

بسمه تعالی

شیوه نامه اجرایی پایش اخلاق و منش حرفه ای دستیاران در مراکز پزشکی، آموزشی و درمانی تابعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

* مقدمه :

طبق مفاد هفتاد و دومین نشست شورای آموزش پزشکی و تخصصی معاونت محترم آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در آبان ماه سال ۱۳۹۴، ۳۰ نمره از ۱۵۰ نمره ارزیابی درون بخشی سالیانه دستیاران به اخلاق و رفتار حرفه ای اختصاص یافته است که کسب حداقل ۷۰ درصد از بخش رفتار حرفه ای برای قبولی دستیار در ارزیابی درون بخشی و معرفی وی برای شرکت در آزمون ارتقای کتبی ضروری است. به همین منظور کمیته ای جهت پایش رفتار حرفه ای در مراکز پزشکی، آموزشی و درمانی تابعه دانشگاه تشکیل تا بر اساس معیارهای مندرج در این شیوه نامه، رفتار حرفه ای دستیاران را ارزیابی و نتایج را در اختیار دانشکده پزشکی جهت طرح در کمیته معرفی دستیاران به آزمون ها و همچنین بازخورد به خود دستیاران قرار دهد.

* ماده ۱: وظایف کمیته پایش رفتار حرفه ای در مراکز

- ۱- پیگیری و نظارت بر رعایت اخلاق و منش حرفه ای دستیاران
- ۲- پیش بینی سازوکار مناسب برای رصد وضعیت مبانی اخلاقی و حرفه ای توسط دستیاران
- ۳- برگزاری جلسات توجیهی اخلاق و منش حرفه ای به منظور ارتقا در مراکز
- ۴- ارائه گزارش ارزیابی دوره ای به ریاست دانشکده و گروه مربوطه و
- ۵- ارائه بازخورد به دستیاران بر اساس نقاط قوت و ضعف

* ماده ۲: اعضای کمیته پایش رفتار حرفه ای

- ۱- رئیس بیمارستان (رئیس)
- ۲- معاون آموزشی مرکز (دبیر)
- ۳- معاون درمان مرکز
- ۴- نماینده اعضای هیئت علمی مرکز به انتخاب رئیس بیمارستان و تایید رئیس دانشکده پزشکی
- ۵- یک نماینده از دستیاران مرکز
- ۶- رئیس بخش مربوطه بر حسب مورد

تبصره ۱:

نماینده دستیاران از بین یکی از دستیاران ارشد بیمارستان که مورد قبول سایر دستیاران بوده و دارای اخلاق و منش حرفه ای ممتاز بوده و در ارزشیابی های دوره ای امتیاز بالایی کسب کرده باشد، توسط معاون آموزشی مرکز پیشنهاد و ابلاغ ایشان توسط ریاست بیمارستان صادر می گردد.

* ماده ۳ - مدیریت جلسات:

۳-۱ - وظایف رئیس:

- امضاء مصوبات

- ارسال گزارش در انتهای هر نیمسال آموزشی به ریاست دانشکده

۳-۲ - وظایف دبیر :

- اداره جلسات کمیته در غیاب رئیس
- تنظیم دستورکار، صورت جلسات، دعوت و حضور و غیاب اعضا و تهیه و تنظیم مکاتبات

۳-۳ - تشکیل جلسات :

- ۳-۳-۱ - حدنصاب لازم برای تشکیل و رسمیت پیدا کردن جلسات ۴ نفر است.
- ۳-۳-۲ - حضور رئیس یا دبیر برای رسمیت پیدا کردن جلسات الزامی است.
- ۳-۳-۳ - جلسات با رعایت حد اعلای محرمانگی و حسن نیت و بدون هرگونه تعارض یا اشتراک منافع تشکیل شود.
- ۳-۳-۴ - لازم است در اولین جلسه هر یک از اعضای کمیته به حسن نیت، آشکار سازی هرگونه تعارض منافع و رعایت حداکثری محرمانگی متعهد شود.
- ۳-۳-۵ - ارائه نظرات کتبی اعضای غایب برای روشن سازی بحث و گفتگو مجاز است اما فقط اعضای حاضر حق رای دارند.
- نظرات کتبی اعضای غایب در جلسه قرائت و در صورت جلسه لحاظ می شود.
- ۳-۳-۶ - تواتر جلسات در صورت وجود تعداد پرونده کافی حداقل هر ۲ ماه باید باشد.
- تبصره ۲: در صورت فوریت موضوع، جلسه کمیته پایش به پیشنهاد معاون آموزشی مرکز، خارج از موعد مقرر تشکیل می گردد و تا زمان تشکیل جلسه، مسوولیت مدیریت مشکل با مدیر بخش مربوطه است.
- ۳-۳-۷ - کلیه مصوبات کمیته به اطلاع ریاست دانشکده رسانده شود.

* ماده ۴ : گزارش

گزارش کمیته شامل اطلاعات زیر می شود:

- ۴-۱ - تعداد جلسات و تاریخ های برگزار شده و دستور کار جلسات؛
- ۴-۲ - فهرست موضوعات مطرح شده و ذکر تصمیمات اتخاذ شده؛
- ۴-۳ - پیگیری مصوبات انجام نشده در جلسات قبلی؛
- ۴-۴ - ابلاغ دستورات مصوب شده توسط رئیس مرکز به حوزه های مرتبط؛
- ۴-۵ - پیگیری اجرای مصوبات توسط کمیته پایش به صورت میدانی.

* ماده ۵ : معیار های سنجش :

۵-۱ - کسب امتیاز

- ۵-۱-۱ - دستیارانی که در انجام وظایف خود به نحو قابل توجهی کوشش می کنند مورد تشویق قرار خواهند گرفت.
- ۵-۱-۲ - اعطای تقدیرنامه از سوی رئیس بخش تا سقف ۵/۵ نمره
- ۵-۱-۳ - اعطای تقدیرنامه از سوی اتند مربوطه و سایر اتندهای رشته های مختلف تا سقف ۵/۲
- ۵-۱-۴ - اعطای تقدیرنامه از سوی معاونت آموزشی تا سقف ۱ نمره.
- ۵-۱-۵ - به تقدیرنامه های داده شده به دستیار از ۵/۲ تا ۱ نمره مثبت تعلق می گیرد که قابل محاسبه در ۱۵ نمره مربوط به رفتار حرفه ای است.

تبصره ۳:

تقدیر و تشویق های داده شده علاوه بر آن که باید به تایید کمیته مربوطه برسند، نمی توانند نمرات منفی اختصاص داده به موارد خطاهای فاحش مربوط به رفتار حرفه ای را جبران کنند.

۵-۲ - کسر امتیاز

- ۵-۲-۱ - در صورتی که دستیاران در انجام وظایف محوله کوتاهی نمایند و یا اعمالی مغایر با قداست حرفه پزشکی مبادرت ورزند با توجه به اهمیت موضوع و موارد به شرح ذیل کسر نمره اخلاق حرفه ای در مورد آنان اعمال می گردد.
- ۵-۲-۲ - عدم انجام مشاوره های پزشکی در زمان معین تا سقف ۳ نمره.
- ۵-۲-۳ - عدم حضور در برنامه های آموزشی مرکز (کنفرانس هفتگی، گزارش صبحگاهی، راند و ...) تا سقف ۳ نمره.
- ۵-۲-۴ - عدم حضور فیزیکی در شیفت های بیمارستانی تا سقف ۳ نمره.
- ۵-۲-۵ - عدم انجام ویزیت، عدم تعیین تکلیف بیماران اورژانس، شرح عمل و خلاصه عمل تا سقف ۳ نمره.
- ۵-۲-۶ - عدم رعایت انجام پروتکل های بیمارستانی، Dressing و ... تا سقف ۳ نمره.
- ۵-۲-۷ - نحوه کسر نمرات اخلاق حرفه ای بر اساس ابلاغیه ارزشیابی پای بندی به اصول حرفه ای دستیاران مصوب آبان ماه ۱۳۹۴ وزارت بهداشت و بر مبنای جدول ضمیمه (پیوست شماره ۱) محاسبه می گردد.

۵-۳ - نحوه محاسبه

بر اساس مصوبه هیات رئیسه شماره ۹۵۱ مورخ ۹۷/۱۲/۲۰، مقرر شد ۱۵ نمره از نمرات ارزیابی درون بخشی سالیانه (کل ۳۰ نمره) از طریق این شیوه نامه اختصاص یابد که بعد از جمع بندی و ارسال توسط مراکز تابعه به دانشکده پزشکی و اعلام رئیس دانشکده پزشکی به گروه های آموزشی جهت درج در نمره نهائی اعلامی دستیار جهت معرفی به آزمون ارتقاء سالانه مورد استفاده قرار گیرد.

ماده ۶: شکایات

- ۶-۱ - کلیه شکایات مربوط به اخلاق حرفه ای دستیاران پس از تکمیل (فرم پیوست شماره ۲) مربوط به کارشناسی مسئول دستیاری معاونت آموزشی مرکز تحویل می گردد.
- ۶-۲ - برگه های شکایات توسط کارشناس مربوطه جمع آوری و پس از بررسی و تکمیل نواقصی به کمیته پایش ارائه می گردد.
- ۶-۳ - شکایات بر اساس اولویت موضوع توسط معاون آموزشی مرکز بررسی شده و موارد قابل ارائه در کمیته پایش انتخاب می گردند.
- ۶-۴ - فرمهای شکایات در اولین کمیته پایش مورد بررسی قرار می گیرند.
- ۶-۵ - نتیجه شکایت توسط دبیر کمیته پس از بررسی در کمیته تا یک هفته بعد به دستیار مسئول ابلاغ می گردد.
- ۶-۶ - دستیار مسئول می تواند تا یک هفته پس از دریافت ابلاغیه نسبت به رفع شکایت خود، جوابیه خود را به معاونت آموزشی مرکز تحویل نماید.
- ۶-۷ - پیگیری نتیجه نهایی شکایت از دستیار در جلسه کمیته بعدی توسط دبیر کمیته ابلاغ می گردد.
- ۶-۸ - جمع بندی مصوبات و تصمیمات کمیته به صورت سالانه به عنوان مجلد آموزشی بدون ذکر نام و مشخصات بیمار، رشته و دستیار در اختیار دستیاران جدید و قبلی قرار گیرد.

این شیوه نامه در ۶ ماده و ۳ تبصره در جلسه شماره ۴۴ مورخ ۹۷/۱۰/۲۴ شورای دانشگاه و جلسه شماره ۹۵۱ مورخ ۹۷/۱۲/۲۰ هیات رئیسه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی مورد تصویب قرار گرفت.

الف - تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه نوع دوستی				
میزان نمره منفی	سایر تنیبهات	لزوم مراجعه به مشاور	نوع لغزش	معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی
۰/۵-۱			۱ به خاطر حل نکردن تضاد بین مسئولیت‌های شخصی و حرفه‌ای، از الزامات حرفه‌ای (انجام وظایف در قبال بیمار) بازمی‌ماند.	(۱) منافع بیمار را بر منافع خود ترجیح دهند.
۰/۵-۰/۱			۲ نسبت به درخواست‌های منطقی خانواده بیمار یا دیگر متخصصان (پرستار، مددکار اجتماعی، همکار پزشک) برای انجام مراقبت به موقع و باکیفیت از بیماری که مسئولیتش را به عهده دارد بی‌توجهی می‌کند.	(۲) در مواجهه با بیماران مختلف عدالت را رعایت کنند.
۰/۵-۱			۳ از پیدا کردن حمایت‌های قانونی برای بیماران و خانواده‌ها، نظیر دسترسی به منابع مورد نیاز مالی و حمایت‌های اجتماعی از طریق واحد مددکاری یا انجمن‌های خیریه امتناع می‌ورزد.	(۳) در برخورد با بیماران به تمام ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی آنان توجه داشته باشند.
۰/۵-۱			۴ علی‌رغم وجود امکانات لازم در مراکز دانشگاهی، بیماران را جهت مراجعه به مراکز غیردانشگاهی ترغیب و هدایت می‌کند.	(۴) در تمامی مراحل مراقبت از بیماران وقت کافی صرف نمایند.
۱-۲			۵ نسبت به بیماران بر پایه نژاد، قوم، مذهب، ناتوانی‌ها، جنسیت، سن، موقعیت اقتصادی-اجتماعی یا شیوه زندگی آن‌ها رفتار تبعیض آمیز نشان می‌دهد؛ به خصوص این که چنین رفتاری سبب پریشانی بیمار، والدین و خانواده‌ها شود.	(۵) به خواسته‌ها و آلام بیماران توجه داشته باشند.
۱-۲			۶ در برخورد با بیمار و خانواده‌اش نسبت به فرهنگ آن‌ها بی‌تفاوتی آشکار نشان می‌دهد، به خصوص که این رفتار عمدی و بدون احساس پشیمانی باشد.	(۶) منشور حقوق بیمار

الف- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه نوع دوستی					
میزان نمره منفی	سایر تنبیها	لزوم مراجعه به مشاور	نوع لغزش	معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی	
				را در شرایط مختلف رعایت کرده و از آن دفاع کنند.	

ب- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه وظیفه‌شناسی و مسئولیت

معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی	نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
(۱) نسبت به انجام وظایف خود تعهد کافی داشته باشند. (۲) به سؤالات بیماران پاسخ دهند. (۳) اطلاعات مربوط به وضعیت بیمار را با مناسب‌ترین شیوه در اختیار وی و همراهان قرار دهند. (۴) از دخالت‌های بی‌مورد در کار همکاران پرهیز نمایند و با اعضای تیم سلامت تعامل سازنده داشته باشند. (۵) در تمامی مراحل مراقبت و انتقال بیماران احساس مسئولیت نمایند. (۶) برای مصاحبه، انجام معاینه و هر کار تشخیصی درمانی از بیماران اجازه بگیرند. (۷) در رابطه با پیشگیری از تشدید بیماری، بروز عوارض، ابتلای مجدد، انتقال بیماری و نیز بهبود کیفیت زندگی به‌طور مناسب به بیماران آموزش دهند.	۱	* ۱-۳	*	
	۲	* ۱-۳	*	
	۳	۱-۲		
	۴	۱-۲		
	۵	۰/۵-۱		
	۶	۰/۵-۱		
	۷	* ۳-۵	*	
	۸	* ۲-۴	*	
	۹	* ۱-۳	*	
	۱۰	* ۱-۲	*	

ب- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه وظیفه‌شناسی و مسئولیت					
معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی	نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور	
	نمی‌کند و بیماران را در معرض خطر قرار می‌دهد.				
۱۱	در زمان خستگی بیش از حد، از کمک گرفتن از دیگران برای انجام بقیه کار سرباز می‌زند.	۰/۵- ۰/۲		*	
۱۲	به توصیه‌ها یا آموزش‌های اتندینگ پاسخ مناسب نمی‌دهد یا آن‌ها را اجرا نمی‌کند.	۰/۵-۱			
۱۳	تنها در حد معمول و رفع تکلیف فعالیت می‌کند و در هنگام نیاز، کار اضافی انجام نمی‌دهد (از جمله عدم همکاری برای پوشش دادن همکاران در مواقعی که به دلیل بیماری یا مشکل موجه دیگری نمی‌توانند در بخش حاضر شوند).	۰/۵-۱			
۱۴	به پریشانی و درماندگی واضح یک همکار (در مواردی مانند خستگی بیش از حد یا بیمار بودن وی حین انجام کار یا مواجه شدن او با تعداد زیاد بیماران یا بیماران خیلی بدحال) بی‌توجهی می‌کند.	۰/۵-۱		*	
۱۵	در کار همکاران دخالت بی‌مورد می‌کند به نحوی که موجب اختلال در امر مراقبت از بیمار گردد.	۰/۵-۱			
۱۶	در هنگام هدایت تیم (شامل دستیاران دیگر، کارورزان، اکسترن ها، پرستاران و ...)، در مشخص کردن نقش و مسئولیت هر یک از اعضا کوتاهی می‌کند و یا در واگذاری وظایف بر اساس سطح تخصص مدیریت مناسبی ندارد.	۱-۲			
۱۷	همیشه و به‌عنوان یک رویه مسئولیت‌ها را بین همه اعضای گروه به‌صورت منصفانه تقسیم نمی‌کند و بین همکاران تبعیض قائل می‌شود.	۱-۲			
۱۸	در هنگام رهبری تیم مهارت‌های لازم را در فعال کردن مکانیسم‌هایی برای حل مشکلات افراد و سیستم از مجاری مناسب از خود نشان نمی‌دهد.	۰/۵- ۰/۱			
۱۹	مسئولیتی که در قبال تذکر خطاهای مربوط به پایبندی به اصول حرفه‌ای همکاران و یا گزارش آن‌ها به مراجع ذی‌صلاح دارد را نادیده می‌گیرد.	۰/۵-۱			

ب- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه وظیفه‌شناسی و مسئولیت					
معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی		نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
۲۰	از قبول مسئولیت بحث و گفتگو برای حل اختلافات بین اعضای تیم خودداری می‌کند.		۰/۵-۱		
۲۱	مسئولیت بحث و گفتگو برای حل اختلافات را می‌پذیرد، اما این کار را در زمان و/ یا مکان نامناسب (مثلاً در حضور بیماران و خانواده‌ها) انجام می‌دهد.		۰/۵-۱		
۲۲	خطای پزشکی صورت گرفته از طرف خود یا همکاران (تشخیصی و یا درمانی) را در مورد بیمار، به تیم یا سرپرست تیم گزارش نمی‌کند.		۱-۳		
۲۳	حاضر به اقرار و عذرخواهی به خاطر اشتباه در درمان یا قضاوت بالینی خود نیست.		۰/۵-۱		
۲۴	به فرآیندهای اجرایی بیمارستان بی‌توجهی می‌کند و با مدیران بیمارستان در جهت اصلاح فرآیندهای اجرایی نظیر فرآیندهای جاری در بخش‌های پذیرش، بستری، تأمین دارو و تجهیزات و ترخیص بیماران همکاری نمی‌کند.	*	۱-۳	*	
۲۵	در ارائه اطلاعات لازم در مورد بیماری به بیمار (آموزش بیمار) یا در صورت لزوم خانواده وی کوتاهی می‌کند.		۰/۵-۱		
۲۶	در مواردی که تعداد و پوشش دستیاران برای مراقبت از بیماران کافی نیست و سلامت بیماران به این دلیل در معرض خطر قرار دارد، اتندینگ مربوط را در جریان قرار نمی‌دهد.		۰/۵-۱		
27	بدون داشتن تجربه قبلی و یا کسب مهارت‌های موردنیاز، به انجام مراقبت بدون نظارت از طرف اتندینگ و یا دستیار سال بالاتر می‌پردازد.	*	۱-۳	*	
۲۸	حضور وی در برنامه‌های آموزشی نظیر گزارش صبحگاهی، راند، ژورنال کلاب و ... نامنظم و ناکافی است.		۰/۵-۱		
۲۹	در انجام تکالیف آموزشی یا پژوهشی (از قبیل تکمیل Logbook، اجرای مراحل پایان‌نامه و ...) کوتاهی می‌کند.		۰/۵-۱		
۳۰	نسبت به آموزش دستیاران سال پایین‌تر و سایر		۰/۵-۱		

ب- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه وظیفه‌شناسی و مسئولیت					
معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی		نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
		فراگیران بی‌توجهی و کوتاهی می‌کند.			
	۳۱	روش‌های تشخیصی یا درمانی را به کار می‌گیرد که بدون هرگونه توجیه خاصی با بهترین روش‌های عملی یا شواهد موجود و پروتکل‌های کشوری و منطقه‌ای ناسازگار و یا مغایر است.	۱-۳		
	۳۲	از روش درمانی موردپسند بیماران و یا خانواده‌ها - با ملاحظات غیر از نیاز بالینی و درمان‌های در دسترس - استفاده می‌کند که موجب آسیب رسیدن به دیگران می‌شود.	۱-۲		

ج- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه شرافت و درستکاری					
معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی		نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
(۱) راست‌گو باشند. (۲) درستکار باشند. (۳) رازدار باشند. (۴) حریم خصوصی بیمار را رعایت نمایند.	۱	به خرید و فروش کشیک می‌پردازد.	* ۳-۵	*	
	۲	از مهر پزشکی سایرین استفاده می‌کند یا مهر پزشکی خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهد.	* ۱-۳	*	
	۳	عنوان یا امضای دیگران را جعل می‌کند، مستندات پزشکی را جعل و یا مخدوش می‌نماید، اسناد جعلی ارائه می‌دهد.	* ۳-۵	*	
	۴	گواهی‌های خلاف واقع صادر می‌کند.	* ۱-۳	*	
	۵	در زمان تحصیل، در مراکز غیردانشگاهی به کار اشتغال دارد.	* ۳-۵	*	
	۶	در اطلاعات حاصل از پژوهش هنگام ارائه عمومی در کنگره‌ها یا انتشار آن‌ها دست‌کاری می‌کند. ۹	* ۱-۳	*	
	۷	برای انجام پژوهش تأییدیه اخلاقی از کمیته پژوهش‌ها یا رضایت‌نامه از بیمار دریافت نمی‌کند. ۹	* ۱-۳	*	
	۸	بیمار را به هر طریقی- نظیر مشتبه کردن سود یا زیان احتمالی برای وی- به شرکت در تحقیقات وادار می‌کند. ۹	* ۱-۳	*	
	۹	هزینه انجام تحقیقات را بر عهده بیماران می‌گذارد. ۹	۰/۵-۱		
	۱۰	در محرمانه نگاه‌داشتن اطلاعات بیمارانی که در پژوهش شرکت می‌کنند کوتاهی می‌کند. ۹	۱-۲		
	۱۱	از طرف صنایع تجاری پزشکی یا بیماران/ خانواده‌ها هدیه می‌پذیرد درحالی‌که پذیرش آن به‌طور واضح یا احتمالی در مراقبت وی از بیمار تأثیر می‌گذارد.	۱-۲		
	۱۲	در شفاف‌سازی تضاد بین منافع خود با نیازهای سلامت جامعه یا در جریان مراقبت از بیمار- زمانی که آن تضادها بر انجام مراقبت تأثیر گذارند- کوتاهی می‌کند.	۰/۵-۱		
	۱۳	نسبت به محرمانه بودن اطلاعات مربوط به بیماران و حفظ رازداری در خصوص اطلاعات مربوط به بیماری که مسئولیتش را به عهده دارد پای بند نیست.	۰/۵-۲		
	۱۴	در هنگام معاینه یا انجام پروسیجرهای پزشکی حریم خصوصی بیمار را رعایت نمی‌کند.	۱-۲		
۹ موارد ۶ تا ۱۰ لازم است به کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه هم ارجاع گردند.					

د- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه احترام به دیگران

میزان نمره منفی	سایر تنبیها	لزوم مراجعه به مشاور	نوع لغزش	معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی
۰/۵- ۱			در تصمیم‌گیری برای بیمار از ایده‌ها و خواست‌های وی (تا حدی که بر اساس نیازهای هر بیمار و شرایط بالینی امکان‌پذیر است) پرسش نمی‌کند یا به آن‌ها بی‌توجهی می‌کند.	۱) به عقاید، آداب، رسوم و عادات بیماران احترام بگذارند. ۲) بیمار را به‌عنوان یک انسان در نظر گرفته، نام و مشخصات وی را با احترام یاد کنند.
۱- ۲			در برخورد با همکاران از خود رفتار تبعیض‌آمیز نشان می‌دهد، به گونه‌ای که همکاران خاصی را بر اساس معیارهای فرهنگی، عقیدتی، نژادی، جنسیتی، تمایلات جنسی یا مذهبی ترجیح می‌دهد.	۳) به‌وقت بیماران احترام گذاشته و نظم و ترتیب را رعایت نمایند.
۰/۵- ۱			با بیمار به‌عنوان یک شی یا case و نه به‌عنوان یک انسان رفتار می‌کند.	۴) به همراهان بیمار، همکاران و کادر تیم درمانی احترام بگذارند.
۱- ۳			در صحبت کردن و رفتار با همکاران، پرسنل، بیماران و یا اعضای خانواده بیمار ادب را رعایت نمی‌کند.	۵) وضعیت ظاهری آن‌ها مطابق با شئون حرفه‌ای باشد.
۳- ۵	*		با اعضای هیئت‌علمی، همکاران، پرسنل، بیماران و یا اعضای خانواده بیمار درگیری فیزیکی یا کلامی پیدا می‌کند. ۹	
۳- ۵	*		در محل کار رفتارهای مختل‌کننده نظم و فعالیت یا رفتارهای بی‌ادبانه از خود نشان می‌دهد، از قبیل: صحبت‌های تند و تحقیرآمیز با کارکنان، تعاملات آمیخته با عصبانیت و اوقات تلخی با کارکنان، گرفتن ژست‌ها و انجام حرکاتی برای بیان ناکامی و خشم که این رفتار ممکن است موجب شکایت از طرف سایر اعضای تیم شود. ۹	
۱- ۳	*		از طریق تحقیر یا آزار دادن دیگران به هدایت امور می‌پردازد. ۹	
۰/۵- ۰/۱			فرصت ارج نهادن به مهارت سایر اعضای گروه و استفاده از آن در جهت بهبود مراقبت از بیمار را نادیده می‌گیرد.	
۱/۵-			وضع ظاهری مرتب و متناسب با شأن پزشکی	

د- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه احترام به دیگران

معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی	نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
	را رعایت نمی‌کند.	۰/۵		
	در اقرار و عذرخواهی به خاطر بی‌ادبی کوتاهی می‌کند.	۰/۵-۱		
۹ موارد ۵ تا ۷ در صورت تکرار لازم است جهت تصمیم‌گیری به کمیته انضباطی دانشگاه ارجاع شوند.				

ه- تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه تعالی شغلی				
معیارهای مندرج در کوریکولوم های آموزشی	نوع لغزش	میزان نمره منفی	سایر تنبیهات	لزوم مراجعه به مشاور
(۱) انتقادپذیر باشند. (۲) محدودیت‌های علمی خود را شناخته، در موارد لازم مشاوره و کمک بخواهند. (۳) به‌طور مستمر، دانش و توانمندی‌های خود را ارتقاء دهند. (۴) اقدامات تشخیصی درمانی مناسب را مطابق با امکانات و دستاوردهای علمی در دسترس انجام دهند. (۵) استانداردهای تکمیل پرونده پزشکی و گزارش‌نویسی را رعایت کنند.	۱	در تأمل بر روی عملکرد و انتقاد و قضاوت در مورد خطاها و ضعف‌های خود ناتوان است.	۱- ۰/۵	
	۲	نسبت به بازخوردهای ارائه‌شده از طرف دیگران که در رسیدن به اهداف درمانی و یا آموزشی به وی کمک می‌نماید، بی‌اعتنایی می‌کند.	۲- ۰/۵	
	۳	در مشورت گرفتن از دستیار سال بالاتر، اتندینگ یا سایر پزشکان باتجربه‌تر جهت حل مشکلات پیش‌آمده در مراقبت از بیمار کوتاهی می‌کند.	۱- ۰/۵	
	۴	در جهت کسب دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای یک معلم باکفایت تلاش نمی‌کند.	۱- ۰/۵	

تبصره ۱: در مورد کلیه لغزش‌های ستاره‌دار در جدول‌ها لازم است کمیته‌های رسیدگی به نحوه پایبندی به اصول حرفه‌ای دستیاران، علاوه بر اختصاص نمره منفی تنبیهات مناسب دیگری بر اساس موارد مندرج در آیین‌نامه رسیدگی به نحوه پایبندی به اصول حرفه‌ای دستیاران پزشکی برای دستیار در نظر بگیرند. در سایر موارد لغزش‌های حرفه‌ای در صورت تکرار لغزش علیرغم تذکرات قبلی لازم است علاوه بر اختصاص نمره منفی تنبیهات مناسب دیگری بر اساس ذکرشده در نظر گرفته شود.

تبصره ۲: در خصوص لغزش‌های ۶ تا ۱۰ در حیطه تعهد به اصول حرفه‌ای در حوزه شرافت و درستکاری لازم است علاوه بر تصمیم‌گیری در کمیته‌های رسیدگی به نحوه پایبندی به اصول حرفه‌ای دستیاران موارد جهت تصمیم‌گیری مقتضی به کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه هم ارجاع گردند.

پیوست شماره ۲ :

عنوان سند : فرم شکایت	شماره سند:	شماره بازنگری: ۰۱
تاریخ مراجعه به واحد معاونت آموزشی:	ساعت مراجعه:	کد پیگیری:/...../۹۷/

مشخصات شاکی :

نام و نام خانوادگی :	شماره تماس:
----------------------	-------------

نام و نام خانوادگی :	امضاء:
----------------------	--------