

معاونت آموزشي

مركز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

واحد برنامه­ریزی آموزشی

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

**اطلاعات کلی دوره:**

عنوان دوره کارآموزی/ کارورزی: مدیریت خدمات مامایی 2

نام بیمارستان/ مرکز بالینی: بیمارستان بهارلو (خانم رحیمی کیان) و مراکز ستادی دانشگاه

نام بخش/ گروه: بخش زایمان و بعد از زایمان

مسؤول آموزش: دکتر سیده طاهره میرمولایی

اعضای هیأت علمی مدرس در دوره: دکتر سیده طاهره میرمولایی و خانم فاطمه رحیمی کیان

اطلاعات تماس مسؤول آموزش: 09122245100- mirmolaei@tums.ac.ir

طول دوره: 10 روز

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

دراین واحدکارآموزی دانشجویان با مهارت های یافتن مشکلات مدیریتی مامایی آشنا شده و برای آن ها باید بتوانند راه حل پیدا کنند.

**پیامدهای یادگیری مورد انتظار[[2]](#footnote-2):**

**هدف کلی دوره**

کاربرد یافته های علمی در تشخیص مشکلات مامایی

ارایه راه حل های مناسب برای حل مشکلات مدیریتی مامایی

اهداف ویژه دوره

در پایان این دوره از دانشجو انتظار می رود:

با کارکنان ومسئولان مامایی ارتباط صحیح برقرار کند.

بتواند مشکلات محیطهای بالینی مامایی را تشخص دهد.

مشکلات عمده مامایی را در بالین و مراکز ستادی اولویت بندی نماید.

با کمک گرفتن ازکارکنان مامایی و مدیران راه حل های احتمالی مهمترین مشکل تشخیص داده شده را تدوین نمایند.

با کمک گرفتن ازکارکنان مامایی و مدیران بهترین راه حل را انتخاب و در صورت امکان اجرا نمایند.

گزارشی از مراحل تشخیص مشکل، انتخاب راه حل اجرایی واجرای آن ون تایج نهایی را تهیه وبه صورت کتبی وشفاهی ارایه نماید.

**اهم فعالیت­های یاددهی- یادگیری متناظر با هر یک از پیامدهای یادگیری[[3]](#footnote-3):**

فعالیت­های یاددهی- یادگیری متناظر با پیامد یادگیری ....:

* برقراری ارتباط مناسب با مسئولان و کارکنان مرتبط
* مصاحبه با مسئولان و کارکنان مرتبط
* مشاهده مراکز و محیط های کارآموزی و تطبیق با دانش نظری موجود
* تهیه فهرستی از مشکلات مامایی بر اساس مشاهدات و مصاحبه ها
* تهیه فهرستی از راه حل مشکلات یا مشکلات دارای اولویت بر اساس آموحته های نظری و مصاحبه ها
* تدوین گزارش نهایی مستند از مشاهدات، مصاحبه ها و تشخیص مشکلات و راه حل ها
* ارائه شفاهی و کتبی گزارش نهایی

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

* حضور به موقع در مرکز کارآموزی
* انجام وظایف محوله بر اساس تقسیم کار
* انجام صحیح فعالیت های روزانه
* تدوین و ارائه گزارش در موعد مقرر

**نحوه ارزیابی کارآموزان/ کارورزان:**

* نوع ارزیابی (تکوینی/تراکمی) •
* روش ارزیابی دانشجو
* سهم ارزشیابی هر نوع/ روش در نمره نهایی دانشجو با لحاظ کردن سهم رعایت آیین­نامه ابلاغی پوشش حرفه ای

|  |  |
| --- | --- |
| **موضوع ارزیابی** | **درصد نمره** |
| رعایت نظم حضور و پوشش و رفتار حرفه ای | 20 درصد |
| انجام صحیح وظایف محوله روزانه | 30 درصد |
| تدوین و ارائه گزارش نهایی | 50 درصد |

**منابع یادگیری:**

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

**الف) کتب:**

منابع دروس نظری مدیریت خدمات مامایی1

**ب) مقالات:**

مقالاتی که دانشجویان در مستند سازی گزارش خود استفاده می کنند و رفرنس می دهند

ج) منابع برای مطالعه بیشتر:

**برنامه زمان­بندی هفتگی: روزهای دو شنبه هر هفته**

خواهشمند است جدول زیر به دقت تکمیل شود. برخی خانه­های جدول به صورت فرضی و تنها برای مثال، تکمیل شده­اند.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| روزهای هفته | دوشنبه اول | دوشنبه دوم | دوشنبه سوم | دوشنبه چهارم | دوشنبه پنجم |
| نوع فعالیت | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های بالینی مامایی- دسته بندی مشکلات عمده محیطهای بالینی مامایی | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های بالینی مامایی- دسته بندی مشکلات عمده محیطهای بالینی مامایی | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های بالینی مامایی- دسته بندی مشکلات عمده محیطهای بالینی مامایی | اجرای راه حل انتخابی و بررسی نتیجه آن و تدوین گزارش | ارائه گزارش |
| استاد مسؤول | رحیمی کیان | رحیمی کیان | رحیمی کیان | رحیمی کیان | رحیمی کیان |
| زمان فعالیت | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 |
| امکانات آموزشی مورد نیاز | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| روزهای هفته | دوشنبه ششم | دوشنبه هفتم | دوشنبه هشتم | دوشنبه نهم | دوشنبه دهم |
| نوع فعالیت | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های ستادی مامایی | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های ستادی مامایی | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های ستادی مامایی | معرفی و برقراری ارتباط با کارکنان و مدیران وجستجوگری درمحیط برای جمع آوری اطلاعات و جلسه گروهی و همفکری وایجاد توفان فکری برای تشخیص مشکلات عمده محیط های ستادی مامایی- دسته بندی مشکلات عمده محیطهای ستادی مامایی و ارائه راه حل ها | ارائه گزارش |
| استاد مسؤول | میرمولایی | میرمولایی | میرمولایی | میرمولایی | میرمولایی |
| زمان فعالیت | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 | ساعت 8 تا 13 |
| امکانات آموزشی مورد نیاز | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا | دوربین و وسیله ظبط صدا |

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[[4]](#footnote-4)، گراند راند[[5]](#footnote-5) و ژورنال کلاب[[6]](#footnote-6)، ارایه کنفرانس­های آموزشی[[7]](#footnote-7)

**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[[8]](#footnote-8)** با استفاده از انواع آزمون­های کتبی اعم از تشریحی، صحیح و غلط، چند گزینه­ای، جور کردنی، استدلال محور و ...
* **ارزیابی عملکردی[[9]](#footnote-9)** در محیط­های شبیه سازی شده برای مثال با استفاده از آزمون بالینی ­ساختارمند عینی[[10]](#footnote-10) به عنوان یکی از مصادیق بارز آزمون­های ویژه ارزیابی عملکرد
* **ارزیابی در محیط کار[[11]](#footnote-11)** 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[[12]](#footnote-12)
* بررسی پورت فولیو[[13]](#footnote-13) و لاگ بوک[[14]](#footnote-14)
* استفاده از Global rating form[[15]](#footnote-15)
* استفاده از روش­هایی مانند[[16]](#footnote-16)DOPS، Mini-CEX[[17]](#footnote-17) و .... با هدف ارزیابی در طول دوره (ارزیابی تکوینی)

1. . Course Plan [↑](#footnote-ref-1)
2. . Expected Learning Outcomes [↑](#footnote-ref-2)
3. . برخی نکات کاربردی، در انتهای چارچوب (پیوست شماره 1) ارایه شده است. [↑](#footnote-ref-3)
4. . Round [↑](#footnote-ref-4)
5. . Grand Round [↑](#footnote-ref-5)
6. . Journal Club [↑](#footnote-ref-6)
7. . Didactic Conferences [↑](#footnote-ref-7)
8. . 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-8)
9. . Performance Based Assessment [↑](#footnote-ref-9)
10. . Objective Structured Clinical Examination (OSCE) [↑](#footnote-ref-10)
11. .Workplace Based Assessment [↑](#footnote-ref-11)
12. . Multi Source Feedback (MSF) [↑](#footnote-ref-12)
13. Portfolio [↑](#footnote-ref-13)
14. Logbook [↑](#footnote-ref-14)
15. . 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-15)
16. . 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-16)
17. . 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-17)