

معاونت آموزشي

مركز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

واحد برنامه­ریزی آموزشی

چارچوب طراحی «طرح دوره[[1]](#footnote-1)» ویژه دوره­های کارآموزی/ کارورزی[[2]](#footnote-2)

**اطلاعات کلی دوره:**

عنوان دوره کارآموزی/ کارورزی: کارآموزی بیماریهای زنان

نام بیمارستان/ مرکز بالینی: بیمارستان ولی عصر، بیمارستان آرش، بیمارستان یاس

نام بخش/ گروه: مامایی و سلامت باروری

مسؤول آموزش: دکتر هاشم زاده

اعضای هیأت علمی مدرس در دوره: خانم دکتر گرانمایه، خانم دکتر هاشم زاده، خانم دکتر اسدی، خانم دکتر بیات

اطلاعات تماس مسؤول آموزش: 61054218

طول دوره: 18 روز

**مرور اجمالی/ توصیف کلی دوره (انتظار می­رود مسؤول برنامه، ضمن ارائه توضیحاتی کلی، دوره را در قالب یک یا دو بند، توصیف کند.):**

کارآموزی بصورت حضور در درمانگاه و ویزیت مددجویان می باشد. دانشجویان بصورت چرخشی در هر یک از این 2 مرکز هر کدام 12 روز حضور می یابند. با توجه به موارد بالینی و کیسهای موجود در هر روز مباحث مورد صحبت و آموزش مشخص میشود، اگرچه یک سری مهارتها ضروری است و به همه دانشجویان آموزش داده میشود. روش کار به این صورت است که مشخصات و کیسهای موجود بعد از مشاهده و درمان در فیلد یادداشت میشود و دانشجو سپس در مورد آن موضوع خاص مطالعه کرده و در خصوص بیماری توضیحات مختصری بیان میدارد و سپس کیس مطرح شده و در خصوص آزمایشات، سونوگرافی ها و غربالگریها صحبت میشود. اهم مطالب عبارتند از

کسب توانایی در گرفتن شرح حال و انجام معاینات بالینی، ارائه خدمات مربوط به تشخیص و درمان برخی از بیماریهای زنان، کسب توانایی در انجام مراقبت از مددجو ، آشنایی با نقش ماما به عنوان مشاورو آموزش دهنده در بیماریهای زنان و ناباروری، شناخت حدود و وظایف حرفه ای در زمینه ارائه خدمات با توجه به اخلاق حرفه ای ،

**پیامدهای یادگیری مورد انتظار[[3]](#footnote-3):**

**1-** علائم ونشانه های بیماریهای مطروحه را شرح دهد.

2-    روشهای تشخیص بیماریهای مطروحه را توضیح دهد.

3-     با توجه به علائم  و نشانه های بیمار در مورد تشخیص های افتراقی ممکن بحث نماید.

4-     با توجه به تاریخچه بیمار روشهای کلینیک و پاراکلینیک را انتخاب وبحث نماید.

5-     بتواند آزمایشات مربوطه را تفسیر کند

6-     با توجه به شرائط مورد طرح شده مشاوره مناسب ارائه دهد.

**اهم فعالیت­های یاددهی- یادگیری متناظر با هر یک از پیامدهای یادگیری[[4]](#footnote-4):**

فعالیت­های یاددهی: استفاده از بحث در گروه کوچک، سناریو، آموزش­ مبتنی بر مسأله ، آموزش مستقیم در حین ویزیت بیمار

یادگیری متناظر با پیامد یادگیری ....: شرکت فعال و به موقع در کارآموزی، شرکت در پرسش و پاسخها

**وظایف و مسؤولیت­های کارآموزان/ کارورزان در دوره بالینی (سیاست­ها و ضوابط دوره):**

حضور به موقع و با رعایت پوشش حرفه ای و کارت شناسایی. رعایت نکات اخلاقی و همچنین ارتباط مناسب با دانشجویان، استاد، پرسنل و خصوصان بیماران، مطالعه مطالب ترمهای قبل، انجام تکالیف محوله ( ارائه کیسها، مطالعه مناسب) در قالب پورت فولیو، مهارتهای لازم درخصوص آموزش و مدیریت مشکلات مددجویان، شرح حال گیری مناسب، تفسیر درست آزمایشات ، سونوگرافی ها

**نحوه ارزیابی کارآموزان/ کارورزان:**

* نوع ارزیابی (تکوینی/تراکمی) ارزیابی تکوینی
* روش ارزیابی دانشجو ارزشیابی دانش نظری بصورت شفاهی، ارزیابی در محیط کار بصورت پورت فولیو و مشاهده بر بالین بیمار CEX Mini
* سهم ارزشیابی هر نوع/ روش در نمره نهایی دانشجو:
	+ حضور به موقع، رعایت پوشش حرفه ای، رعایت اصول اخلاقی و ارتباطی 3 نمره.
	+ ارزیابی در محیط کار در ضمن ویزیت بیمار 7 نمره.
	+ پورت فولیو 5 نمره.
	+ دانش نظری 5 نمره

**منابع یادگیری:**

منابع شامل کتب مرجع، نشریه­های تخصصی و نشانی وب­سایت­های مرتبط می­باشد.

کیستنر،" اصول بیماریها و بهداشت زنان " ، ترجمه قاضی جهانی ، بهرام و همکاران ، آخرين چاپ

2-     آندکرینولوزی بالینی زنان و ناباروری ، اسپیروف ، لئون ، آخرین چاپ.

3-    BERED JONATHANS. " NOVAK,S GYNECOLOCY" Lippincott Willams & Wilkins, last publication.

4-    Ddecherny AH, Pernoll ML. " Current obstetics and Gynecology Diagnosis and ". London; Printicehall Int, last publication.

5-    Rock , John a , Jones Howard W. " TE Linde,s operative Gynecol;pgu ". Lippincott Willams & Wilkins, last publication.

6-    Scott James R, et al. Danfoth, obstetrics and Gynecology. Philadelphia: JB Lippincott company, last publication.

7-    Sciarra, S. " Sciara Gynee- dogy and obstetrics Philadelphia, JB lipincott company last publication. .

**برنامه زمان­بندی هفتگی:**

خواهشمند است جدول زیر به دقت تکمیل شود. . **همچنین مباحث بیشتر بر اساس کیسهای دیده شده در روز توسط دانشجویان است تا مباحث از پیش تعیین شده. در حقیقت آموزش مبتنی بر مسئله است**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| روزهای هفته | شنبه | یکشنبه | دوشنبه | سه­شنبه | چهارشنبه | پنج­شنبه |
| نوع فعالیت | - مرور مباجث ضروری مرتبط با مشاوره ها- ویزیت مراجعه کنندگان | - مرور مباجث ضروری مرتبط با مشاوره ها- ویزیت مراجعه کنندگان | - مرور مباجث ضروری مرتبط با مشاوره ها- ویزیت مراجعه کنندگان |  |  |  |
| مسؤول | دکتر هاشم زادهدکتر گرانمایهدکتر اسدی دکتر بیات | دکتر هاشم زادهدکتر گرانمایهدکتر اسدی دکتر بیات | دکتر هاشم زادهدکتر گرانمایهدکتر اسدی دکتر بیات |  |  |  |
| زمان انجام فعالیت | 9:30-7:3013:00-9:30 | 9:30-7:3013:00-9:30 | 9:30-7:3013:00-9:30 |  |  |  |
| امکانات آموزشی مورد نیاز | امکانات معمول درمانگاه زنان تخت معاینه لوازم مربوط به معاینه واژینال و پاپ اسمیر |  |  |  |  |

پیوست 1

**نکات کاربردی**

**پیامدهای یادگیری**

 پیامدهای یادگیری، ترکیبی از دانش، نگرش، مهارت­ها و به طور کلی ویژگی­هایی هستند کـه می­خواهیم دانشجویان ما در انتهای دوره داشته باشند. در واقع به لحاظ ساختاری، پیامدهای یادگیری جملاتی هستند که توصیف می­کنند در انتهای دوره چه انتظاری از دانشجو داریم و به عبارت دیگر دانشجو در انتهای دوره چه چیزی را باید بداند، درک کند و قادر به انجام آن باشد.

برای مثال دانشجوی دکترای تخصصی .... در پایان دوره ... باید بتواند ضمن آگاهی بر ضوابط پژوهش اخلاقی، اصول مرتبط را در استفاده از منابع اطلاعاتی منتشر شده، منتشر نشده و الکترونیکی به کار بندد.

**فعالیت­های یاددهی- یادگیری**

 منظور از فعالیت­های یاددهی، مجموعه فعالیت­هایی است که استادان و دستیاران ارشد در هنگام ایفای نقش استادی، به منظور آموزش بهینه کارآموزان/ کارورزان بر عهده دارند. در این میان، استفاده از راهبردهای یاددهی-یادگیری متمرکز بر روش­های فعال و تعاملی، موجب تقویت انگیزه و محوریت یادگیرندگان خواهد شد. نظیر بحث در گروه­های کوچک، آموزش­ مبتنی بر مسأله، آموزش مبتنی بر تیم و روش­های خودآموزی و آموزش الکترونیکی.

 و منظور از فعالیت­های یادگیری، مجموعه فعالیت­هایی است که کارآموزان/ کارورزان به منظور ارتقای دانش و مهارت در هر یک از چرخش­ها، موظف به انجام آنها هستند. به عنوان مثال: شرکت فعال در راند[[5]](#footnote-5)، گراند راند[[6]](#footnote-6) و ژورنال کلاب[[7]](#footnote-7)، ارایه کنفرانس­های آموزشی[[8]](#footnote-8)

**روش­های ارزیابی کارآموزان/ کارورزان**

ارزیابی کارآموزان/ کارورزان به صورت تکوینی (در طول دوره­ آموزشی و با هدف ارائه بازخورد و اصلاح عملکرد فراگیر و یا با اختصاص سهمی از نمره نهایی به آن، تأثیرگذار در ارزیابی پایانی دانشجو) و پایانی (در پایان دوره­ آموزشی به منظور تصمیم گیری و قضاوت در خصوص میزان یادگیری فراگیر) و با بهره­مندی از انواع روش­های ارزیابی صورت می­پذیرد:

* **ارزیابی دانش نظری[[9]](#footnote-9)** با استفاده از انواع آزمون­های کتبی اعم از تشریحی، صحیح و غلط، چند گزینه­ای، جور کردنی، استدلال محور و ...
* **ارزیابی عملکردی[[10]](#footnote-10)** در محیط­های شبیه سازی شده برای مثال با استفاده از آزمون بالینی ­ساختارمند عینی[[11]](#footnote-11) به عنوان یکی از مصادیق بارز آزمون­های ویژه ارزیابی عملکرد
* **ارزیابی در محیط کار[[12]](#footnote-12)** با ذکر فعالیت­هایی که کارآموزان/ کارورزان به طور مستقل و یا با راهنمایی استاد در محیط­های کار واقعی انجام می­دهند. نظیر انجام پروسیجرهای مختلف و با استفاده از انواع روش­های ارزشیابی در محیط کار مانند:
* ارزشیابی 360 درجه[[13]](#footnote-13)
* بررسی پورت فولیو[[14]](#footnote-14) و لاگ بوک[[15]](#footnote-15)
* استفاده از Global rating form[[16]](#footnote-16)
* استفاده از روش­هایی مانند[[17]](#footnote-17)DOPS، Mini-CEX[[18]](#footnote-18) و .... با هدف ارزیابی در طول دوره (ارزیابی تکوینی)
1. . Course Plan

2. ضروری است در تدوین طرح دوره­های کارآموزی و کارورزی هریک از بخش­های بالینی ویژه دوره پزشکی عمومی، برنامه­های آموزشی دوره­های کارآموزی و کارورزی مصوب کمیته برنامه­ریزی دوره پزشکی عمومی مد نظر قرار گرفته و در تدوین توان­مندی­های پایان دوره­های مذکور، محورهای توان­مندی مندرج در سند توان­مندی­های دانش­آموختگان دوره پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران، لحاظ گردد. این اسناد در تارنمای دفتر توسعه آموزش دانشکده پزشکی- منوی دبیرخانه پزشکی 90 به نشانی [http://medicine.tums.ac.ir/edo#](http://medicine.tums.ac.ir/edo)، قابل دسترس می­باشند. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. . Expected Learning Outcomes [↑](#footnote-ref-3)
4. . برخی نکات کاربردی، در انتهای چارچوب (پیوست شماره 1) ارایه شده است. [↑](#footnote-ref-4)
5. . Round [↑](#footnote-ref-5)
6. . Grand Round [↑](#footnote-ref-6)
7. . Journal Club [↑](#footnote-ref-7)
8. . Didactic Conferences [↑](#footnote-ref-8)
9. . بر طبق برنامه­های آموزشی دوره­های کارآموزی و کارورزی مصوب کمیته برنامه­ریزی دوره پزشکی عمومی، سهم ارزیابی نظری در دوره کارآموزی نباید بیش از 50 درصد نمره نهایی ارزیابی کارآموزان بوده و در دوره کارورزی نباید بیش از 25 درصد نمره نهایی ارزیابی را به خود اختصاص دهد. [↑](#footnote-ref-9)
10. . Performance Based Assessment [↑](#footnote-ref-10)
11. . Objective Structured Clinical Examination (OSCE) [↑](#footnote-ref-11)
12. .Workplace Based Assessment [↑](#footnote-ref-12)
13. . Multi Source Feedback (MSF) [↑](#footnote-ref-13)
14. Portfolio [↑](#footnote-ref-14)
15. Logbook [↑](#footnote-ref-15)
16. . در پایان هر چرخش بالینی، توسط عضو هیآت علمی مربوط، در خصوص ابعاد مختلف توانمندی­های مورد انتظار دانشجو به صورت کلی، انجام می­شود و بر طبق برنامه­های آموزشی مصوب دوره پزشکی عمومی، در دوره کارآموزی، سهم اختصاص یافته به این روش ارزیابی، حداکثر %50 ارزیابی نهایی کارآموز بوده و در دوره کارورزی، حداقل %40 و حداکثر %75 ارزیابی نهایی کارورز می­باشد. این شکل از ارزیابی نیاز به مجموعه روشنی از شاخص­های عملکرد دارد که با توجه به ارتباطی که با توانمندی­های مورد انتظار برای فراگیران دارند، از اهمیت ویژه­ای برخوردارند. در این روش، عملکرد فراگیر با استفاده از یک مقیاس درجه بندی، در هر یک از حوزه­های توانمندی، مورد ارزیابی قرار گرفته و به او امتیاز داده می­شود. [↑](#footnote-ref-16)
17. . مشاهده مستقیم مهارت­های بالینی Direct Observation of Procedural Skills: روشی است که به طور ویژه، برای ارزیابی مهارت­های عملی (پروسیجرها) طراحی شده است. در این روش فراگیر در حين انجام پروسيجر، مورد مشاهده قرار مي­گیرد و عملکرد وي بر اساس يک چک ليست ساختارمند، ارزيابي مي­شود.. با اين روش، بعد از هر بار انجام آزمون، نقاط قوت و ضعف فراگير شناسايي مي شوند. فرايند مشاهده فراگير در حدود ۱۵ دقيقه و ارائه بازخورد به وي حدود ۵ دقيقه به طول مي­انجامد. [↑](#footnote-ref-17)
18. . Mini Clinical Evaluation Exercise: در این نوع آزمون، یکی از اعضای هیأت علمی، عملکرد فراگیر را در مواجهه با بیمار مشاهده می­کند و سپس با استفاده از مقیاس درجه­بندی به هرکدام از توان­مندی­های فراگیر، در فرمی که به همین منظور تهیه شده است، نمره می­دهد. در این نوع آزمون انتظار می­رود عملکرد فراگیر در طول ترم در چند مواجهه و با استفاده از ارزیابان متفاوت، ارزیابی شود. [↑](#footnote-ref-18)