

آزمونی است که برای ارزیابی مهارت های بالینی و دادن بازخورد بر روی عملکرد در همان زمان به کار می رود. در این آزمون یک استاد، فراگیر را در هنگام تعامل با بیمار (در بیمارستان، درمانگاه سرپائی و یا در اورژانس) مشاهده می کند . فراگیر از بیمار شرح حال می گیرد و وی را معاینه می نماید و سپس تشخیص و برنامه ی درمانی خود را می گوید. استاد با استفاده از یک فرم ساختاردار به عملکرد او نمره می دهد و سپس به او بازخورد می دهد . معمولا آزمون حدود ۱۵ دقیقه و دادن بازخورد آن ۵ دقیقه طول می کشد . هر فراگیر در موارد متعدد (معمولا ۴ تا ۶ بار در سال) و هر بار توسط آزمون شوندگان مختلف (که می توانند فراگیران سال های بالاتر و یا استادان ، ... باشند) مورد آزمون قرار می گیرد . تمام مهارت ها در فرم بر اساس یک مقیاس شش درجه ای امتیاز داده می شود نمره ۱ و ۲ کمتر از حد انتظار، ۳ لب مرزی، ۴ در حد انتظار و ۵ و ۶ بالاتر از حد انتظار می باشد . ارزیاب باید بازخورد فوری بدهد . وی می بایست نقاط قوت را ذکر نماید و در مورد این که فراگیر چه کند تا بهتر شود ، پیشنهاد ارائه نماید . به علاوه، ارزیاب و فراگیر با هم درباره موارد بازخورد به توافق می رسند و یک برنامه آموزشی برای عمل کردن را ثبت می کنند

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت های مختلف بالینی فراگیر به دفعات مکرر و در شرایط متفاوت مانند برخورد با بیماران بستری، بیماران سرپایی و موارد اورژانس و همچنین ارائه بازخورد به فراگیر طراحی گردیده است. لازم نیست تمام مهارت ها در هر مواجهه مورد سنجش قرار گیرد و در هر مواجهه می توان بر روی برخی از مهارت ها تمرکز نمود. در این روش فراگیر در حین انجام معاینه بالینی و مواجهه با بیمار مورد مشاهده قرار می گیرد و عملکرد وی را بر اساس یک چک لیست ارزیابی می گردد. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می شوند. وجود این چک لیست این امکان را می دهد که مهارت فراگیر را بر اساس معیارهای مشخص و بصورت عینی ارزیابی و به علاوه فراگیر با در اختیار داشتن این چک لیست می تواند عملکرد خود را نیز بر آن اساس ارزیابی نماید.

موارد استفاده

از این آزمون می توان برای ارزیابی مهارت های زیر استفاده نمود :

✓ شرح حال گرفتن

✓ معاینه فیزیکی

✓ رفتار حرفه ای (Professionalism)

- ✓ قضاوت بالینی
- ✓ مهارت برقرار نمودن ارتباط
- ✓ سازماندهی کردن و کار آمدی
- ✓ مراقبت بالینی بطور کلی

چگونگی انجام ارزیابی

جلسات آزمون توسط خود فراگیر برنامه ریزی می شود. بنا به درخواست فراگیر در یک شرایط مناسب آزمون برگزار می شود (انتخاب آزمون گیرنده و موقعیت برگزاری آزمون با فراگیر می باشد). در هر جلسه یک استاد (مشاهده گر) بدون هیچ نوع مداخله، عملکرد یک فراگیر را که بر روند معمول اخذ شرح حال و معاینه فیزیکی متمرکز است مشاهده کرده و پس از ارائه تشخیص و برنامه درمانی توسط فراگیر بر اساس یک چک لیست ساختار یافته به صلاحیت های او در حیطه های مختلف امتیاز داده و سپس به فراگیر بازخورد آموزشی ارائه می دهد. موضوع آزمون باید با سال تحصیلی فراگیر متناسب باشد. انتخاب بیمار طبق یک روند از پیش مقرر و بر اساس نظر استاد صورت می گیرد.



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر
معاونت آموزشی
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

روشهای ارزشیابی

آزمون ارزشیابی کوتاه بالینی

Mini- clinical Evaluation Exercise

MINI C E X

Website: <https://edc.bpums.ac.ir/>

Email: edc.bushehr2020@gmail.com



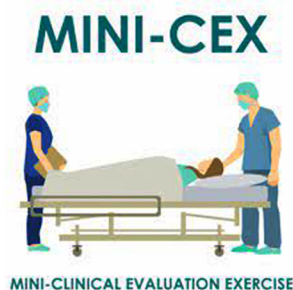
077-33326189

077-33331933

گرد آورنده: دکتر محمد رضا یزدانخواه فرد

دکترای تخصصی آموزش پزشکی

نمود و همچنین برنامه ای برای بهبود نقاط ضعف فراگیر پیشنهاد می شود. مجموعه روند بازخورد باید به صورت تعامل دو طرفه بوده و استاد و فراگیر بر روی آن توافق نمایند. در پایان جلسه هر دونفر فرم مخصوص امتیازات را امضا می نمایند.



بطور مثال برای عدم تداخل با برنامه درمانی بخش و داشتن وقت کافی برای فیدبک می توان آخرین بیمار ویزیت شده در طول روز را برای آزمون در نظر گرفت. مورد ویزیت می تواند بیمار جدید یا پیگیری بیمار قبلی باشد. بهتر است در هر جلسه از آزمون، ارزیابی بر روی بخشی از صلاحیت های مورد بحث متمرکز باشد تا نتیجه از دقت بیشتری برخوردار باشد. مرحله مشاهده نباید بیش از ۱۵ تا ۲۰ دقیقه طول بکشد و بلافاصله پس از برگزاری آزمون باید بازخورد مناسب به فراگیر ارائه گردد که مدت زمان بازخورد نیز نباید بیش از ۵ تا ۱۰ دقیقه طول بکشد.

چگونگی انجام بازخورد بعد از ارزیابی

برای به حداکثر رساندن تاثیر آموزشی این روش باید با کمک فراگیر نقاط قوت و ضعف وی را شناسایی نموده، و 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