

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 بررسي وضعيت سلامت سالمند**

نام بیمارستان/ مرکز بالینی: بیمارستان ضیاییان

نام بخش/ گروه: سالمندان

مسؤول آموزش: دکتر سریه پورتقی

اعضای هیأت علمی مدرس در دوره: دکتر سریه پورتقی

اطلاعات تماس مسؤول آموزش: s-poortaghi@sina.tums.ac.ir

طول دوره:

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

**در اين درس دانشجو با نحوه اخذ شرح حال از مددجوي سالمند و خانواده با استفاده از ابزارهاي بررسي وضعيت سلامت جامع و اختصاصي آشنا گرديده و به صوررت نظري و عملي با انجام معاينات جسمي هر يك از ارگانها تسلط بيشتري پيدا مي كند. با توجه به رويكرد جامع و جامعه نگر بودن دوره آموزشي، اصول ارزيابي خانواده و محيط زندگي مددجوي سالمند نيز در اين درس پوشش داده مي شود.**

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

**انتظار می رود فراگیران در پایان این دوره بتوانند:**

* اهميت بررسي و شناخت وضعيت سالمند را تشریح کنند.
* اصول مصاحبه و اخذ شرح حال از مددجوي سالمند و خانواده را به کار ببندد.
* حيطه هاي مختلف بررسي و شناخت (زيستي، رواني، اجتماعي، محيطي و خانواده) وضعيت سلامت سالمند را اجرا نماید.
* ملاحظات خاص هنگام بررسي وضعيت سالمند را به کار گیرد.
* ابزارهاي مختلف ارزيابي سالمندي را بشناسد و از آنها استفاده کند.

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

**معاینه بالینی بیماران بر اساس حیطه های مختلف بررسی و شناخت و با به کارگیری ملاحظات خاص دوران سالمندی**

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

* **حضور به موقع و فعال**
* **رعایت ملاحظات اخلاقی و پوشش حرفه ای**
* **مطالعه و مشارکت فعال در کارآموزی**

**نحوه ارزیابی کارآموزان/ کارورزان:**

* نوع ارزیابی (تکوینی/تراکمی)
* روش ارزیابی دانشجو
* سهم ارزشیابی هر نوع/ روش در نمره نهایی دانشجو

|  |  |
| --- | --- |
| **درصد نمره** | **نحوه ارزشیابی**  |
| 30 | رعایت نظم و شئونات رفتار حرفه ای  |
| 70 | DOPS |

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

1-Jeffrey B. Halter,Joseph G. Ouslander, Stephanie Studenski. Hazzard’s Geriatric Medicine and Gerontology, 7th edition, 2017.

2-Charlette Elipoulous. "Gerontological Nursing" : Last edition.

3-Mayer H. Brenna; et al. "Better Elder Care. A Nurse's Guide to Caring for Older Adults". New York: Spingerhouse Co. Last edition.

4-Meridean L.Maasl: et al. "Nursing Care of Older Adults. Diagnoses.Outcomes & Interventions; Mosby Co. first edition, 2001.

5-Molony,Waszinsky, Lyder. Gerontological Nursing and Advanced Practice Approach: Last Edition.

6- Ebersole p.Hess p. "Toward healthy aging: human needs and nursing response". Fifth edition,1998.

7-Sally j.Redfern,et al. Nursing Older People: Last edition.

**برنامه زمان­بندی هفتگی:**

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| روزهای هفته | روز اول  | روز دوم  | روز سوم | روز چهارم | روز پنجم | روز ششم |
| نوع فعالیت | آشنایی با بخش و گزارشات پرونده بیماران | شرکت در گراند راند اصول مصاحبه و اخذ شرح حال از سالمند و خانواده، حيطه هاي مختلف بررسي و شناخت | معاینه سيستم قلبي- عروقي | معاینه سيستم تنفسي، سيستم عضلاني اسكلتي | معاینه سيستم مغز و اعصاب، سيستم گوارشي و تغذيه اي | معاینه سلامت رواني و معنوي، سيستم اندوكرين |
| مسؤول | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی |
| زمان انجام فعالیت  | اولین روز  | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 |
| امکانات آموزشی مورد نیاز | مستندات موجود در بخش |  | گوشی پزشکی خط کش | گوشی پزشکیچکش رفلکس | گوشی پزشکیچک لیست تغذیه ای بیمار اسانس برای ارزیابی بویایی | چک لیست |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| روزهای هفته | روز هفتم | روز هشتم | روز نهم | روز دهم |  |  |
| نوع فعالیت | معاینه سيستم ادراري تناسلي، پوست | تغييرات شاخصهاي آزمايشگاهي و پاراكلينيكي در سالمندي  | كاربرد ابزارهاي مختلف ارزيابي سالمندان  | ارزشیابی |  |  |
| مسؤول | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی | دکتر سریه پورتقی |  |  |
| زمان انجام فعالیت  | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 | ساعت8 تا 12 | آخرین روز |  |  |
| امکانات آموزشی مورد نیاز |  | مستندات موجود در پرونده بیمار |  |  |  |  |

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)