



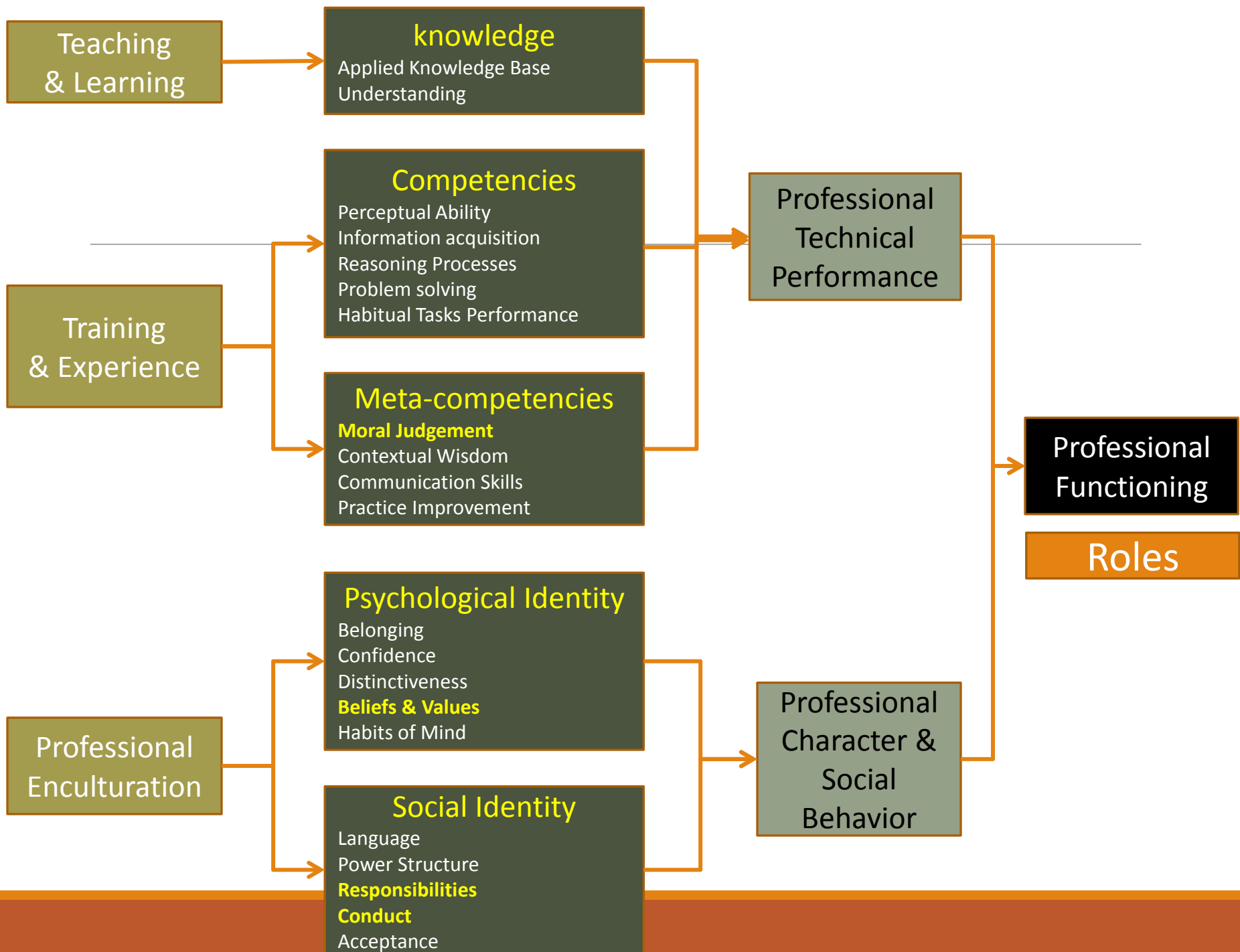
جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

آموزش اخلاق حرفه ای

دکتر لیلا افشار
دانشیار گروه اخلاق پزشکی
دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

رئوس مباحث

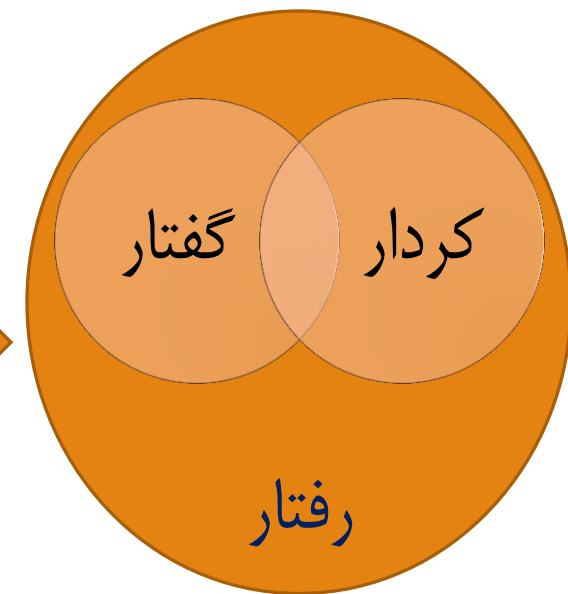
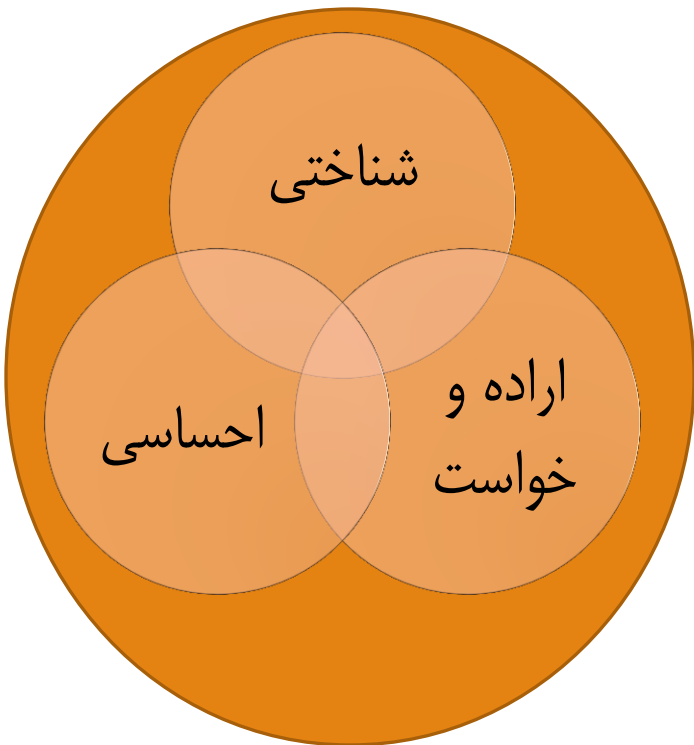
1. بنیان های آموزش اخلاق حرفه ای
2. چالش های آموزش اخلاق حرفه ای
3. نظریه های آموزشی مرتبط
4. مروری بر سیر آموزش اخلاق در حرفه ها
5. راهبردها و روش های یاددهی و یادگیری در اخلاق پزشکی
6. آموزش اخلاق در بالین



فرایند توسعه صلاحیت ها و شکل گیری هویت حرفه ای

صلاحیت های لازم برای نقش حرفه ای





چالش ها

❖ تغییرات اجتماعی و تاثیر آن بر حرفه ها

❖ استانداردهای بین المللی و تفاوت های فرهنگی

❖ تاثیر کوریکولوم پنهان

نظریه های آموزشی

از میان نظریه های آموزشی سه نظریه بیشترین کاربرد را در آموزش اخلاق دارند:

1. ساختارگرائی اجتماعی Social constructivism

2. یادگیری تجربی Experiential learning

3. جوامع یادگیری Communities of Practice

سیر تاریخی آموزش اخلاق در حرفه ها

❖ آموزش اصول و قواعد

❖ صلاحیت های اخلاقی

❖ Moral sensitivity حساسیت اخلاقی

❖ Moral judgment استدلال اخلاقی

❖ Moral integrity یکپارچگی اخلاقی

❖ Moral Courage شجاعت اخلاقی

❖ توسعه (آموزش) شخصیت اخلاقی **Character (Education) Development**

❖ شکل گیری حرفه ای و توسعه هویت حرفه ای

Professional Formation or Development of Professional Identity

❖ اخلاق مراقبت (**Care Ethics**) به مثابه یک رویکرد آموزشی (جابجائی اندازه اثر استدلال و احساس)

استانداردهای آموزش اخلاق

❖ چند رشته ای و چند حرفه ای

❖ مبتنی بر دانش تخصصی و پژوهش

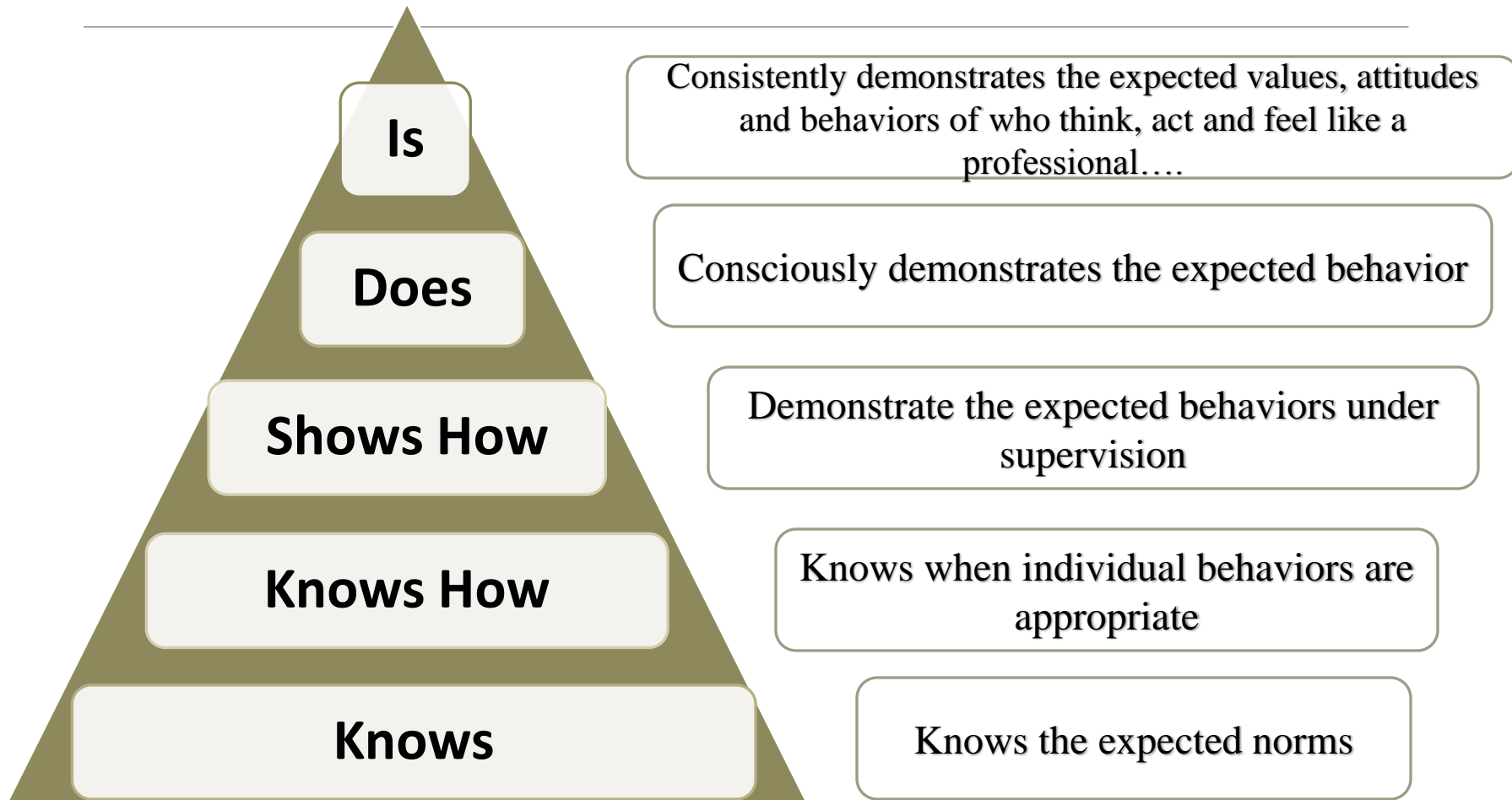
❖ ادغام یافته در برنامه درسی (افقی و عمودی)

❖ متمرکز بر پیامدهای شفاف

❖ روش های تدریس و ارزیابی صحیح

Miller's pyramid

نسخه کامل شده هرم میلر



اهداف آموزشی در اخلاق

انتظار می رود دانشجو بتواند جنبه های اخلاقی مسائل و مشکلات را **متوجه** شده، **استدلالی** ساده / پیچیده / کاملاً توسعه یافته در مورد موضوعات اخلاقی ارائه کرده و **درستی و نادرستی** اعمال و **خوب یا بد** بودن پیامدها را تشخیص دهد. بتواند در مورد موضوعات مطرح واستدلال ارائه شده، **تأمل** کرده و با استفاده از مفاهیم اخلاقی به صورتی کاربردی **تحلیل** کرده و متناسب با آن **عمل** کند.

صلاحیت های مرتبط

1. تامل و بازخورد Reflective
2. مفهومی Conceptual
3. هنجاری Normative
4. تحلیلی Analytical
5. عملکردی Action competence

Cognitive Based

استراتژی های یاددهی یادگیری

Reflective

Following
Formulas

Following
Professions
Rules

Crossroads

Challenging
pervious
perception of
Profession

Becoming the
Author of
One's Life

Redefining
Professional
Self

Internal
Foundation

Professional
Identity

Knowledge Based

استراتژی های ارزشیابی

Competency Based

راهبردهای یاددهی - یادگیری

Teaching & Learning Strategies



سخنرانی و سخنرانی تعاملی: اصول و مهارت ها

Lecture & interactive Lectures

❖ رایج ترین و قدیمی ترین روش آموزش

❖ قابل استفاده در محیط های مختلف اعم از کلاس، بخش بیمارستانی و ...

❖ ابهام در اثربخشی به دلیل توجه به روش های فعال تر آموزش

❖ نقاط قوت:

❖ انتقال حجم عظیمی از اطلاعات

❖ آموزش گروه بزرگی از فراگیران

❖ صرفه جوئی در زمان و منابع

❖ دارای ساختار

❖ ایجاد حس تسلط در معلم

❖ نقاط ضعف

❖ فقدان تعامل و مشارکت

❖ تاثیر کوتاه مدت

❖ نامناسب برای مهارت های شناختی پیشرفته

❖ نامناسب برای موضوعات پیچیده و دشوار

سخنرانی و سخنرانی تعاملی: اصول و مهارت ها

Lecture & interactive Lectures

- ❖ **آمادگی:** از میزان دانش شنودگان اطلاع پیدا کنید، هدف و موضوع بحث را مشخص کنید، ساختار و ترتیب ارائه مطالب را مشخص کنید.
- ❖ **شروع:** توجه ها را جلب کنید، ارتباط برقرار کنید، چهارچوب سخنرانی را بیان کنید.
- ❖ **توضیح و تبیین: مهارت کلیدی برای یک سخنرانی خوب.** موضوع را به شکلی قابل فهم ارائه کنید، توجه مخاطب را به موضوعات کلیدی جلب کنید. از وسائل کمک آموزشی استفاده کنید و خلاصه سازی و جمع بندی کنید.
- ❖ **ارائه اطلاعات:** مهارتی ضروری اما کم اهمیت تر از توضیح دادن. در این بخش تمرکز اصلی بر پوشش محتوایی است. از زیاده گوئی، جزئیات غیر ضروری و ارائه حجم عظیمی از اطلاعات بپرهیزید.
- ❖ **روایت گری: یک مهارت قدرتمند اما مغفول.** ذکر داستان یک بیمار و یا یک تجربه شخصی می تواند توجه فراگیران را جلب کرده و باعث فهم بهتر موضوع شود.

سخنرانی و سخنرانی تعاملی: اصول و مهارت ها

Lecture & interactive Lectures

- ❖ **مقایسه و مقابله:** نیازمند وجود خطوط مشخص و شفاف برای اینکه بدانیم کدام جنبه های موضوع با یکدیگر مقایسه شوند. بنابراین مستعد است که به شکل بد و غیر موثری انجام شود.
- ❖ **طراحی و استفاده از وسائل کمک آموزشی:** در آموزش پزشکی و اخلاق مهم است اما باید توجه داشت که بجای کمک به پیشبرد بحث باعث سردرگمی و به خواب رفتن! مستمعین نشود.
- ❖ **هوشیاری نسبت به واکنش مخاطبین:** مهارتی مغفول. شامل توجه به مخاطبین و آمادگی برای واکنش و بازخورد مناسب.
- ❖ **تعریف و تغییر نقش فراگیران:** لازم است بیدار بمانند! پس فعالیتی برای آنها تعریف کنید و متناسب با موضوع آن را تغییر دهید.
- ❖ **جمع بندی و خلاصه سازی:** در طول و پایان سخنرانی بر نقاط کلیدی، موضوعات مهم و ارتباط بین آنها و موضوعات هم خانواده به صورت خلاصه تاکید کنید. نتیجه گیری و جمع بندی لازم را انجام دهید.

یادگیری فعال در سالن سخنرانی

- یادگیری فعال آن دسته از فعالیت هائی است که حداقل بخشی از آنها برای تقویت درک و فهم موضوع از طریق درگیر کردن فعال دانشجو در بحث طراحی می شوند. این دسته از فعالیت ها باید به نحوی باشند که ذهن دانشجو را درگیر کرده و کاری را برای او در بر داشته باشند.

Heads-on always & Hands-on usually

- ادغام تکنیک های یادگیری فعال در هنگام سخنرانی نقش دانشجو را از دریافت کننده دانش به کسی که می تواند آن را بکار برد، تغییر می دهد.

شیوه ها و ابزارها

■ یادداشت برداری

■ تکالیف نوشتاری کوتاه یا مقالات یک دقیقه ای

■ هم فکری و به اشتراک گذاری آن Think-pair-share

■ بحث در گروه کوچک Buzz Group

■ بازی

❖ The flipped classroom

❖ کلاس وارونه: تکلیف خارج از کلاس مشخص کنید، فعالیت مناسب را طراحی کنید، کلاس را پیش برده و سپس ارزشیابی کنید.

تکالیف خارج از کلاس

- فایده آن این است که وقت بیشتری برای تدریس در کلاس باقی می ماند
- اما هر تکلیف خارج از کلاسی باید به شکل مستقیم مرتبط با هدف درس باشد.
- لازم است قبل از آن ارزیابی برای آمادگی انجام شود.

- تکلیف را مشخص کنید
- کلاس را متناسب با آن پیش ببرید
- ارزشیابی کنید.

بحث در گروه کوچک

SMALL GROUP DISCUSSION

ویژگی ها

1. مشارکت فعال
2. فعالیت هدفمند
3. مواجهه چهره به چهره

فواید

■ فواید رفتاری - اجتماعی:

■ افزایش انگیزه فراگیر

■ تقویت رابطه جمعی

■ اعتبار

■ فواید شناختی:

■ فرایند تامل و درک پیچیدگی ها و یا بازآرائی دانش قبلی در یک تجربه جدید را تسهیل می کند

❖ مطالعات جدید نشان داده اند که موقعیت های مختلف یادگیری را می توان به صورت مکمل یکدیگر استفاده کرد تا از مزایای هر یک بهره برد. به عنوان مثال یک بحث گروهی کوچک را می توان در دل یک جلسه سخنرانی برنامه ریزی کرد.

سایر فواید

1. در فرایند هدایت گروه کوچک، معلم با دانش، مهارت و تجارب فراگیران آشنائی بیشتری پیدا می کند.
2. در یک گروه کوچک امکان بازخورد فردی بیشتری فراهم است. نکته ای که نشان داده شده بویژه در فراگیری موضوعات پیچیده بسیار مهم است.
3. در گروه کوچک بازخورد همتایان و همچنین تامل خود فرد، علاوه بر بازخورد معلم، تجربه یادگیری فراگیر را غنی می کند.
4. فراگیران این فرصت را پیدا می کنند تا همکلاسان خود را بهتر بشناسند و همچنین ممکن است برای پرسیدن سوال احساس راحتی بیشتری کنند.

مواد آموزشی قابل استفاده برای بحث در گروه کوچک

- مواجهه با واسطه با بیمار مثل: بررسی مثال یا مورد، فیلم، یا بیمار استاندارد شده
- مواجهه با بیمار واقعی
- مقاله
- موارد آموزشی مبتنی بر اینترنت مثل وبلاگ ها، ..
- ایفای نقش
-

نکاتی برای یک بحث در گروه کوچک موفق

- مسئله و یا مشکل را تعریف کرده و هدف از جلسه را مشخص کنید.
- موضوعات را دسته بندی کنید.
- در جستجوی اطلاعات قبلی باشید.
- اطلاعات جدید لازم را ارائه کنید اما به اندازه کافی.
- امکان پذیری کار را ارزیابی کنید.
- برای سکوت برنامه داشته باشید!
- محیط یادگیری مثبتی ایجاد کنید.
- بازخورد مثبت بدهید.
- فرایند تفکر را تحریک و تقویت کنید.
- همه اعضا گروه را به گفتگو تشویق کنید.

- مهارت های برتر تفکر مثل تفسیر، بازخورد، سنتز و انتقال مفهوم را تقویت کنید.

- با صدای بلند فکر کنید. فراگیران از شنیدن افکار و احساسات دیگران سود می برند.
- بر ارزش تفاوت در دیدگاه و احترام به نظرات مخالف تاکید کنید.
- تعامل فراگیران را تسهیل کنید. کار تیمی را تقویت کنید.
- نشان دهید که چگونه یک سوال یگانه، را می توان از منظرهای مختلف مورد بررسی قرار داد.
- اهداف آموزشی را مرور کنید.
- زمان را مدیریت کنید.
- بازخورد مرتب و به موقع بدهید.
- فرصت تعامل بین اعضاء گروه را فراهم کنید.

مشاهده مستقیم

Direct observation

زمانی را برای مشاهده مستقیم اختصاص دهید.

اغلب نیازی نیست که زمان مشاهده طولانی باشد (۱۰-۵ دقیقه)

مشاهده می تواند با حضور در محل فعالیت و یا از طریق دوربین انجام شود.

از فراگیر سؤال کنید که مایل است کدام بخش از کارش مورد مشاهده قرار گیرد.

از هر گونه اختلال در روند معاینه، قضاوت، سوءگیری ... اجتناب نمائید.

بازخورد ساختار یافته ای را در زمان مناسب ارائه دهید.

مشاهدات خود را ثبت کنید برای این کار از ابزار مناسبی مانند یادداشت برداری **Field note** استفاده کنید.

استراتژی هایی برای ارتقاء فعالیت مشاهده مستقیم

اجازه دهید که فراگیران شما را مشاهده کنند و به شما بازخورد بدهند.

از سایر اعضا تیم درمان و بیماران بخواهید تا نسبت به موضوع بازخورد

بدهند.

مشاهده را در محیط های بالینی و غیر بالینی، هر دو انجام دهید.

Guided Reflective Exercises

از هر تجربه به عنوان یک فرصت آموزشی استفاده کنید.

بازخورد های آگاهانه و نقادانه بدهید.

اینکار را با تحلیل، پرسیدن و ساختار بخشیدن به آنچه رخ داده است و به منظور ارتقاء سطح آموزش و اثر بر رفتار بعدی انجام دهید.

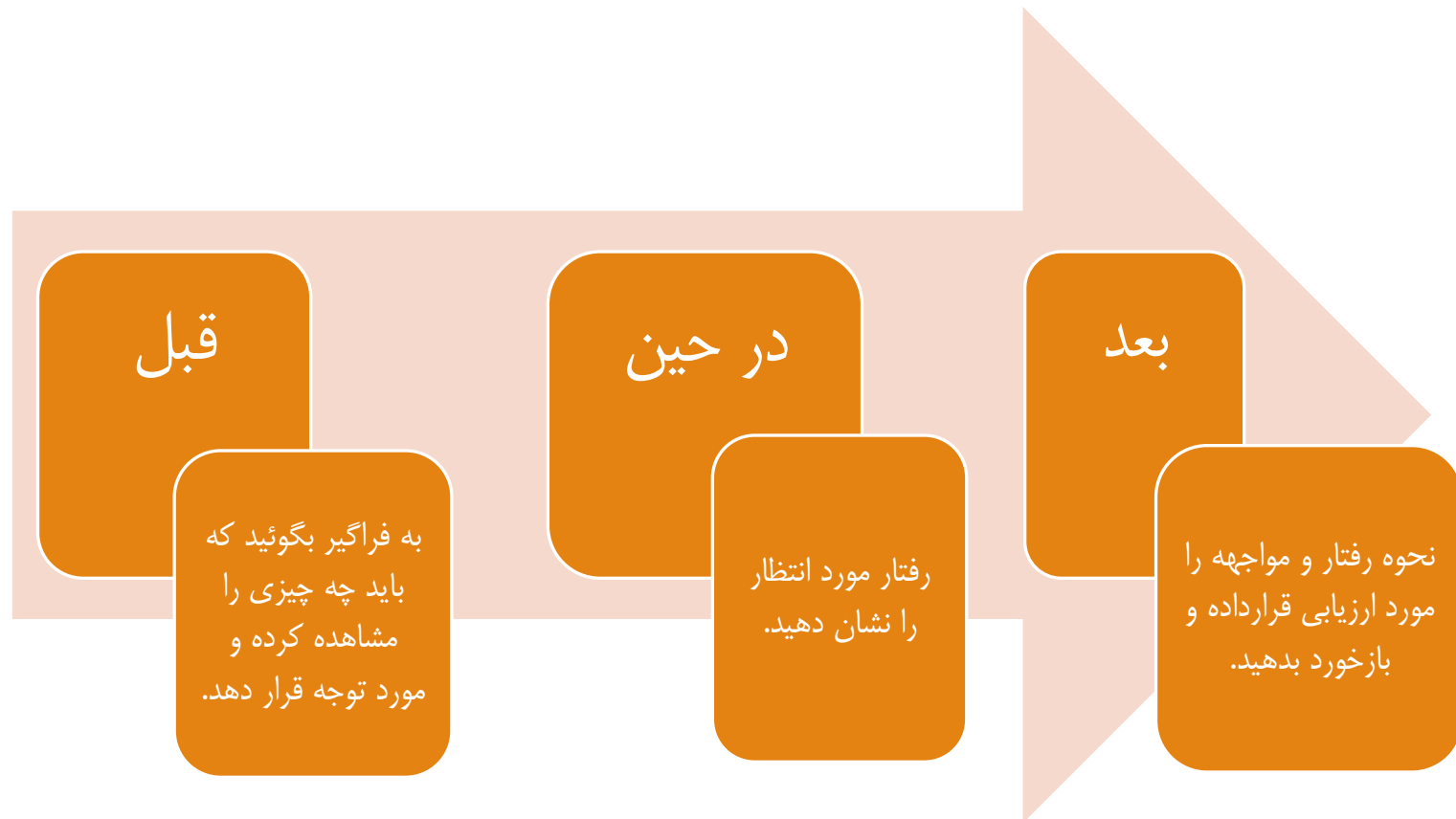
هدف از ارائه بازخورد:

گسترش یا تعمیق فرصت آموزشی

شناخت شکاف های مهارتی و طراحی برنامه بعدی مؤثر است.

Role modeling

Role modeling به معنای صراحت بخشیدن به امور ضمنی است.



استراتژی هایی برای ارتقاء Role Modeling

به زمان توجه داشته باشید.

به صراحت اعلام کنید که چه چیز در حال مدل شدن است.

فرایند بازخورد را تقویت کنید.

گفتگو را تشویق کنید.

توجه داشته باشید که شما در همه اوقات یک Role model هستید.

به نقش خود به عنوان یک آموزگار و عضو موسسه توجه داشته باشید.

Collegial Conversations

به رفتارهای غیر حرفه ای که مشاهده می شوند به عنوان یک فرصت آموزشی نگاه کرده و از این موقعیت برای اصلاح رفتار استفاده نمائید.

اهمیت عوامل زمینه ای را در نظر بگیرید.

به یاد داشته باشید که رفتار فرد مساوی با شخصیت او نیست.

مراحل گفتگو

قبل از شروع گفتگو:

- ۱- موضوع مورد آموزش را مشخص کنید.
- ۲- محیط مناسب و امن برای گفتگو فراهم کنید.

در حین گفتگو:

- ۳- شرایط را تشریح کنید.
- ۴- هدف آموزشی را شفاف سازید.

پس از گفتگو:

- ۵- اقدام لازم را در صورت امکان انجام دهید.
- ۶- مستندسازی کنید.

مراحل گفتگو

قبل از شروع گفتگو:

- ۱- موضوع مورد آموزش را مشخص کنید.
- ۲- محیط مناسب و امن برای گفتگو فراهم کنید.

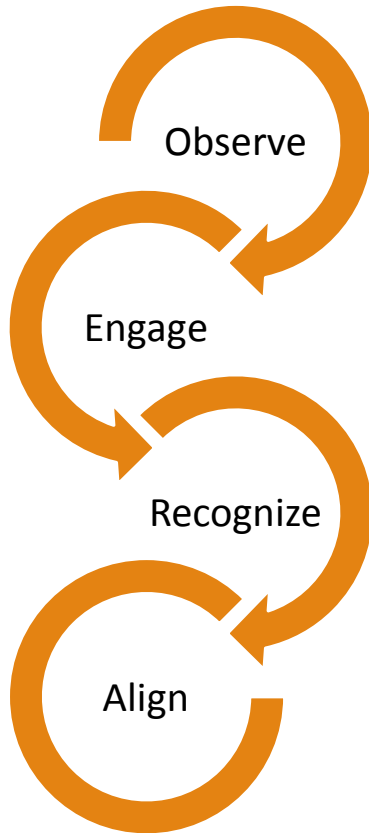
در حین گفتگو:

- ۳- شرایط را تشریح کنید.
- ۴- هدف آموزشی را شفاف سازید.

پس از گفتگو:

- ۵- اقدام لازم را در صورت امکان انجام دهید.
- ۶- مستندسازی کنید.

موضوع آموزشی را مشخص کنید.



رفتار دانشجو را مشاهده کنید.

دانشجو را درگیر فرایند آموزش کنید.

عوامل زمینه ای و اهمیت آنها را بشناسید.

نگرانی خود از رفتار غیر حرفه ای را با مهارت

مورد انتظار در یک راستا قرار دهید.

قبل از شروع گفتگو

- ۱- موضوع آموزشی را مشخص کنید.

محیط مناسبی فراهم کنید

زمان گفتگو را تنظیم کنید.

به حریم خصوصی دانشجو احترام گذاشته و محرمانگی را پاس بدارید.

از سوگیری های فردی اجتناب کنید.

قبل از شروع گفتگو

- ۱- موضوع آموزشی را مشخص کنید.
- ۲- فراهم کردن محیط مناسب

شرایط را تشریح کنید

از دیدگاه فراگیر (دانشجو) با پرسیدن چند سؤال اصلی مطلع شوید:

چطور شد که تصمیم به چنین کاری گرفتگی؟

انتظار داشتی که وقتی اینکار را می کنی به چه نتیجه ای برسی؟

به نظر خودت مسئولیت یا نقش تو در اینجا چه بود؟

چرا اینکار را کردی؟

قصده از انجام آن چه بود؟

در حین گفتگو

- ۳- شرایط را تشریح کنید.

- ۳- شرایط را تشریح کنید.
- ۴- موضوع آموزشی را شفاف کنید

دلایل بروز رفتارهای غیر حرفه ای

مطالعات نشان داده اند که:

۱- نقص دانش

عدم آشنایی با انتظارات مختلف در فرهنگ های گوناگون و همچنین تعریف عملکرد حرفه ای

پس می توانند یاد بگیرند.

۲- اهمیتی نمی دهند.

به دلیل اختلال عملکرد روانی یا اجتماعی

پس ممکن است بتوانند رفتار خود را اصلاح و مدیریت کنند.

۳- نمی توانند به این موضوع توجه کنند.

قادر به اصلاح رفتار خود نیستند و برای اینکه از عهده اینکار برآیند با خود در کشمکش هستند.

پس ممکن است اختلالات روانشناختی وجود داشته باشد.

تأثیر مواجهه با رفتار غیر حرفه ای بر ارتباطات حرفه ای

۱- تأثیر فردی:

من در مورد این موضوع چه احساسی دارم؟
عکس العمل درست من در این مورد چگونه باید باشد؟
این رفتار چه اثری بر من گذاشته است؟

۲- اثر بر همکاران:

آیا راهنماهایی برای کمک به من وجود دارد؟
آیا سیاست هایی وجود دارند؟
همکارانم چه خواهند گفت؟

۳- اثر بر بیمار:

حق بیمار در این مورد چه بود؟
این رفتار چه اثری بر بیمار خواهد داشت؟
اثرات اجتماعی:

قانون در این مورد چه می گوید؟

افراد 41 باهمه در این مورد چه فکری خواهند کرد؟

در حین گفتگو

- ۳- شرایط را تشریح کنید.
- ۴- موضوع آموزشی را شفاف کنید

جنبه آموزشی موضوع را شفاف کنید.

اگر دوباره چنین شرایطی پیش بیاید آیا تغییری در رفتار خود ایجاد خواهی کرد؟

از این مواجهه چه آموزشی (بدست آوردی)؟

آیا راه مؤثر دیگری برای انجام اینکار وجود دارد؟

به چه حمایتی برای انجام اینکار نیاز داری؟

آیا می توانی بگویی عوامل سازمانی چه اثری در این مورد داشته اند؟

در حین گفتگو

- ۳- شرایط را تشریح کنید.
- ۴- موضوع آموزشی را شفاف کنید

در زمان مناسب اقدام لازم را انجام دهید.

توجه و تشویق رفتار درست، بسیار مؤثر است.

فرایند تغییر را با توجه و همدلی حمایت کنید.

نسبت به رفتار غیر قابل قبول واکنش نشان دهید.

انتظارات خود را بطور شفاف بیان کنید و عوارض عدم اصلاح را مشخص کنید.

توضیح دهید که این رفتارها چگونه بر سیستم اثر می گذارند.

بعد از گفتگو

- ۵ - در زمان مناسب اقدام لازم را انجام دهید.
- ۶ - مستند سازی کنید.

مستند سازی کنید.

رفتار غیر حرفه ای را مستند سازی کنید.

مداخله خود و از جمله گفتگو با فراگیر را ثبت کنید.

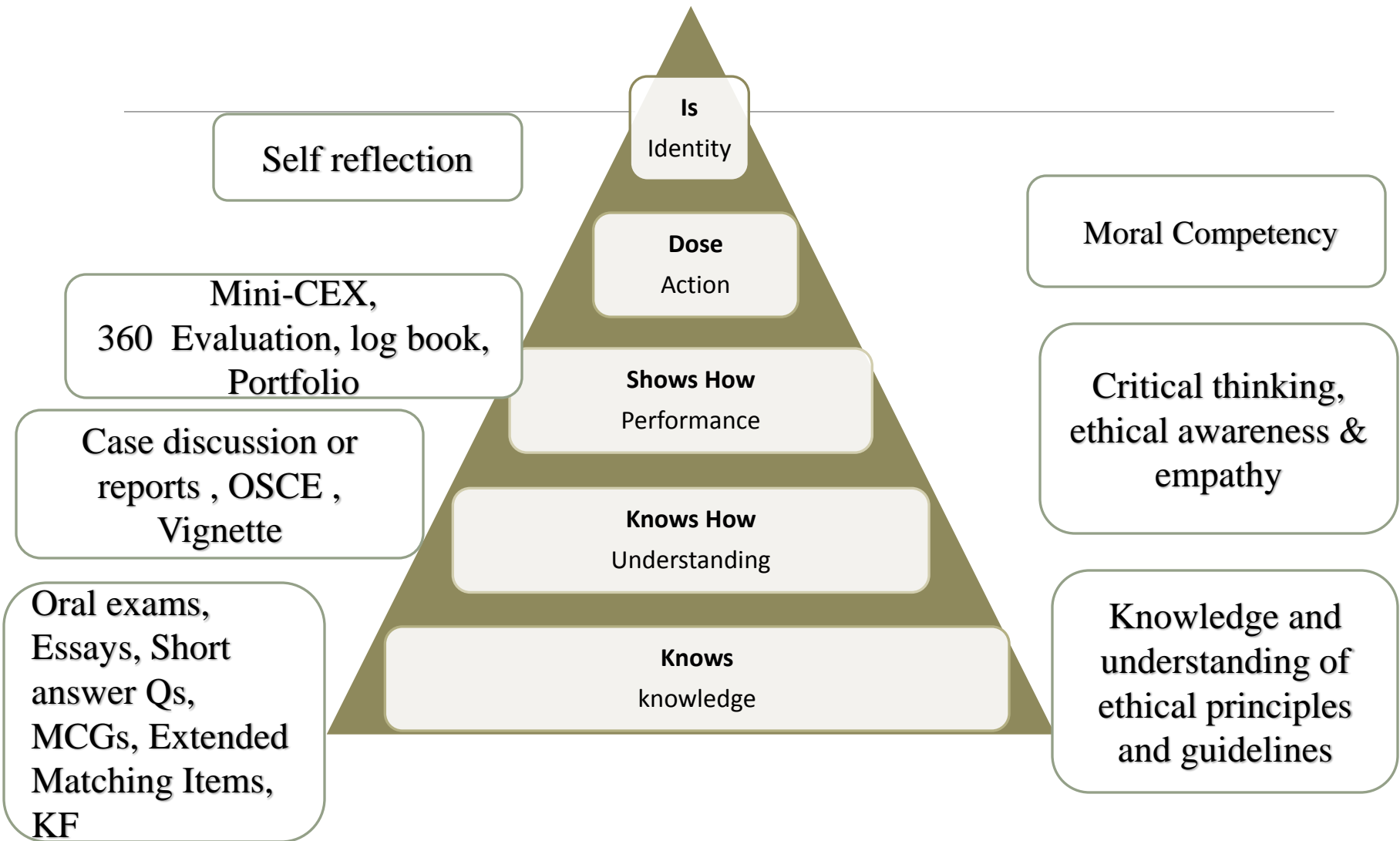
تغییر رفتار را پایش کرده و هر گونه اصلاح و یا عدم اصلاح را ثبت کنید.

بعد از گفتگو

- ۵ - در زمان مناسب اقدام لازم را انجام دهید.
- ۶ - مستند سازی کنید.

ارزثیبی

ASSESSMENT



انواع ارزشیابی

- Formative
 - Summative
 - Diagnostic
 - Oral
 - Written
 - Performance
 - Subjective
 - Objective
- & workplace A.

اصول ارزشیابی

❖ **Validity or coherence.**

❖ نشان دهنده این است که آزمون از یکپارچگی برخوردار بوده و با استفاده از نتایج آن می توان به هدف مورد نظر رسید.

❖ **Reproducibility or consistency.**

❖ نشان دهنده این است که در صورت تکرار در شرایط مشابه، نتایج یکسان بدست می آید.

❖ **Equivalence.**

❖ نشان دهنده این است که تکرار آزمون در موسسات مختلف نتیجه یکسان (نمره یکسانی) را بدست می دهد..

❖ **Feasibility**

❖ انجام آزمون امکان پذیر بوده و واقع گرایانه است

❖ **Educational effect.**

❖ آزمون تاثیر آموزشی دارد، یعنی کسانی که برای موفقیت در آن تلاش کرده اند نمره بهتری می گیرند.

❖ **Catalytic effect.**

❖ نتایج آزمون و بازخورد حاصل از آن به گونه ای است که فرایند یادگیری را توسعه داده و حمایت می کند.

❖ **Acceptability.**

❖ فرایند و نتایج آزمون از نظر دینفعان معتبر است.

❖ **Blueprint**

❖ **Standard Setting: Absolute or Relative**

آزمون شفاهی

❖ تعریف: در این روش یک داوطلب در مقابل یک یا چند آزمون گیرنده قرار گرفته و به سوالات پاسخ می دهد. لازم است که آزمون گیرندگان یک نقشه مشخص آزمون مبتنی بر اهداف درس داشته باشند و همچنین شیوه نمره دهی را مشخص کرده باشند. معمولاً در اخلاق از این روش برای سوالات مربوط با سناریو های کوتاه یا بلند استفاده می شود.

❖ کاربرد: توضیح و تشریح یک سناریو اخلاقی پیچیده

انواع آزمون های نوشتاری

❖ تقسیم بندی بر اساس نوع پاسخ: ❖ تقسیم بندی بر اساس نوع تفکر:

❖ Extended Matching

❖ سوالات با پاسخ کوتاه

❖ Key-Feature Questions

❖ جستار

❖ Script Concordance Test
Questions

❖ سوالات درست - غلط

❖ سوالات چند گزینه ای

سوال چند گزینه ای

Multiple Choice Questions

❖ تعریف: MCQ یک آزمون با پاسخ بسته است که ابزاری عینی برای ارزشیابی محسوب می شود. و شامل:

❖ تنه سوال یا توصیف مشکل یا مسئله

❖ سوال

❖ لیستی از پاسخ های ممکن

می باشد.

❖ کاربرد: ارزیابی حجم زیادی از اطلاعات در زمان کوتاه

True-False Questions

سوالات صحیح - غلط

❖ تعریف: یکی از انواع آزمون های عینی و پاسخ بسته است. تنه سوال آن بخشی است که فراگیر باید در مورد درست یا نادرست بودن آن تصمیم بگیرد. اما اشکال این است که اگر فراگیر پاسخ غلط را تشخیص دهد نمی توان در مورد توانائی او در مورد پاسخ درست مطمئن بود.

Short Answer Questions

سوالات کوتاه پاسخ

❖ تعریف: سوال کوتاه پاسخ یک سوال با پاسخ باز است که در قالبی نیمه ساختاریافته طراحی می شود.

❖ لازم است که یک شیوه نمره دهی ساختارمند و عینی برای این نوع از سوالات مشخص شود.

❖ بخش اصلی سوال می تواند شامل یک مثال یا مورد بالینی باشد.

❖ کاربرد: آزمون های پیشرفت تحصیلی مانند میان ترم و آزمون کلاسی

Essays

جستار

❖ تعریف: به شکل مرسوم، جستار عبارت است از یک متن نوشته شده که از نظر طول می تواند از یک پاراگراف تا چند صفحه، متفاوت باشد.

❖ ریشه سوال معمولاً به صورت زیر است:
❖ را توضیح دهید، تشریح کنید، بیان کنید:

❖ کاربرد: ارزیابی درک فراگیر از مکانیسم ها و یا موقعیت های پیچیده مانند موضوعات اخلاقی

Extended Matching Items (questions)

❖ تعریف: یکی از انواع آزمون های عینی است که از نظر کاربرد و ساختار به میزان زیادی شبیه سوالات چند گزینه ای است با این تفاوت که می تواند محدود به یک حوزه خاص نباشد و به دلیل لیست طولانی انتخاب ها، احتمال انتخاب حدسی پاسخ کمتر است.

Key Features Test

❖ تعریف: آزمون KF یک روش ارزشیابی مبتنی بر سناریو است که می تواند به صورت نوشتاری یا مبتنی بر وب انجام شود. توصیفی از یک مسئله یا مشکل ارائه شده و به دنبال آن تعداد محدودی سوال معمولا دو یا سه سوال، که بر تصمیمات یا انتخاب های بحث برانگیز یا چالش زا متمرکز هستند، پرسیده می شود.

❖ شیوه پاسخگویی می تواند در قالب انتخاب از میان طرحنامه های مختلف پیشنهادی یا به صورت نوشتاری باشد.

❖ نکته مهم در طراحی این سوالات این است که باید تمام اطلاعات مهم برای تحلیل و تصمیم گیری در متن سوال بیان شده باشد و سوالات مرتبط با آنها باشد.

Script concordance Test Questions

❖ در این نوع آزمون مسئله یا سناریو به صورت ناکامل بیان می شود و انتظار این است که فراگیر از میان لیستی از انتخاب های ممکن به ترتیب به راه حل های مطرح امتیاز دهد.

Work-Place Assessments

Case Discussion (long or short)

بررسی موارد

- ❖ تعریف: این شکل از ارزشیابی معمولاً دربرگیرنده مواجهه با یک یا چند بیمار واقعی (غیر استاندارد) است که در حضور یک یا دو مشاهده گر انجام می شود. معمولاً شیوه نمره دهی یکسانی برای همه موارد وجود دارد.
- ❖ فرصت ارزیابی فرد در شرایط واقعی و در مواجهه با موارد واقعی را فراهم می کند.

Objective Structured Clinical Examination OSCE/ OSETE

❖ تعریف: معمولاً شامل چند ایستگاه است که در هر ایستگاه از داوطلب خواسته می شود تا کار مشخصی را انجام دهد.

❖ لازم است که هر ایستگاه شیوه نمره دهی استاندارد و بسته به موضوع داشته باشد.

❖ این روش جایگزین مناسبی برای بحث های بدون ساختار در مورد سناریوهای مختلف است. و به دلیل تعداد بیشتر موارد مطرح شده و استاندارد بودن آنها و همچنین شیوه امتیازدهی عینی تر از اعتبار بیشتری برخوردار است.

Mini-Clinical Evaluation Exercise

P- Mex

❖ تعریف: یک روش رتبه دهی برای ارزیابی صلاحیت های حرفه ای است. که از جمله آنها مولفه های پروفشنالیسم است.

❖ کاربرد: سنجش عملی رفتار فرد در موقعیت های واقعی و با بیمار واقعی. لازمه استفاده از آن انجام به موقع ارزیابی و ارائه بازخورد به موقع است.

360-Degree Evaluation

ارزیابی ۳۶۰ درجه

❖ تعریف: ارزیابی ۳۶۰ درجه یک روش ارزیابی است که با استفاده از ابزار معین و توسط افراد متعددی که با فراگیر تماس دارند و به شیوه مشاهده ای انجام می شود (بیمار، استاد، همتا، سایر پرسنل و ...)

❖ بطور معمول این روش میزان تکرار یا پابندی به یک رفتار خاص را اندازه می گیرد.

❖ بنابراین محدوده ارزیابی آن جنبه های قابل مشاهده یک رفتار است.

❖ ارزیابی ۳۶۰ درجه می تواند با بازخورد از طرف تمامی مشاهده گران همراه باشد.

❖ Multi source feedback

Log Book

❖ داوطلب یا فراگیر موارد واقعی که با آن مواجهه شده است را در یک کتابچه یا به صورت فایل الکترونیک جمع آوری می کند. می توان از قبل حداقل هائی را برای تجربه دانشجو مشخص کرد یا نه.

❖ هدف از این شیوه ارزیابی تجارب واقعی دانشجویان در محیط های رسمی و واقعی است.

❖ کاربرد: درک حساسیت اخلاقی دانشجو در محیط های بالینی و قضاوت و استدلال اخلاقی در مواجهه با موضوعات اخلاقی

Portfolio

❖ تعریف: پورتفولیو مجموعه ای از تجارب فرد در رابطه با اهداف حرفه ای است که برای خود ترسیم کرده است. در عین حال پورتفولیو می تواند میزان دستیابی فرد به آن اهداف و شیوه دستیابی او به هدف را نیز نشان دهد. یک پورتفولیو می تواند شامل تجربیات مندرج در لاگ بوک، بازخوردهائی که دریافت کرده است و مقالات دانشجو باشد به نحوی که نشان دهنده رشد و تکامل حرفه ای او بوده و پیشرفت او را نشان دهد.

❖ بنابراین داده های لازم برای سطح "بودن Does" از هرم میلر را به شیوه ای طولی و ارزشمند به مانند مجموعه ای ارزشیابی های formative همراه با خودارزیابی و تامل و بازخورد فراهم می کند.

مشکلات ارزشیابی:

1. صلاحیت چیست؟

❖ دانش

❖ عملکرد

❖ نمره قابل قبول

❖ قابلیت تامل و خودارزیابی

2. طراحی نامناسب ارزشیابی

3. عدم توافق در مورد ارزیابی حساسیت و استدلال اخلاقی بر اساس مثال

4. مشکل ارزشیابی نگرش

❖ راه حل: ترکیبی از انواع روش ها با در نظر گرفتن هدف آموزش اخلاق

از توجه شما متشکرم

LEILAAFSHAR@SBMU.AC.IR

LAFSHAR@GMAIL.COM