیر را ارزیابی نمایید :

ردیف	غیر قابل قبول	کمتر از حد انتظار	حد مرزی				در حد انتظار				بالاتر از حد انتظار		
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸		۹	۱۰
۱	مهارت های ارتباطی												
۲	رعایت اصول حرفه ای												
۳	توانایی ارزیابی شکایت اصلی، تاریخچه فعلی و قبلی بیماری، خانوادگی و فردی بیمار												
۴	مهارت های معاینه بالینی (فیزیکی، روانی)												
۵	توانایی در سازمان دهی مواجهه												
۶	توانایی ارائه طرح تشخیصی و تشخیصی افتراقی مناسب با بیمار												
۷	توانایی ارائه طرح جامع درمانی، ارزیابی پیش آگهی، اتیولوژی												
۸	تسلط کافی در پاسخ به سوالات در خصوص علائم ، تشخیص و درمان												
۹	نظر کلی ارزیاب												
۱۰	نمره کل از ۱۰۰												

رضایت ازمون شونده از آزمون (MINI-CEX)

کاملاً ناراضی 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 □ 6 □ 7 □ 8 □ 9 □ 10 □ کاملاً راضی

رضایت آزمون گر از آزمون

کاملاً ناراضی 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 □ 6 □ 7 □ 8 □ 9 □ 10 □ کاملاً راضی

درجه سختی بیماری مورد ارزیابی:

□ زیاد

□ متوسط

□ کم

لطفاً نقاط قوت و ضعف فراگیر و یا هر گونه پیشنهاد برای بهبود عملکرد وی را در این محل ثبت نمایید:

تاریخ ارزیابی:

مدت زمانی که صرف مشاهده شده:

مدت زمانی که صرف ارائه بازخورد شد:

محل مهر و امضاء آزمون گر:

محل مهر و امضاء آزمون شونده:

ارزیابی به روش ۳۶۰ درجه

راهنمای فراگیران برای آزمون ۳۶۰ درجه

۱- آزمون ۳۶۰ درجه چیست و چگونه انجام می شود ؟

نگرش ها و رفتار در ارزیابی عملکرد فراگیران بسیار اهمیت دارند. بهترین راه ارزیابی نگرش ها و رفتارها، پرسش از افرادی است که در محیط کار به طور مستمر با فراگیر ارتباط دارند. لذا این فرم ارزیابی به مسئولین آموزشی کمک می نماید تا فراگیر مشکل دار را از فراگیری که خوب عمل می کند تشخیص دهد. به این روش ارزیابی آزمون 360 درجه اطلاق می شود.

شما 10 فرم به همراه 10 پاکت از دفتر گروه دریافت می کنید. این فرم ها را بین اعضاء هیئت علمی (۵ نفر) و کارورزان (۴ نفر) تقسیم کنید. و یک فرم را نیز خودتان در مورد خویش تکمیل نمائید. از اعضاء هیئت علمی و فراگیران تقاضا کنید تا فرم ها را تکمیل و آن ها را در پاکت های در بسته به دفتر گروه تحویل نمائید. اطمینان از تکمیل فرم ها از طریق تماس با دفتر گروه و در صورت لزوم با افراد ارزیابی کننده از وظایف شماست.

۲- بازخورد در آزمون ۳۶۰ درجه چگونه انجام می شود؟

این پرسش نامه ها توسط ۱۰ نفر از اعضاء هیئت علمی، کارورزان و خود فراگیر مورد نظر تکمیل می شود. ۵ نفر از اعضاء هیئت علمی سرویسی که فراگیر در آن قرار دارد و دو نفر از اعضاء هیئت علمی سایر سرویس ها و ۴ نفر از کارورزان (دو کارورز سال بالاتر و دو کارورز هم دوره یا سال پایین تر) و خود فرد فرم ارزشیابی فوق را تکمیل می کنند.

پس از تکمیل پرسش نامه ها نظرات آن ها بر اساس موضوع جمع بندی و خلاصه شده و به فرد بازخورد داده می شود. بازخوردی که پس از ارزیابی به شما داده می شود به صورت کتبی ارائه می شود که در آن مجموع نظرات ارزیابی کنندگان به طور دقیق منعکس شده است و بعد از بازخورد کتبی اظهار نظر شما مورد توجه خواهد بود. منظور از این بازخورد این است که به شما کمک کند تا با مشخص کردن اهداف خود برای اصلاح خویش یک برنامه برای بکار بستن نتایج ارزیابی تهیه نمایید. اگر مشکل جدی در پرونده شما ثبت شده که مورد قبول شما نمی باشد، می توانید با مدیر گروه درباره صحت آن مذاکره نمائید و در صورت لزوم در جلسه ای متشکل از مدیر گروه ، معاون آموزشی گروه مطرح نموده تا با ارزیاب یا ارزیابان مورد نظر صحبت شود.

یک نسخه از فرم خلاصه ارزیابی را در کار پوشه خود نگهداری کنید و نسخه های اصلی تکمیل شده توسط ارزیابان و یک فرم خلاصه ارزیابی در دفتر گروه نگهداری می شود.

این روش در طول سال تحصیلی به تعداد ۴ بار و هر بار ۱۰ فرم باید تکمیل شود.

۳- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست ؟

الف-در هر بار ارزیابی تعداد ۱۰ فرم توسط شما به ارزیابان ارائه خواهد شد.

ب-انتخاب ارزیابان با فرمول ارائه شده فوق با شما خواهد بود.

ج-اطمینان حاصل کنید که تعداد ۱۰ فرم تکمیل شده به دفتر گروه پس از تکمیل ارائه شده است . در غیر این صورت با ارزیابان جهت تکمیل فرم تماس بگیرید.

د-دقت کنید که تمام ارزیابی ها برای انتهای دوره باقی نماند.

ه-در مورد باز خورد، تعمق کنید و سعی کنید از طریق مشاهده، تمرین و مطالعه نقاط ضعف خود را برطرف کنید

راهنمای آزمونگر برای آزمون ۳۶۰ درجه

۱- آزمون ۳۶۰ درجه چیست و چگونه انجام می شود؟

نگرش ها و رفتار در ارزیابی عملکرد فراگیران بسیار اهمیت دارند. بهترین راه ارزیابی نگرش ها و رفتارها، پرسش از افرادی است که در محیط کار به طور مستمر با فراگیر ارتباط دارند. لذا این فرم ارزیابی به مسئولین آموزشی کمک می نماید تا فراگیر مشکل دار را از فراگیری که خوب عمل می کند تشخیص دهد.

جنابعالی حداقل یکی از ده نفری هستید که این فراگیر را به روش فوق ارزیابی می نمائید. بنابراین تنها بخش هایی از این فرم را تکمیل نمائید که در آن زمینه ها، عملکرد فراگیر را به اندازه کافی مشاهده نموده اید به گونه ای که توان قضاوت کردن در آن مورد را داشته باشید.

نمره دادن و پیشنهادات خود را بر اساس رفتار مشخص فراگیر در طول زمان نه در یک مقطع خاص انجام دهید. لطفا فراموش نفرمائید هدف از این فرم این نیست که شما چقدر فراگیر را دوست دارید بلکه آن است که این عملکرد فراگیر چگونه است ؟

۲- بازخورد در آزمون ۳۶۰ درجه چگونه انجام می شود؟

این پرسش نامه توسط ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی، کارورزان و خود فراگیر مورد نظر تکمیل می شود. ۵ نفر از اعضای هیئت علمی (۳ نفر از اعضای هیئت علمی سرویسی که فراگیر در آن قرار دارد و دو نفر از اعضای هیئت علمی سایر سرویس ها) و ۴ نفر از کارورزان (دو کارورز سال بالاتر و دو کارورز هم دوره یا سال پایین و خود کارورز فرم ارزشیابی فوق را تکمیل می کنند.

پس از تکمیل پرسش نامه ها نظرات آن ها بر اساس موضوع جمع بندی و خلاصه شده و به فرد بازخورد داده می شود. بازخوردی که پس از ارزیابی به فرد مورد نظر داده میشود. به صورت کتبی به فرد ارائه می شود که در آن مجموع نظرات ارزیابی کنندگان به طور دقیق منعکس شده است و بعد از بازخورد کتبی اظهار نظر فراگیر مورد توجه خواهد بود.

منظور از این بازخورد این است که به فراگیر کمک می کند تا با مشخص کردن اهداف خود برای اصلاح خویش یک برنامه برای بکار بستن نتایج ارزیابی تهیه نماید.

نام و نام خانوادگی آزمون شونده :
 نام و نام خانوادگی آزمونگر:
 کارورز سال:
 رتبه علمی:

ردیف	غیر قابل قبول	پایین تر از حد انتظار	حد مرزی	در حد انتظار	بالا تر از حد انتظار	بدون نظر					
۱	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
	جلب اعتماد بیمار و رفتار منطبق با اخلاق پزشکی با بیمار										
۲	مهارت های ارتباط کلامی و ارائه توضیحات لازم به بیمار										
۳	کار کردن در گروه / کار با همکاران										
۴	در دسترس بودن / مسئولیت پذیری										
۵	Overall attitude / behavior										
	نمره کل از ۵۰										
	نمره کل از										
	نمره کل از ۱۰۰										

17

حیطه های مورد ارزیابی در آزمون ۳۶۰ درجه

حیطه مورد ارزیابی	انتظاری که از یک دستیار خوب می رود
جلب اعتماد بیمار و رفتار منطبق با اخلاق پزشکی با بیماران	گوش می کند، مودب و دلسوز است، به نظرات بیماران احترام می گذارد. محرمانه بودن اسرار بیماران را رعایت می کند. موقر است، پیش داوری نمی کند.
مهارت های ارتباطی کلامی	با زبان قابل فهم برای بیمار، اطلاعات قابل درک را درباره بیماری به وی توضیح می دهد.
کار کردن در گروه / کار با همکاران	به جایگاه دیگران احترام می گذارد و به طور سازنده و مثبت در گروه کار می کند. در هنگام تحویل کشیک مسئولیت ها را به طور موثر به دیگران می سپارد. خوب ارتباط برقرار می کند، پیش داوری نمی کند، رفتاری حامی و عادلانه دارد.
در دسترس بودن Accessibility / reliability	در دسترس است، وقتی او را به بالین می خوانند بلافاصله پاسخ می دهد و حضور پیدا می کند. مسئولیت پذیر است و از زیر بار مسئولیت شانه خالی نمی کند. تفویض مسئولیت ها را به طور مناسب انجام می دهد. در صورت مرخصی رفتن یا غیبت بهر دلیلی، برای خود جانشین تعیین می کند و هماهنگی های لازم را از این نظر انجام می دهد.

ارزیابی با آزمون OSCE
(Objective Structured Clinical Examination)
آزمون بالینی ساختاریافته عینی

راهنمای فراگیران درمورد ارزیابی به روش OSCE

۱- آزمون OSCE چیست؟

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت های مختلف بالینی فراگیر در ایستگاه های متعدد و در شرایط متفاوت می باشد. برای هر ایستگاه سناریویی ازپیش طراحی شده است که معرف یک وضعیت بالینی حقیقی است. هر یک از داوطلبان با سوالات و وظایف مشابهی روبرو هستند. ارزیابی بر اساس checklist استاندارد رفتارهای بالینی انجام می گردد. این آزمون در پایان یک دوره آموزشی نظیر ارتقاء یا گواهینامه و دانشنامه یا در طی دوره آموزشی و به منظور هدایت پیشرفت تحصیلی و شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشجویان انجام می گردد.

۲- چه مهارت هایی باید مورد ارزیابی قرار گیرند؟

مهارت های زیادی را می توان در امتحان OSCE مورد بررسی قرار داد. به طور مثال : اخذ و ارائه یک شرح حال ، این کار به کمک یک داوطلب (بیمار استاندارد شده) و یا بیمار واقعی انجام می شود. معاینه فیزیکی ، که مهارت های شما را بر بالین بیمار به نمایش می گذارد . اینکار بر بالین یک داوطلب سالم یا مانکن صورت می گیرد. مهارت های تفسیر اطلاعات، که کاربرد دانش در زمینه یافته ها ،اطلاعات ، رادیوگرافی و نوار قلب است. مهارت های عملی و دستی ، اغلب با استفاده از مانکن انجام می شود. مهارت های ارتباطی، شامل مهارت های ارتباط بین فردی (بجز اخذ شرح حال) است. این قسمت با استفاده از بیمار استاندارد شده انجام می گیرد. ایستگاه های نگرشی ، یک آزمون شفاهی کوتاه که رویکرد شما به موقعیتهای ویژه را بررسی می کند (مثل ارائه اطلاعات محرمانه).

۳- چه کسانی می توانند شما را ارزیابی کنند؟

گروه های مختلف دانشگاهی با تخصص های مختلف می توانند در برگزاری آزمون همکاری داشته باشند و برگزاری OSCE نیاز به تعداد زیادی آزمون گیرنده دارد.

۴- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست ؟

- قبل از زمان برگزاری آزمون در مکان امتحان حضور داشته باشید.
- از زمان ورود به جلسه موبایل های خود را خاموش نمایید .
- رفتاری توأم بااطمینان داشته باشید.
- انجام فرآیند ها به نحوی باشد که نشان دهد شما مهارت را کسب کرده اید.
- در اجرای مهارت های عملی سرعت عمل داشته باشید.
- دانش و شناخت کاربردی خوب که شامل شناخت مشکل و کارکرد طبیعی و شناخت بیماری می شود را داشته باشید.
- پاسخ های جامع ، روشن و با حضور ذهن که نشانه تفکر و ذهنیت قبل شما در مورد مطلب است را ارائه دهید.
- با توجه به اینکه ارتباط، یک مهارت بالینی محوری است و واسطه ای است که از طریق آن نگرش شما ارزیابی می شود . ارتباط مناسب با بیمار و ممتحنین داشته باشید.
- در مورد خطرات لوازم برنده و سرایت عفونت بی توجهی نشان ندهید.

راهنمای آزمونگر در مورد ارزیابی به روش OSCE

۱- OSCE چیست ؟

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت های مختلف بالینی فراگیر در ایستگاه های متعدد و در شرایط متفاوت مانند اخذ شرح حال ، تفسیر نتایج و موارد اورژانس و ... طراحی گردیده است . لازم نیست تمام مهارت ها در یک ایستگاه مورد سنجش قرار گیرد و در هر ایستگاه می توان بر روی یکی از مهارت ها تمرکز نمود . در این روش شما فراگیر را در حین انجام معاینه بالینی و مواجهه با بیمار یا اخذ شرح حال و ... مورد مشاهده قرار می دهید. در آزمون OSCE عملکرد آزمون دهنده با چک لیست یا مقیاس درجه بندی شده اندازه گیری میشود. در برنامه ریزی اولیه انتخاب موضوعات مورد بررسی، ایستگاه ها از نظر تعداد / مکان / زمان ، راهنمای داوطلب ، بیمارنا و چک لیست ارزیابی باید از قبل طراحی گردد. امتحان باید در یک بخش بیمارستان یا مراکز مهارت های بالینی انجام گردد. در این آزمون معمولاً تعداد ایستگاه ها، مکان و زمان ارزیابی مهم می باشد. بین ۱۰ تا ۲۰ ایستگاه در هر آزمون و ۵ دقیقه زمان برای پاسخگویی در هر یک از ایستگاه ها باید در نظر گرفته شود.

۲- ارزیابی چگونه انجام می شود؟

- این فرایند توسط اعضای هیئت علمی انجام می گردد. مواردی که مورد آزمون قرار می گیرد باید براساس اهداف یادگیری و متناسب با سطح آموزشی آزمون دهندگان بوده و قبلاً به آزمون دهندگان ، آموزش داده شده و یک وظیفه خاص را در نظر داشته باشد. برای ارزیابی لازم است به نکات زیر توجه داشت:
- اهداف اختصاصی برای هر ایستگاه قبل از شروع آزمون تدوین گردد.
- در هر ایستگاه متناسب با اهداف تدوین شده افراد آموزش دیده به عنوان standard patients ، مانکن و مدل و یا وسایل و تجهیزات مورد نیاز در نظر گرفته شود.
- به منظور آگاهی از نقش و وظایفی که آزمون گیرندگان در هر ایستگاه باید ایفا نمایند ، دستورات و توضیحات واضح برای آزمون گیرندگان از قبل نوشته شود.
- زمان اختصاص یافته جهت کلیه ایستگاهها مشخص گردد.
- زمان جابجایی دانشجویان بین ایستگاهها مشخص گردد..
- اساتید و ممتحنین نیم ساعت قبل از زمان برگزاری آزمون در ایستگاههای مربوطه مستقر گردند
- اعضای تیم اجرایی در فواصل بین ایستگاه های OSCE مستقر گردند و نسبت به راهنمایی standard patients و استقرار آنها در ایستگاههای مربوطه اقدام نمایند.
- دستور العمل مربوط به هر ایستگاه در محل درب ورودی ایستگاه نصب گردیده و زمانی که داوطلب فرصت خواندن آن را دارد مشخص گردد.
- فراگیران قبل از زمان برگزاری آزمون به سالن انتظار مرکز مهارت های بالینی دعوت گردند

۳- نمره دهی آزمون چگونه انجام می شود؟

در این قسمت شما باید ابزار نمره دهی، روش تعیین قبولی یا مردودی و نمره را مشخص نمائید. همچنین میزان تاثیر نمره هر ایستگاه در قبولی یا مردودی و حداقل نمره قبولی در کل باید مشخص گردد.

۴- بازخورد بعد از ارزیابی چگونه انجام می شود؟

پس از برگزاری آزمون باید بازخورد صحیحی به دانشجویان داده شود. چک لیست ها، نمره های داده شده و یادداشت های ممتحنین در طول امتحان می تواند به دانشجویان یا اساتید مربوطه برگردانده شود.

