

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی

درمانی ایران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

واحد برنامه ریزی آموزشی

چارچوب طراحی «طرح دوره بالینی»

ویژه دوره های کارآموزی / کارورزی

اطلاعات درس:

عنوان دوره کارآموزی/ کارورزی: کارورزی

نام بیمارستان/ مرکز بالینی: بیمارستان فیروزآبادی/ دانشکده توانبخشی

نام بخش/ گروه: اپتومتری

مسئول آموزش: دکتر فرشته شکراله زاده

طول دوره: ۱۳۶ ساعت

نکته: ضروری است هر یک از بخش های بالینی دوره پزشکی عمومی طرح دوره مربوط به برنامه آموزشی مصوب را با توجه به توانمندی های حاصل از گذراندن دوره کارآموزی/ کارورزی در طرح دوره بیان نماید.

اطلاعات مدرسین دوره:

اعضاء هیات علمی مدرس در دوره: دکتر فرشته شکراله زاده

اطلاعات تماس مسئول آموزش دوره: ۰۹۱۲۸۱۵۱۴۷۱

محل کار: دانشکده علوم توانبخشی

نشانی پست الکترونیک: shokrollahzadeh.f@iums.ac.ir

توصیف کلی درس

در کارورزی مقطع ارشد به معاینات تخصصی اپتومتری و از طرفی به آشنایی با تدریس دروس تئوری و عملی اپتومتری مقطع کارشناسی نیز پرداخته می شود.

پیامدهای یادگیری مورد انتظار (Expected Learning Outcomes): کسب مهارت در زمینه تشخیص و درمان اختلالات بینایی و معاینات اپتومتریک و یادگیری مهارت تدریس به دانشجویان مقطع کارشناسی در دروس تئوری و عملی

اهم فعالیت های یاددهی-یادگیری متناظر با پیامدهای یادگیری (Must Know and Must Do):

نکته: برخی نکات کاربردی در انتهای چارچوب ارائه گردیده است.

* نکته: جهت تکمیل این قسمت می توان از توصیف کلی درس در برنامه آموزشی (کوریکولوم) دوره در رشته مرتبط استفاده کرد.

فعالیت های یاددهی: بحث در گروه های کوچک، آموزش مبتنی بر حل مسئله، آموزش مبتنی بر تیم، واکافی دقیق نحوه مدیریت بیمار

فعالیت های یادگیری: شرکت فعال در راند، ارائه کنفرانس های آموزشی، شرکت فعال در روتیشن های تعیین شده

اهداف کلی / محورهای توانمندی (Competency):

در این درس دانشجو با اصول و روش انجام معاینات بالینی تخصصی اپتومتری و تصویربرداری چشم و نحوه تفسیر آن ها و فراگیری تدریس دروس تئوری و عملی اپتومتری مقطع کارشناسی تحت نظارت استاد کارآموزی به کسب مهارت در این زمینه می پردازد

اهداف اختصاصی / زیرمحورهای هر توانمندی (Core Competency):

* نکته: جهت تکمیل این قسمت می توان از رئوس مطالب در برنامه آموزشی (کوریکولوم) دوره در رشته مرتبط و همچنین نظر مدرسین استفاده کرد.

- ✓ معاینات اپتومتری در کودکان را به شکل صحیح انجام دهد.
- ✓ معاینات اپتومتری در بزرگسالان (جوان) را انجام دهد.
- ✓ معاینات اپتومتری در افراد مسن را انجام دهد.
- ✓ بررسی کامل انحرافات را توضیح داده و مقایسه کند.
- ✓ راهکارهای مرتبط با کمک به افراد کم بینا را توضیح دهد.
- ✓ روشهای تصویربرداری قرنیه و شبکیه را توضیح داده و مقایسه کند و انجام دهد.
- ✓ قدرت لنز داخل چشمی جهت انجام عمل کاتاراکت را اندازه گیری کند.
- ✓ معاینات لنز تماسی و تجویز را به شکل صحیح انجام دهد.
- ✓ چگونگی انجام تکنیک های مختلف تدریس علوم بینایی را توضیح دهد.
- ✓ در امر تدریس به اساتید کمک نماید.

روش های یاددهی - یادگیری از نظر رویکرد آموزشی انتخاب شده:

رویکرد مجازی □

کلاس وارونه

- یادگیری مبتنی بر بازی دیجیتال
- یادگیری مبتنی بر محتوای الکترونیکی تعاملی
- یادگیری مبتنی بر حل مسئله (PBL)
- یادگیری مبتنی بر سناریوی متنی
- سایر موارد نام ببرید:.....

رویکرد حضوری

- سخنرانی تعاملی (پرسش و پاسخ، کوئیز، بحث گروهی و...)
- ایفای نقش
- یادگیری مبتنی بر تیم (TBL)
- یادگیری مبتنی بر حل مسئله (PBL)

- ☐ یادگیری مبتنی بر سناریو
- ☐ استفاده از دانشجویان در تدریس (تدریس توسط هم‌تایان)
- ☐ سایر موارد نام ببرید:

رویکرد ترکیبی

ترکیبی از روش‌های زیرمجموعه رویکردهای آموزشی مجازی و حضوری، به کار می‌رود.
لطفاً نام ببرید

وظایف و مسوولیت‌های کارآموزان / کارورزان در دوره‌های بالینی

حضور منظم در جلسات کارآموزی، مشارکت فعال در بحث‌های گروهی، انجام دقیق پروسیژرهای محول شده، تجزیه و تحلیل دقیق پرونده‌های بیماران

روش ارزیابی کارآموزان / کارورزان:

ذکر نوع ارزیابی:

ارزیابی تکوینی (سازنده)^۱: مشاهده مستقیم مهارت (DOPS) و لاگ بوک
ارزیابی تراکمی (پایانی)^۲: آزمون OSCE

روش ارزیابی کارآموز / کارورز

▪ سهم ارزشیابی هر نوع / روش در نمره نهایی کارآموز / کارورز

ارزشیابی تکوینی: ۱۰ نمره

ارزشیابی پایانی: ۱۰ نمره

منابع:

1-Grosvenor T. Primary care optometry; Elsevier. Last version.

2-Scheiman M, Clinical management of binocular vision; Wolters Kluwer, last version.

3- Jackson AJ. Low vision manual; Butterworth Heinemann, last version

4-Ausubel, D. P., & NOVAK, J. Y. H. (1976). H. (1978) Educational Psychology: A Cognitive view. New York: Holt Rinehalt and Winston.

5- Ball, D. L., Thames, M. H., & Phelps, G. (2008). Content knowledge for teaching: What makes it special? Journal of Teacher Education, 59 ,389-407.

6- Barret, T., & Cashman, D. (Eds) (2010). A Practitioners' Guide to Enquiry and Problem-Based Learning. Dublin: UCD Teaching and Learning.

واحد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه عرب باستان

برنامه زمان بندی هفتگی دوره کارآموزی / کارورزی:

جدول زیر به دقت و طبق برنامه کلی دوره یا تفکیک هر یک از مدرسین می تواند تکمیل گردد. (در صورت نیاز تعداد ردیف ها و ستون ها افزایش یابد).

روزهای هفته	شنبه	یکشنبه	دوشنبه	سه شنبه	چهارشنبه	پنج شنبه
فعالیت های یادگیری	آموزش درمانگاهی	آموزش تدریس				
تکالیف و وظایف کارآموز/کارورز	حضور منظم - توجه دقیق به مطالب و مشارکت در بحث	حضور منظم - توجه دقیق به مطالب و مشارکت در بحث				
مسئول آموزش فعالیت	دکتر فرشته شکراله زاده	دکتر فرشته شکراله زاده				
زمان انجام فعالیت (تاریخ و ساعت)	14-8	14-8				
امکانات آموزشی مورد نیاز	تجهیزات واحد اپتومتری، ویدئوپروژکتور	تجهیزات واحد اپتومتری، ویدئوپروژکتور				
محل انجام فعالیت	بیمارستان فیروزآبادی/دانشکده	بیمارستان فیروزآبادی/دانشکده				

نکته: فعالیت های یادگیری مانند راند بالینی، آموزش درمانگاهی، گزارش صبحگاهی، ارائه مورد بیماری (CPC) و سایر موارد می باشند.

نکات کاربردی طرح دوره های بالینی ویژه کارآموزی / کارورزی

پیامدهای یادگیری

پیامدهای یادگیری، ترکیبی از دانش، نگرش، مهارت ها و به طور کلی ویژگی هایی هستند که میخواهیم دانشجویان ما در انتهای دوره داشته باشند. در واقع به لحاظ ساختاری، پیامدهای یادگیری جملاتی هستند که توصیف می کنند 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.

فعالیت های یاددهی - یادگیری

منظور از فعالیت های یاددهی، مجموعه فعالیت هایی 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 روش های فعال و تعاملی، موجب تقویت انگیزه و محوریت یادگیرندگان خواهد شد. نظیر بحث در گروه های کوچک، آموزش مبتنی بر مسأله، آموزش مبتنی بر تیم و روش های خودآموزی و آموزش الکترونیکی.

و منظور از فعالیت های یادگیری، مجموعه فعالیت هایی است که کارآموزان / کارورزان به منظور ارتقای دانش و مهارت در هر یک از چرخش ها، موظف به انجام آنها هستند.

به عنوان مثال: شرکت فعال در راند ^۱، گراند راند ^۲ و ژورنال کلاب ^۳، رایه کنفرانس های آموزشی ^۴ و سایر موارد

روش های 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 بهره مندی از انواع **روش های ارزیابی** صورت می پذیرد:

- **ارزیابی دانش نظری** با استفاده از انواع آزمون های کتبی اعم از تشریحی، صحیح و غلط، چند گزینه ای، جور کردنی، استدلال محور و ... انجام می گردد.

1. Round
2. Grand Round
3. Journal Club
4. Didactic Conferences



- ارزیابی عملکردی^۱ در محیط های شبیه سازی شده برای مثال با استفاده از آزمون بالینی ساختارمند عینی (OSCE)^۲ به عنوان یکی از مصادیق بارز آزمون های ویژه ارزیابی عملکرد می باشد.

نکته: بر طبق برنامه آموزشی دوره های کارآموزی و کارورزی مصوب کمیته برنامه ریزی دوره پزشکی عمومی، سهم ارزیابی نظری در دوره کارآموزی نباید بیش از ۵۹ درصد نمره نهایی ارزیابی کارآموزان بوده و در دوره کارورزی نباید بیش از ۲۵ درصد نمره نهایی ارزیابی را به خود اختصاص دهد.

- ارزیابی در محیط کار^۳ شامل فعالیت هایی است که کارآموزان/ کارورزان به طور مستقل و یا با راهنمایی استاد در محیط های کار واقعی انجام می دهند. نظیر انجام پروسیجرهای مختلف و با استفاده از انواع روش های ارزشیابی در محیط کار مانند:

➤ ارزشیابی ۳۶۰ درجه^۴

➤ بررسی پورت فولیو^۵ و لاگ بوک^۶

➤ استفاده از Mini-CEX ، DOPS ، Global rating form و سایر موارد با هدف ارزیابی در طول دوره (ارزیابی تکوینی)

Global rating form: این روش در پایان هر چرخش بالینی، توسط عضو هیأت علمی مربوط، در خصوص ابعاد مختلف توانمندی های مورد انتظار دانشجو به صورت کلی، انجام می شود و برطبق برنامه های آموزشی مصوب دوره پزشکی عمومی، در دوره کارآموزی، سهم اختصاص یافته به این روش ارزیابی، حداکثر ۵۰٪ ارزیابی نهایی کارآموز و در دوره کارورزی، حداقل ۴۰٪ و حداکثر ۷۵٪ ارزیابی نهایی کارورز می باشد. این شکل از ارزیابی نیاز به مجموعه روشنی از شاخص های عملکردی دارد که با توجه به ارتباطی که با توانمندی های مورد انتظار برای فراگیران دارند، از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشند. در این روش، عملکرد فراگیر با استفاده از یک مقیاس درجه بندی، در هر یک از حوزه های توانمندی، مورد ارزیابی قرار گرفته و به او امتیاز داده می شود.

Direct Observation Procedural of Skill: مشاهده مستقیم مهارتهای بالینی به عنوان روشی است که به طور ویژه، برای ارزیابی مهارت های عملی (پروسیجرها) طراحی شده است. در این روش فراگیر در حین انجام پروسیجر، مورد مشاهده قرار می گیرد و عملکرد وی بر اساس یک چک لیست ساختارمند، ارزیابی می شود. با این روش، بعد از هر بار انجام آزمون، نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می شوند. فرایند مشاهده فراگیر در حدود ۱۵ دقیقه و ارائه بازخورد به وی حدود ۵ دقیقه به طول می انجامد.

- 1-Performance Based Assessment
2. Objective Structured Clinical Examination (OSCE)
3. Work place Based Assessment
4. Multi Source Feedback (MSF)
5. Portfolio
6. Logbook



Mini Clinical Evaluation Exercise : در این نوع آزمون، یکی از اعضای هیأت علمی، عملکرد فراگیر را در مواجهه با بیمار مشاهده می کند و سپس با استفاده از مقیاس درجه بندی به هرکدام از توانمندی های فراگیر، در فرمی که به همین منظور تهیه شده است، نمره می دهد. در این نوع آزمون انتظار می رود عملکرد فراگیر در طول ترم در چند مواجهه و با استفاده از ارزیابان متفاوت، ارزیابی گردد.

واحد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه عرب و ایران

واحد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه عرب یابردان

واحد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه عرب باستان