

راهنمای آزمونگر (در مورد ارزیابی به روش DOPS)

یکی از وظایف آکادمیک اعضای هیات علمی کمک به فراگیران در رسیدن به عملکرد بهینه می باشد. یک روش مناسب برای دستیابی به این هدف فراهم کردن فرصتی برای ارائه بازخوردهای سازنده است. با این کار شما به فراگیر کمک می کنید تا تواناییهای بالقوه خود را به دست آورد. به علاوه این ارزیابی از نظر فراگیران کاریواقا مهم است. آنها به آنچه ما مورد ارزیابی قرار می دهیم احترام می گذارند و آنرا با اهمیت می شمردند. بنابراین از اینکه پذیرفته اید که فراگیران را ارزیابی کنید سپاسگزاریم.

۱- DOPS چیست؟

این موضوع که مهارت فراگیران در انجام پروسیجرهایی که موظف به انجام آنها هستند مورد ارزیابی قرار گیرد اهمیت زیادی دارد. DOPS که مخفف Direct Observation of Procedural Skills (مشاهده مستقیم مهارتهای عملی) می باشد روشی است که اختصاصاً برای ارزیابی مهارتهای عملی (پروسیجرها) طراحی شده است. در این روش شما فراگیر را در حین انجام پروسیجر مورد مشاهده قرار می دهید و عملکرد وی را بر اساس یک چک لیست ساخت یافته ارزیابی می کنید. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می شوند. وجود این چک لیست ساخت یافته به شما این امکان را می دهد که مهارت فراگیر را بر اساس معیارهای مشخص و به صورت عینی ارزیابی کنید و به علاوه فراگیر با در اختیار داشتن این چک لیست می تواند عملکرد خود را نیز بر آن اساس ارزیابی کند. فرآیند مشاهده فراگیر در حدود ۱۵ دقیقه و ارائه بازخورد به وی حدود ۵ دقیقه به طول می انجامد.

۲- در چه صورت واجد شرایط ارزیابی هستید؟
اگر شما عضو هیات علمی هستید می توانید هر یک از فراگیران گروه خود را مورد ارزیابی قرار دهید. نیازی نیست که شما استاد راهنمای آموزشی وی باشید و حتی نیازی نیست که فراگیر را از قبل بشناسید

۳- ارزیابی چگونه انجام می گیرد؟

این فرآیند توسط فراگیر آغاز می شود. او از شما می خواهد که مهارت او را در یک پروسیجر اساسی مورد ارزیابی قرار دهید. شما باید فراگیر را در حین انجام پروسیجر در یک محیط واقعی مورد مشاهده قرار دهید و مشاهدات خود را در یک چک لیست ساخت یافته ثبت کنید. اطمینان حاصل کنید که بیمار می داند که DOPS در حال انجام است. فراگیر باید همان کارهایی را انجام دهد که به طور طبیعی انجام می دهد. در اکثر موارد مشاهده پروسیجرها ۱۵ تا ۲۰ دقیقه طول می کشد. بعد از تکمیل فرم ارزیابی باید بلافاصله به فراگیر (آزمودنی) بازخورد دهید و اینکار نباید بیش از ۵ دقیقه به طول انجامد.

۴- ارائه بازخورد

برای به حداکثر رساندن تاثیر آموزشی این روش باید با کمک فراگیر نقاط قوت و ضعف وی را شناسایی نموده ، در مورد آنها به توافق برسید. ارائه بازخورد باید با حساسیت زیاد و در یک محیط مناسب صورت گیرد. این کار باید بلافاصله بعد از ارزیابی صورت گیرد. توجه داشته باشید که بازخورد هیچگاه به معنای تذکر نقاط ضعف به تنهایی نیست و باید به همان میزان بر نقاط قوت هم تاکید نمود.

۵- نکات ویژه در مورد تکمیل فرم

الف- سوال "آزمونگر پیش از این چند بار از روش DOPS برای ارزیابی فراگیران استفاده کرده است؟" به منظور بررسی تاثیر آشنایی و یا تجربه آزمونگر با این روش بر روی عملکرد وی می باشد که این کار جزئی از فرآیند کنترل کیفی است. منظور از این سوال کل دفعاتی است که عضو هیات علمی با هر فراگیری از روش DOPS استفاده کرده است.
ب- تعداد دفعاتی که آزمون شونده پروسیجر مورد ارزیابی را انجام داده است بر اساس اظهار و تخمین خود فراگیر و یا با استفاده از log book صورت میگیرد.

ج- سختی پروسیجر باید بر اساس سطح فراگیر (سنوات تحصیلی فراگیر) مورد قضاوت قرار گیرد

د- در مورد استفاده از مقیاس : لطفاً از تمام طیف مقیاس نمره‌دهی استفاده کنید. باید مشاهدات خود را با مهارت پزشکی که دوره مورد نظر را به پایان رسانده (یعنی شایسته ارتقاء یا فارغ التحصیلی است) مقایسه نمایید.

ه- در مورد سوال ۳ (مرحله آمادگی قبل از انجام پروسیجر) : این سوال در برگیرنده توانایی آزمون شونده در ارائه بحث در خصوص عوارض احتمالی پروسیجر و چگونگی اداره آنها می باشد.

و- سوال ۸ (اقدامات بعد از انجام پروسیجر) : به مواردی از قبیل دور ریختن اجسام نوک تیز ، چک CXR ، تعلیمات بهپرستار ، ثبت پروسیجر و ... اشاره کرد.

راهنمای فراگیران (در مورد ارزیابی به روش DOPS)

DOPS چیست؟

این موضوع که مهارت فراگیران در پروسیجرهایی که موظف به انجام آنها هستند مورد ارزیابی قرار گیرد اهمیت زیادی دارد. DOPS که مخفف عبارت Direct Observation of Procedural Skills (مشاهده مستقیم مهارت‌های عملی) می باشد روشی است که اختصاصاً برای ارزیابی مهارت‌های عملی (پروسیجرها) طراحی شده است. در این روش یکی از اعضاء هیات علمی شما را در حین انجام پروسیجر مورد مشاهده قرار می دهد و سپس عملکرد شما را بر اساس یک چک لیست ساخت یافته مورد ارزیابی قرار می دهد. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت شما و نقاطی که نیاز به تلاش بیشتری جهت بهبود دارند شناسایی می شوند. وجود اینچک لیست ساخت یافته به شما این امکان را می دهد که معیار مشخصی را که در ارزیابی شما به کار می رود در اختیار داشته باشید و خود نیز عملکردتان را بر اساس آن ارزیابی کنید. شما باید در مورد مفهوم هر یک از آیتمها تعمق کنید تا بدانید چه چیزی از شما انتظار می رود. فرآیند مشاهده در حدود ۱۵ دقیقه طول می کشد و ارائه باز خورد طی حدود ۵ دقیقه صورت می گیرد.

۲- خورد چند آزمون در صورت می گیرد؟

شما باید ترتیبی اتخاذ نمایید که در طی یک دوره یک ساله دستکم ۶ بار در حین انجام پروسیجرهای مورد نظر توسط عضو هیات علمی مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرید. مسئولیت حصول اطمینان از کافی بودن تعداد و نوع ارزیابی ها و نیز آزمونگرها به عهده شماست. شما می توانید درخواست کنید که بیش از حداقل مورد اشاره مورد ارزیابی قرار گیرید. اینکار به شما کمک خواهد کرد باز خورد بیشتری دریافت کنید. همچنین استاد راهنمای آموزشی شما می تواند بر حسب نیاز درخواست ارزیابیهای بیشتری را بنماید. این ارزیابیها باید بصورت گسترده در طول سال تحصیلی صورت گیرند و نه صرفاً نزدیک به انتهای دوره .

۳- از چه کسانی می توانید درخواست کنید که شما را ارزیابی کنند؟

هر یک از اعضاء هیات علمی می توانند شما را مورد ارزیابی قرار دهند . باید سعی کنید از طیف وسیعی از آزمونگرها استفاده کنید (بصورت ایده آل برای هر آزمون یک عضو هیات علمی) و اطمینان حاصل کنید که استاد راهنمای آموزشی شما دست کم نیمی از این ارزیابیها را انجام می دهد. به علاوه دست کم ۳ عضو هیات علمی باید پروسیجر شما را ارزیابی کرده باشند.

۴- چه مهارتهایی باید مورد ارزیابی قرار گیرند؟

از آنجا که هدف DOPS ارائه بازخورد به شما و کمک به بهبود عملکرد شغلیتان می باشد، لازم است پروسیجرهایی مورد ارزیابی قرار گیرند که به طور طبیعی در محیط کارتان از شما انتظار می رود. به علاوه اهمیت دارد که شما در همان محیطی که به طور معمول در آنجا پروسیجر انجام می دهید مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرید. مهارت‌های اساسی که از شما انتظار می رود و باید کسب کنید در کوریکولوم گنجانده شده است. باید

انواع مختلف پروسیجر را برآرزیابی انتخاب کنید به طوری که تعداد زیادی از توانمندی های مشخص شده در کوریکولومپوشش داده شوند. شما باید در هر سال مدارکی دال بر توانمندی خود در دست کم ۳ پروسیجرمختلف ارائه کنید. شما می توانید ارزیابی ها را به گونه ای ترتیب دهید که هر پروسیجرآنقدر تکرار شود تا مهارت شما در انجام آن به حد استاندارد مورد قبول و یا بالاتراز آن برسد.

۵- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست؟

از شما انتظار می رود:

الف- مهارتهای اساسی که از شما انتظار می رود را شناسایی کنید.

ب- اطمینان حاصل کنید که تعداد و نوع ارزیابی ها کافی ومناسب هستند.

ج- دقت کنید که تمام ارزیابی ها برای انتهای دوره باقیمانند.

د- از بیمار اجازه بگیرید که شما در حین انجام پروسیجر موردمشاهده قرار گیرید.

ه- اطمینان حاصل کنید که فرم مربوطه به صورت کامل و خوانا پر شده است.

و- در موردبازخوردی که دریافت می کنید تعمق کنیدوسی کنیداز طریق مشاهده، تمرین ومطالعه نقاط ضعف خودرابر طرف کنید.

ز- یک نسخه از ارزیابی را در کار پوشه خود نگهداری کنید و یکنسخه را به مدیر گروه تحویل دهید.

روش اجرای آزمون DOPS

بصورت original روش DOPS معمولاً ۴ تا ۶ بار در سال انجام می گیرد. فرآیند مشاهده و ارائه بازخورد به درخواست فراگیر صورت می گیرد. مهارتهای مورد ارزیابی باید از بین پروسیجرهای اساسی و مهم رشته تخصصی مربوطه باشد. عضو هیات علمی ضمن مشاهده فراگیر در حین انجام پروسیجر به نکات مورد ارزیابی در چک لیست از پیش طراحی شده ایدقت می کند که اساس و پایه مهارت در انجام آن پروسیجر را تشکیل می دهند. پس از پایانکار ارزیاب نتیجه مشاهدات خود را با علامت زدن گزینه های مناسب در چک لیست ثبت میکند. سئوالات چک لیست مواردی از قبیل آگاهی فراگیر از اندیکاسیونها و آناتومی مربوطه، اخذ رضایت از بیمار، رعایت شرایط استریل، توانائی در تکنیک و ... رامورد پرسش قرار می دهند. به علاوه ارزیابی کننده به یک سئوال هم در مورد توانائیکلی فراگیر در انجام پروسیجر پاسخ می دهد. زمان لازم برای مرحله مشاهده حدود ۱۵ دقیقه است. ضروری است که فراگیر و نیز بیماری که پروسیجر بر روی وی انجام می شوداز اینکه فراگیر در حال observe شدن است مطلع باشند. پس از تکمیل چک لیست توسط عضو هیات علمی، طی جلسه ای با حضور فراگیر وعضو هیات علمی، باز خورد مشاهدات به وی داده می شود و نقاط قوت و ضعف مورد بحث قرار می گیرند. زمان لازم برای ارائه بازخورد در حدود ۵ دقیقه است. نتایج ارزشیابی(چک لیست ها) معمولاً در چند نسخه تهیه می شود که یک نسخه جهت قراردادن در پورتفولیو در اختیار فراگیر قرار می گیرد و سایر نسخ به مراجع ذیربط منجمله استاد راهنما ومدیر گروه تحویل می گردند. در پایان دوره این چک لیست ها به منظور ارزیابی میزان پیشرفت فراگیر و نیز آخرین وضعیت عملکردی وی مورد بررسی قرار می گیرند.

* نکات کلی که در اجرای آزمون باید مورد توجه قرار گیرند:

آزمونگرها (اعضاء هیئت علمی) باید در مورد استفاده از این روشها و ابزارمورد استفاده آن آموزش ببینند.

بهتر است مهارتهای اساسی (core skills) فراگیران در اوایل دوره آموزش مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرندتا مهارتهایی که نیاز به بهبود دارند شناسایی شوند. این مهارتها باید در مراحل بعدیبه منظور اندازه گیری میزان پیشرفت مورد مشاهده قرار گیرند.

در مورد عرصه ای که مشاهده در آنجا صورت خواهد گرفت باید دقت نمود. ارزیابی باید در عرصه هایی صورت گیرد که در آنجا مهارتهای فراگیر به موثرترین و کار آمد ترین صورت قابل ارزیابی باشد:

- حتی الامکان از محیط هایی استفاده کنید که در آنها نسبت عضو هیات علمی به فراگیر بالا باشد و یا فراگیر و عضو هیات علمی فرصت بیشتری دراختیار داشته باشند.

- عرصه هایی را که در حال حاضر نیز اعضاء هیات علمی بر کار فراگیرنظارت مستقیم دارند در نظر بگیرید. مشخص کنید که چگونه می توانید روند مشاهده رامکتوب و ثبت کنید.

باید توجه داشت که اطلاعات حاصل از این ارزیابی هم بصورت تکوینی (formative) و هم بصورت تراکمی (summative) قابل استفاده اند.

باید به خاطر داشت که اگر چه نیازی نیست که تمام مهارتها در تمام شرایط ارزیابی شوند ولی باید مشاهدات در شرایط متفاوت و با انواع مختلفی از بیماران صورت گیرند.

استفاده از روش مشاهده مستقیم در یک کلینیک شلوغ ممکن است چالش زا باشد و مراقبت از بیماران را به تاخیر اندازد. به این دلیل در زمانهایی که قرار است اینارزیابی انجام شود باید تمهیدات لازم از نظر تعداد فراگیران و اعضاء هیات علمی اندیشیده شود.