

# ارزیابی ۳۶۰ درجه

Multi-rater (۳۶۰) Evaluation

۳۶۰

### تعریف ابزار ارزیابی ۳۶۰ درجه

این ابزار توسط افراد متعدد از جمله خود فرد تکمیل می گردد. معمولاً افرادی که فرم ها را تکمیل می کنند شامل :

- افراد بالاتر از فرد
- افراد زیر دست فرد
- افراد هم سطح فرد
- بیماران
- خانواده بیماران می باشند .

غالباً پرسشنامه های مربوط به این ابزار در باره ی فرد مورد ارزیابی بررسی می نماید:

- توانایی کار گروهی
- توانایی ارتباط برقرار کردن
- مهارت های مدیریتی
- قدرت تصمیم گیری

در اکثر این پرسشنامه ها از مقیاس های درجه بندی شده برای اندازه گیری اینکه یک رفتار تا چه میزان در فرد مشاهده می شود . استفاده می شود ( به عنوان مثال : از ۵ به مفهوم در تمام موارد تا ۱ به مفهوم هرگز ) پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط ارزیابین ، نظرات آنها بر حسب موضوع جمع بندی و خلاصه می شود و به فرد باز خورد داده می شود . ممکن است مقیاس به صورت پایین تر از سطح انتظار، لب مرزی ، سطح انتظار و بالاتر از سطح انتظار باشد. در این صورت تعاریف هر مورد باید مشخص و مورد توافق و استفاده تمام ارزیابان باشد .

در کشور انگلستان در سال های اول و دوم پایه Foundation years ( قبل از آغاز دوره رسمی آموزش پزشکی تخصصی ) از ابزار ارزیابی ۳۶۰ درجه که در آن جا از آن به عنوان باز خورد از منابع متعدد Multisource Feedback ( MSF ) نام برده می شود ، استفاده می گردد .

(در کشور انگلستان ، سیستم آموزش تخصصی از اوت سال ۲۰۰۵ به این گونه تغییر یافته است که فارغ التحصیلان پزشکی عمومی ، پیش از شروع رسمی دوره تخصص ، دو سال به عنوان برنامه پایه ای می گذرانند . این برنامه ، پلی است بین پایان آموزش پزشکی عمومی و آغاز آموزش پزشکی تخصصی . خوانندگان ارجمند می توانند برا کسب اطلاعات بیشتر به آدرس ذیل مراجعه نمایند :

[http://www.mmc.nhs.uk/pages/foundation\\_about](http://www.mmc.nhs.uk/pages/foundation_about)

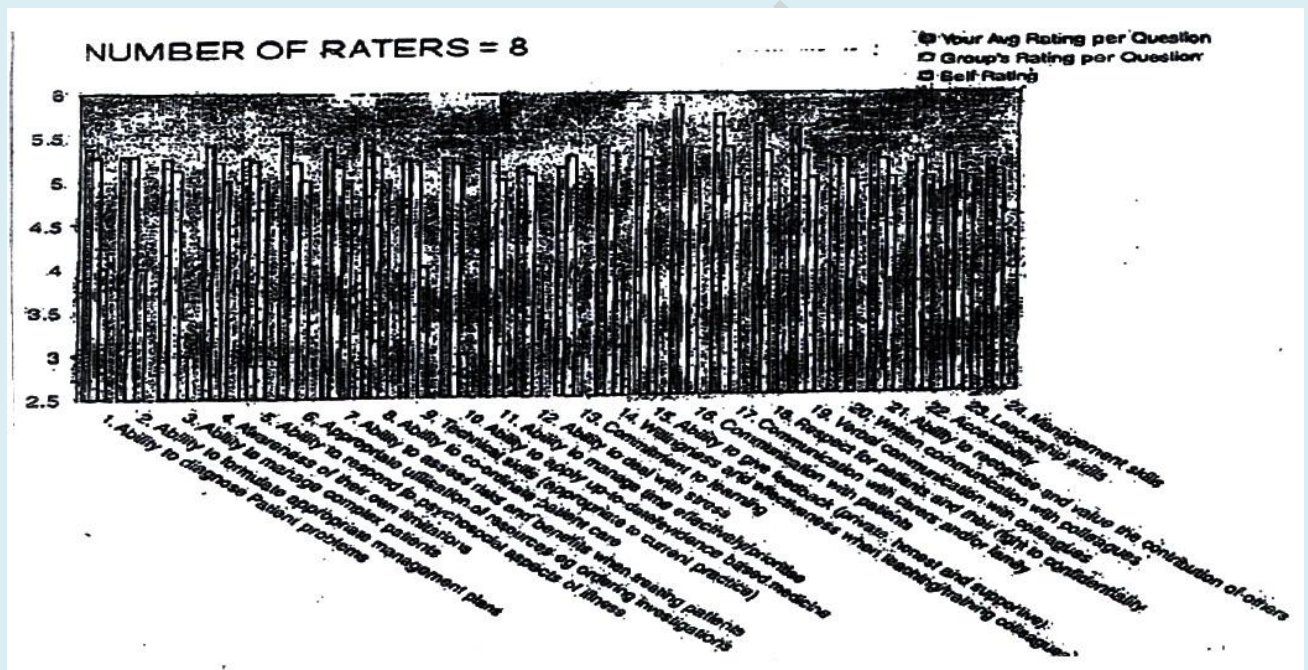
این ابزار به دو صورت زیر موجود است :

الف - ابزار ارزیابی مختصر توسط همکاران ( mini- PAT ) Mini- Peer Assessment Tool

ب- ارزیابی رفتار فرد توسط گروه ( TAB ) Team Assessment Behaviour

بازخوردی که پس از ارزیابی توسط این ابزار به فرد مورد نظر داده می شود ، بهتر است دارای ویژگی های زیر باشد :

- ۱- چهره به چهره باشد .
- ۲- پیش از شروع گفتگو در این باره چند لحظه فرصت به فرد داده شود تا خود وی به نتیجه ی ارزیابی نگاه کند و از آن اطلاع یابد .



\* دکتر X بسیار علاقمند است. کار گروهی وی خوب است و بسیار مراقب بیماران می باشد و با آنها بطور موثر و با درک کامل شرایط ایشان برخورد می کند .

\* مهارت های ارتباطی وی عالی است . بسیار در برابر آموزش دادن به دیگران مسئولیت پذیر است . او یک الگوی مناسب برای هر کس در دپارتمان می باشد .

\* او تحت شرایط فشار کاری بسیار خوب عمل می کند . او یک دکتر عالی است .

\* او به سایر اعضای گروه احترام می گذارد و به صحبت های آنها خوب گوش می کند . من این خصوصیت او را دوست دارم .

\* رفتار او با والدین کودکان بیمار بسیار خوب است و بسیار با آنها با همدردی برخورد می کند

\* گاهی اوقات لازم است که اعتماد به نفس بیشتری داشته باشد .

شکل ۱- نتیجه ی ارزیابی و باز خورد دکتر X

- ۳- به ارزیابی نقاط قوت و ضعف هر دو بپردازد .
- ۴- به فرد اجازه اظهار نظر داده شود.
- ۵- خود ارزیابی را در فرد ترغیب نماید .
- ۶ - به وی کمک کند تا با مشخص کردن اهداف خود برای اصلاح خویش ، یک برنامه برای به کار بستن نتایج ، ارزیابی ( Action plan ) تهیه نماید .
- ۷ - البته در این ارزیابی ها ، جملاتی که ارزیابان مختلف در باره ی فرد نوشته اند . بدون ذکر نام ارزیاب و به صورت کتبی به فرد بازخورد داده می شود .

به عنوان مثال نمونه ای از ارزیابی یک پزشک در شکل ۱ آورده شده است .

همان گونه که در این شکل ملاحظه می شود : در مورد هر ملاک ، سه ستون آورده شده که به ترتیب ستون اول نشان دهنده متوسط نمره ای است که A نفر ارزیاب به دکتر X داده اند.

ستون دوم نمایانگر متوسط نمره سایر اعضای گروه است ( تا بتواند وضعیت خود را با سایر همکارانش مقایسه نماید ) ستون سوم نمره ای است که خود دکتر X خودش در این مورد داده است .

همان گونه که مشاهده می شود دادن فرم ارزیابی به خود فرد موجب می شود که دقیقاً بدانند از چه نظرهایی مورد ارزیابی قرار می گیرد . اگر موارد ارزیابی و نتایج ارزیابی برای فرد روشن و شفاف نباشد و به اطلاع وی رسانده نشود ارزیابی نمی تواند منجر به اصلاح گردد . در آن صورت، ارزیابی صرفاً موجب اتلاف وقت و هزینه بوده و نمی تواند منجر به ارتقای کیفیت و اصلاح رفتار فرد مورد ارزیابی گردد.

### الف - ابزار ارزیابی مختصر توسط همکاران ( Mini-peer Assessment Tool (mini- PAT)

در mini-PAT ، فراگیر ۸ ارزیاب را از میان استادان خود ، دستیاران سال بالاتر ، پرستاران مجرب و ارشد ، ... انتخاب می کند تا پرسشنامه ارزیابی وی را تکمیل نمایند . فراگیر خود نیز یک فرم خود ارزیابی را تکمیل می نماید. فرم های ارزیابی بطور مستقیم و بدون دخالت فراگیر برای ارزیابان ارسال می شود تا نظرات ارزیابان برای فراگیر ناشناخته بماند . سپس نظرات گرد آوری و پس از حذف نام ارزیاب به صورت مکتوب به فراگیر بازخورد داده می شود. در چارت های مربوطه نمره ای که خود فرد به خود داده است ، میانگین نمراتی که ۸ نفر ارزیاب به او داده اند و میانگین نمرات سایر دستیاران مشخص می گردد . نمونه ای از فرم ساختار دار ارزیابی mini-PAT که برای ارزیابان ارسال می شود ، در این راهنما آورده شده است . این ارزیابی ۲ بار در سال انجام می شود .

### ب - ارزیابی رفتار فرد توسط گروه ( Team Assessment Behaviour (TAB)

موارد استفاده این ابزار :

هنگامی که هدف از این ارزیابی دادن بازخورد تکوینی و نه تصمیم گیری نهایی است ، ارزیابان با دقت بیشتر و چشم پوشی کمتر ارزیابی می کنند . بنابراین ابزار خوبی برای ارزیابی های تکوینی Formative assessment می باشد .

از این ابزار می توان برای ارزیابی موارد زیر استفاده نمود :

- مهارت های برقراری ارتباط بین فردی
- رفتارهای حرفه ای professional Behaviors
- برخی جنبه های مراقبت از بیمار
- برخی از جنبه های طبابت مبتنی بر سیستم System-based

### ویژگی های روان سنجی Psychometric ابزار ۳۶۰ درجه :

برای اینکه نتایج پایا داشته باشیم ، باید ۵ تا ۱۰ پرستار این فرم ها را تکمیل کنند ولی در مورد بیماران و استادان به تعداد بیشتری نیاز است تا به همین میزان پایایی دست یابیم . پایایی این روش در سایر کارها مانند ارتش و نیز در محیط های آموزشی ، تا ۰/۹ نیز گزار شده است .

### عملی بودن ابزار ۳۶۰ درجه :

در عمل ، دو نکته استفاده از این ابزار را دشوار می سازد

- ۱- ساختن و تهیه پرسشنامه خوب بگونه ای که برای همه افراد ی که باید آن را تکمیل نمایند ( استاد ، بیمار ، ... ) ، مناسب باشد .
- ۲- جمع بندی و خلاصه کردن نتایج حاصل از تعداد زیادی فرم که باید جهت بازخورد دادن ، به اطلاع دستیار رسانده شود استفاده از روش های الکترونیک می تواند کمک بسیار مفیدی در این راستا باشد .

### ۳- هدف آزمون ۳۶۰ درجه

هدف : نگرش ها و رفتار در ارزیابی عملکرد فراگیران بسیار اهمیت دارند .

بهترین راه برای ارزیابی نگرش ها و رفتارها ، پرسش از افرادی است که در محیط کار بطور مستمر با فراگیر ارتباط دارند .  
فرم ارزیابی به مسئولین آموزشی کمک می نماید تا فراگیر مشکل دار را از فراگیری که خوب عمل می کند تشخیص دهد . جنابعالی ، یک نفر  
از حداقل ده نفری هستید که این فراگیر را ارزیابی می نمایند .

#### راهنمای تکمیل فرم :

تهها بخش هایی از این فرم را تکمیل نمایید که در آن زمینه ها عملکرد فراگیر را به اندازه کافی Observe نموده اید به گونه ای که توان  
قضاوت کردن در آن مورد را داشته باشید .  
نمره دادن و پیشنهادات ( comments ) خود را بر اساس رفتار مشخص فرد در طول زمان انجام دهید .  
لطفا فراموش نفرمایید هدف از این فرم این نیست که شما چقدر فراگیر را دوست دارید بلکه بآید بدانید که عملکرد PERFORMANCE  
این فراگیر چگونه است .

#### عملکرد هیچ گونه مشکلی ندارد ( no concern )

برای اکثر فراگیر محلی خالی برای آن است که نوشته شود که دستیار خوب عمل کرده است  
عملکرد تاحدودی مشکل وجود دارد

این در صورتی است که برخی رفتارهای فراگیر شما را نگران کرده است . در این صورت آن رفتار را بطور کامل در جای خالی و در صورت نیاز  
در پشت صفحه شرح دهید .

#### مشکل جدی دارد ( major concern )

تعداد معدودی از فراگیرمشکل جدی ممکن است داشته باشند . در این صورت رفتار یا رفتارهایی را که از این نظر در وی مشاهده نموده اید . در  
جای خالی و در صورت نیاز در پشت صفحه شرح دهید .

استاد گرامی لطفا برای آشنایی آزمونگرها و فراگیران خود با روش ارزیابی

### Multi-rater (۳۶۰) Evaluation

ابزار ارزیابی ۳۶۰ درجه

راهنمای پیوست را در اختیار آنها قرار دهید

### راهنمای آزمونگر برای اجرای روش آزمون درجه ۳۶۰

حیطه های مورد ارزیابی در آزمون ۳۶۰ درجه	
انتظاری که از یک دستیار خوب می رود.	حیطه مورد ارزیابی
گوش میکند ، مودب و دلسوز است ، به نظرات بیماران احترام می گذارد محرمانه بودن اسرار بیماران را رعایت میکند. موقر است ، پیشداوری نمی کند.	جلب اعتماد بیمار و رفتار منطبق با اخلاق پزشکی با بیماران
بازبان قابل فهم برای بیمار، اطلاعات قابل درک را درباره بیماری به وی توضیح میدهد.	مهارتهای ارتباطی کلامی
به جایگاه دیگران احترام می گذارد و بطور سازنده و مثبت در گروه کار میکند. در هنگام تحویل کشیک مسئولیتها را بطور موثر به دیگران می سپارد. خوب ارتباط برقرار میکند ، پیشداوری نمیکند ، رفتاری حامی و عادلانه دارد.	کار کردن در گروه / کار با همکاران
در دسترس است، وقتی او را به بالین می خوانند بلافاصله پاسخ میدهد و حضور پیدا میکند. مسئولیت پذیر است و زیر بارمسئولیت شانه خالی نمیکند تفویض مسئولیتها را بطور مناسب انجام میدهد.	در دسترس بودن

در صورت مرخصی رفتن یا غیبت بهر دلیلی، برای خود جانشین تعیین میکند و هماهنگیهای لازم را  
از این نظر انجام می دهد

Accessibility / reliability

EEDC



## راهنمای فراگیران (برای آزمون ۳۶۰ درجه)

### ۱- آزمون ۳۶۰ درجه چیست و چگونه انجام می شود؟

نگرشها و رفتار در ارزیابی عملکرد فراگیران بسیار اهمیت دارند. بهترین راه ارزیابی نگرشها و رفتارها، پرسش از افرادی است که در محیط کار بطور مستمر با فراگیر ارتباط دارند. لذا این فرم ارزیابی به مسئولین آموزشی کمک می نماید تا فراگیر مشکل دار را از فراگیری که خوب عمل می کند تشخیص دهد. به این روش ارزیابی آزمون ۳۶۰ درجه اطلاق میشود:

شما ۱۰ فرم به همراه ۱۰ پاکت از دفتر گروه دریافت میکنید. این فرمها را بین اعضاء هیئت علمی (۵ نفر) و دستیاران (۴ نفر) بدهید و یک فرم را نیز خودتان در مورد خویش تکمیل نمائید. از اعضاء هیئت علمی و دستیاران تقاضا نمائید تا فرمها را تکمیل و آنها را در پاکتهای در بسته به دفتر گروه تحویل نمایند. اطمینان از تکمیل فرمها از طریق تماس با دفتر گروه و در صورت لزوم با افراد ارزیابی کننده از وظایف شماست.

### ۲- بازخورد در آزمون ۳۶۰ درجه چگونه انجام می شود؟

این پرسشنامه ها توسط ۱۰ نفر از اعضاء هیئت علمی، دستیاران و خود دستیار مورد نظر تکمیل می شود. ۵ نفر از اعضاء هیئت علمی (۳ نفر از اعضاء هیئت علمی سرویسی که دستیار در آن قرار دارد و دو نفر از اعضاء هیئت علمی سایر سرویسیها) و ۴ نفر از دستیاران (دو دستیار سال بالاتر و دو دستیار هم دوره یا سال پایینتر) - و در مورد دستیاران سال چهارم بصورت دو دستیار هم دوره و دو دستیار سال پایینتر) و خود دستیار فرم ارزشیابی فوق را تکمیل می کنند. پس از تکمیل پرسشنامه ها نظرات آنها بر اساس موضوع جمع بندی و خلاصه شده و به فرد بازخورد داده می شود. بازخوردی که پس از ارزیابی به شما داده میشود بصورت کتبی ارائه میشود که در آن مجموع نظرات ارزیابی کنندگان بطور دقیق منعکس شده است و بعد از بازخورد کتبی اظهار نظر شما مورد توجه خواهد بود. منظور از این بازخورد این است که به شما کمک کند تا با مشخص کردن اهداف خود برای اصلاح خویش یک برنامه برای بکار بستن نتایج ارزیابی تهیه نمایید. اگر مشکل جدی در پرونده شما ثبت شده که مورد قبول شما نمی باشد، می توانید با مدیر برنامه دستیار در باره صحت آن مذاکره نمائید و در صورت لزوم در جلسه ای متشکل از مدیر گروه، معاون آموزشی گروه و مدیر برنامه دستیار مطرح نموده تا با ارزیاب یا ارزیابان مورد نظر صحبت شود. یک نسخه از فرم خلاصه ارزیابی را در کارپوشه خود نگهداری کنید و نسخه های اصلی تکمیل شده توسط ارزیابان و یک فرم خلاصه ارزیابی در دفتر گروه نگهداری میشود.

این روش در طول سال تحصیلی به تعداد ۴ بار و هر بار ۱۰ فرم باید تکمیل شود.

### ۳- وظیفه شما در انجام این نوع ارزیابی چیست؟

- الف - در هر بار ارزیابی تعداد ۱۰ فرم توسط شما به ارزیابان ارائه خواهد شد.
- ب - انتخاب ارزیابان با فرمول ارائه شده فوق با شما خواهد بود.
- ج - اطمینان حاصل کنید که تعداد ۱۰ فرم تکمیل شده به دفتر گروه پس از تکمیل ارائه شده است. در غیر اینصورت با ارزیابان جهت تکمیل فرم تماس بگیرید.
- د - دقت کنید که تمام ارزیابیها برای انتهای دوره باقی نماند.
- ه - در مورد باز خورد، تعمق کنید و سعی کنید از طریق مشاهده، تمرین و مطالعه نقاط ضعف خود را بر طرف کنید.

#### ۴- روش اجرایی آزمون ۳۶۰ درجه

شما ۱۵ فرم به همراه ۱۵ پاکت دریافت می کنید .  
 این فرم ها را باید به حداقل ۱۰ نفر از افرادی که با شما کار می کنند ، بدهید. حداقل ۵ نفر باید پرستار و ۳ نفر دکتر ( شامل استاد خود شما ) باشند. از آنها در خواست نمایند تا فرم ها را تکمیل و آنها را در پاکت های در بسته به دفتر آموزش تحویل دهند .  
 دو هفته پیش از فرا رسیدن موعد جلسه ارزیابی خود با دفتر آموزش تماس بگیرید و اطمینان حاصل نمایید که حداقل ۱۰ فرم به آموزش تحویل شده است . در غیر این صورت با ۱۰ نفر ارزیابی کننده تماس گرفته و بخواهید که سریعتر فرم ها را تکمیل نموده و تحویل دهند یا ارزیابی کننده های دیگری را انتخاب و فرم ها را به آنها بدهید .  
 مسئولیت نهایی تحویل ۱۰ فرم تکمیل شده جهت ارزیابی رفتار حرفه ای شما با خود شما می باشد .  
 سپس چه اتفاقی می افتد ؟  
 در جلسه ارزیابی مسئول آموزشی بدون ذکر نام فرد ارزیابی کننده به شما باز خورد می دهد .  
 ممکن است شما متوجه یک ضعف در خود شوید که پیش از این از آن اطلاع نداشتید ( به عنوان مثال بیماران خوب صحبت های شما را درک نمی کنند ) ، در این صورت شما فرصت خواهید داشت تا در این جلسه در این مورد صحبت نمایید .  
 اگر مشکل جدی در پرونده شما ثبت شده ، شما می توانید با رئیس بخش یا مدیر گروه در باره صحت آن صحبت نمایید .  
 اگر مدیر گروه نیز قبول کند که ارزیابی انجام شده . درست نیست ، ارزیابی مجددا با ارزیاب یا ارزیابان دیگری انجام خواهد شد .  
 یک نسخه از فرم خلاصه ارزیابی را در پورت فولیوی خود نگاهداری نمایید . نسخه های اصلی تکمیل شده توسط ارزیابان در دفتر آموزش در پرونده شما ثبت و نگاهداری خواهد شد .

#### ارزیابی ۳۶۰ درجه فراگیران با استفاده از ابزار ارزیابی رفتار توسط گروه (TAB)

##### راهنما برای سوپروایزر آموزشی

Attitudes and behaviour are an important component in assessing the performance of a trainee. These are best assessed in the work setting by those who regularly work with the trainee. This form enables us to congratulate those who perform well > and to spot trainees who may have a problem.

۱. Postgraduate Centre<sup>1</sup> sends forms and receives them back into a folder

The trainee has distributed ۱۵ forms to colleagues. These . These colleagues have been selected as raters by the trainee. The completed forms will be returned by the raters to the postgraduate centre.

The trainee should check with the postgraduate centre well in advance of the final " appraisal" to ensure that at least ۱۰ forms have been returned to the folder.

۲. The folder is made available to you

You kindly summarise the TAB forms which have been received back . ( see the sample summary sheet ) . This summary should inform the attitudinal aspects of the appraisal, and hopefully should provide opportunities for praise.

You keep a copy of the summary , but the original summary goes back to the postgraduate centre , with the original TAB forms.

۳. You check if further information is needed

If concerns have been raised , you will have to make a judgement as to whether these represent enough of a problem that further information is needed.

Any " major concern" ticked by a rater needs further information – at least discussion with that rater.



Two or "more some concerns " would usually warrant discussion with the raters.

۴. You appraise trainee.

You should not show the trainee the completed TAB forms, or identify the individual raters as you feed back their comments or ratings. Trainees should receive a copy of the completed summary form . which you will complete after the appraisal , having discussed the outcome of the assessment with the trainee. If the trainee disputes the proposed summary report , or if you are unhappy about giving a poor report . you must involve the clinical tutor or programme director<sup>2</sup> who may join you for the appraisal . or for a follow up meeting with the trainee. If concern remains the CT/PD may decide to run a further round of TAB with raters chosen this time by the CT/PD.

۱- به جای pestgiticlciate ceinter می تواند دفتر آموزشی فرم ها را تحویل بگیرد .

۲- به جای Clinical tutor و program director ، به ترتیب استاد مربوطه در آن زمان و مدیر گروه خواهند بود .

## Slide 17



### Multi-rater(360°) Evaluation

- Evaluation of resident by multiple individuals such as self, peers, nurses, technicians, allied health professionals, and patients
- Provides multiple perspectives of resident's performance
- Provides opportunity for residents to improve self-assessment skills

#### Speaker Notes

Multi-rater (360°) evaluations provide multiple perspectives on various aspects of the resident's performance. For residents, Multi-rater (360°) assessment might entail evaluation by attendings, other residents, medical students, nurses, ancillary staff, clerical/administrative support staff, and patients. Self-evaluation is an important part of the Multi-Rater (360°) assessment.

The Multi-Rater (360°) assessment tool from the Urology Resident Evaluation System (developed by the ACGME) is provided. (See Appendix B)

#### Suggestions for a Multi-Rater (360°) Assessment:

- Ask members of the healthcare team (nurses, technicians, and allied health professionals, resident peers) to complete a Multi-Rater (360°) evaluation to take a current snapshot of a resident's performance.
- Collect Multi-Rater (360°) assessment data, and give residents aggregate feedback at the semiannual Program Director meeting. (This helps protect the anonymity of the raters.)
- Use an electronic database to manage the information.
- Include a resident self-evaluation to compare the resident's self-perception of his or her skills with that of other evaluators.
- Allow the resident to distribute evaluations to patients, but provide a mechanism of direct return to the Program Coordinator.

#### Benefits:

- Multiple perspectives on resident abilities can be obtained.
- Ratings from multiple evaluators can help increase data validity and reliability.
- Residents' ability to accurately self-assess may improve through comparison of self- and other assessments.

**Disadvantages:**

- You may need a large number of evaluators to obtain a stable estimate of performance.
- Managing the assessments and compiling the results may be burdensome unless an electronic system is used.
- This assessment can increase cost.
- All raters must be trained to use the tool.

**Implementation Tips:**

- Discussion should be ongoing as to how and where 360° data would best be collected. Some programs have found it easiest to collect this data on a specific rotation or setting, while others have found it easiest to collect the data at a specific time of year.
- Discuss how the data will be used. If you receive negative comments about a resident, how will you validate and use the information during summative evaluation?
- Discuss the individuals you wish to complete the evaluation form. Are there nurses or ancillary personnel who routinely work with the resident who would provide helpful information?
- If you do not have an electronic database, consider making one in a software program such as Excel; this will make collating data easier; also consider using scantron technology to score the 360's.
- Determine who is responsible for distributing, collecting, and tracking completion.
- Provide easy mechanisms of return for patients/families (clearly marked "Drop Box" in various settings and/or self-addressed, stamped envelopes).
- Identify what barriers you foresee in your program regarding implementation.
- Start small and increase frequency.

نمونه هایی از فرم ارزیابی آزمون ۳۶۰ به پیوست می باشد.  
**شما همکار عزیز می توانید برای فراگیران خود از فرم مشابه زیر بعنوان نمونه استفاده نمایید.**

**۱- فرم ارزیابی به روش ۳۶۰ درجه**

نام دستیار / دانشجو :  
 سال :  
 شماره نظام پزشکی :  
 بخش :

بازخورد از منابع مختلف : ازار ارزیابی رفتار ۳۶۰ درجه

خواهشمند است از جای خالی برای ذکر رفتارهای خوب یا مشکل دار دستیار استفاده نمایید . در مورد بطور اختصاصی چند مثال مشخص ذکر فرمایید. این فرم برپا سوپروایزر آموزشی فراگیر ارسال می گرد . او ممکن است بطور خصوصی از جنابعالی بخواهد در باره هر یک از رفتارهای تشکل دار فراگیر توضیحات کامل تری ارائه فرمایید . حداقل ۹ نفر دیگر نیز این فرم را در باره این فراگیر پر خواهد نمود . بازخورد به فراگیر به صورت خصوصی داده خواهد شد ، اما نام شما به فراگیر گفته نخواهد شد ، ، مگر آن که قبلا با خود جنابعالی در این باره گفتگو شده باشد .

نگرش و / یا رفتار	در این باره مشکلی ندارد	کمی مشکل دارد	مشکل زیاد دارد	پاسخ داده نشده	نظرات
آیا موردی هست که بطور خاص خوب باشد؟ اگر بدلیل آن که دستیار را خوب نمی شناسید نمی توانید اظهار نظر نمایید . ذکر فرمایید . جنابعالی باید موارد مشکل دار را به صورت اختصاصی شرح دهد موارد مشکل دار باید در طول زمان تکرار شده باشند نه آنکه فقط یک بار از دستیار سرزده باشد .					
حسب اعتماد بیماران و رفتار منطبق بااخلاق پزشکی با بیماران گوش می کند مودب و دلسوز است به نظرات بیماران احترام می گذارد . محرمانه بودن اسرار بیماران را رعایت می کند . موافق است . پیش داوری نمی کند .					
مهارت های ارتباطی کلامی : بازبانی قابل فهم برای بیمار . اطلاعات قابل درک را برای او ( در باره ی بیماری وی ) توضیح می دهد.					
کارکردن در گروه / کار با همکاران : به نقش های دیگران احترام می گذارد و بطور سازنده ای در گروه کار می کند هنگام تحویل کشیک مسئولیت ها را به طور موثر به دیگران می سپارد . خوب ارتباط بر قرار می کند پیش داوری نمی کند رفتار حامی و عادلانه دارد					
در دسترس بودن : در دسترس است مسئولیت پذیر است . تفویض مسئولیت ها را بطور مناسب انجام می دهد از زیر بار مسئولیت شانه خالی نمی کند . وقتی او را به بالین بیمار می خوانند . بلا فاصله پاسخ می دهد و حضور پیدا می کند . در صورت مرخصی رفتن یا غیبت به هر دلیلی . برای خود					

					جانشین تعیین می کند و هماهنگی های لازم را از این نظر انجام می دهد .
					نام ارزیابی کننده : سمت : رتبه دانشگاهی امضاء: تاریخ
					خواهشمند است پس از تکمیل فرم را در پاکت در بسته قرارداد و آن را به دفتر آموزش تحویل نماید .
					این فرم در پرونده دستیار ثبت و نگهداری می گردد.

## ۲- فرم ارزیابی ۳۶۰ درجه دستیاران

نام و نام خانوادگی آزمون شونده : ..... دستیار سال : .....  
نام و نام خانوادگی آزمونگر : ..... رتبه علمی : .....

لطفاً با توجه به شناخت خود از دستیار قسمتهای زیر را ارزیابی نمایید:

ردیف	غیر قابل قبول	پاینتراز حد انتظار			حد مرزی			در حد انتظار			بالاتر از حد انتظار	بدون نظر
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹		
۱	۰											
۲												
۳												
۴												
۵												
Overall attitude/ behavior												
نمره کل از ۵۰												
نمره کل از .....												
نمره کل از ۱۰۰												

لطفاً ، نقاط قوت و ضعف دستیار یا هر گونه پیشنهاد برای بهبود عملکرد وی را در این محل ثبت نمایید.

--



محل مهر و امضای آزمونگر :

**۳- خلاصه نظر ارزیابان برای طرح در جلسه ارزیابی و باز خورد**

نام دستیار :	سال :	شماره نظام پزشکی :	بخش :
خلاصه نظر ارزیابان برای طرح در جلسه ارزیابی و باز خورد			
نگرش و / یا رفتار	مشکلی ندارد	در این باره	تعداد کمی مشکل
جلب اعتماد بیماران و رفتار منطبق با اخلاق پزشکی با بیماران			
مهارت های ارتباطی کلامی : توضیحات قابل فهم برای بیمار ارائه می کند .			
کارکردن در گروه / کار با همکاران به نقش های دیگران احترام می گذارد و بطور سازنده از در گروه کار می کند . در هنگام تحویل کشیک مسئولیت ها را به طور موثر به دیگران می سپارد ، خوب ارتباط برقرار می کند . پیش قضاوت نمی کند رفتار حامی و عادلانه دارد .			
در دسترس بودن : در دسترس است مسئولیت پذیر است کارها را بطور مناسب به افراد پایین تر از خود واگذار می کند . از زیر بار مسئولیت شانه خالی نمی کند وقتی او را به بالین بیمار می خوانند . بلافاصله پاسخ می دهد . در صورت غیبت برای خود جانشین تعیین می کند و هماهنگی های لازم را از این نظر انجام می دهد .			
کل			
اسامی ارزیابان			
امضاء			
تاریخ جلسه ارزیابی ( appraisal )			
یک نسخه از این فرم در پرونده و یک نسخه در پورت فولیوی دستیار قرار داده می شود .			

**فوم ارزیابی فراگیران به روش ۳۶۰ درجه**

Assessment Tool					
نام دستیار :	سال :	شماره نظام پزشکی :	تاریخ ارزیابی :		
شما این دکتر را در زمینه های زیر چگونه ارزیابی می کنید ؟	۱	۲	۳	۴	۵
کمتر از حد انتظار	لب مرزی	در حد انتظار	بالاتر از حد انتظار	خیلی بالاتر از حد انتظار	قادر به اظهار نظر نیستم

ارائه مراقبت خوب						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱ توانایی تشخیص مشکلات بیمار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۲ توانایی تهیه یک برنامه درمانی ( plan management)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۳ آگاهی از محدودیت های توانایی های خود
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۴ توانایی پاسخ گویی به جنبه های روانی اجتماعی بیماری
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۵ استفاده مناسب از منابع به عنوان مثال هنگام درخواست آزمایشات و بررسی های پاراکلینیک
داشتن طبابت خوب						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۶ توانایی در مدیریت موثر زمان / تعیین اولویت ها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۷ مهارت های تکنیکی ( مناسب با طبابت
آموزش دادن ، آموزش گرفتن ، ارزیابی کردن و مورد امتحان قرار گرفتن						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۸ برای آموزش دادن و آموزش گرفتن علاقمند است و موثر در آموزش است .
ارتباط با بیماران						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۹ نحوه ارتباط با خود بیماران
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۰ نحوه ارتباط با خانواده ی بیماران
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۱ به بیماران و جنبه محرمان بودن اطلاعات آنها احترام می گذارد
کارکردن با همکاران						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۲ ارتباط کلامی با همکاران
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۳ ارتباط مکاتبه ای با همکاران
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۴ توانایی تشخیص و ارزش گذاشتن به نقش دیگران
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۵ در دسترس بودن و میزان مورد اطمینان بودن
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱۶ بطور کلی شما این دکتر را با توجه به این که یک دستیار سال ... است ، چگونه ارزیابی می نمایید ؟
<input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/> بلی						آیا از نظر یا سلامت این دکتر مشکلی را حس می کنید ؟
نام ارزیابی کننده :						

## RESIDENCY COMPETENCY EVALUATION SYSTEM - OTOLARYNGOLOGY

## SECURE 360° Rating Form

Resident: \_\_\_\_\_

Rotation: \_\_\_\_\_

Staff: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

For each item, circle the number that corresponds with how characteristic the behavior is of the resident you are evaluating.

PROFESSIONALISM (1-10), INTERPERSONAL & COMMUNICATION SKILLS (11-20)	Not at all Characteristic			Highly Characteristic		Don't Know
	1	2	3	4	5	DK
1. Follows through on tasks he/she agreed to perform	1	2	3	4	5	DK
2. Responds to requests, including pages, in a helpful and prompt manner	1	2	3	4	5	DK
3. Knows the limits of his/her abilities and asks for help when needed	1	2	3	4	5	DK
4. Takes responsibility for actions, admits mistakes and does not blame others	1	2	3	4	5	DK
5. Makes patient care and well-being a priority	1	2	3	4	5	DK
6. Provides equitable care regardless of patient culture and socioeconomic status	1	2	3	4	5	DK
7. Is willing to act on feedback or other information to improve patient care	1	2	3	4	5	DK
8. Maintains respectful demeanor in demanding and stressful situations	1	2	3	4	5	DK
9. Is honest in interactions with others	1	2	3	4	5	DK
10. Takes on extra responsibilities when the need arises	1	2	3	4	5	DK
11. Easily establishes rapport with patients and their families	1	2	3	4	5	DK
12. Is respectful and considerate in interactions with patients	1	2	3	4	5	DK
13. Responds to patients' needs, feelings, or wishes	1	2	3	4	5	DK
14. Uses non-technical language when explaining and counseling	1	2	3	4	5	DK
15. Spends adequate amount of time with patients	1	2	3	4	5	DK
16. Is willing to answer questions and provide explanations	1	2	3	4	5	DK
17. Is courteous to and considerate of nurses and other staff	1	2	3	4	5	DK
18. Discusses patient issues clearly with staff and faculty	1	2	3	4	5	DK
19. Listens to and considers what others have to say about relevant issues	1	2	3	4	5	DK
20. Maintains complete and legible medical records	1	2	3	4	5	DK