

ارزیابی عملکرد دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه شاهد براساس مرحله اول الگوی اعتبار سنجی

مجید دارابی^۱، دکتر جمشید نارنجکار^۲، دکتر محسن فرمهبینی فراهانی^۳، دکتر احیاء گرشاسبی^۴، ایران یوسفی^۵

Majid.darabi12@gmail.com

نویسنده‌ی مسوول: تهران- دانشگاه شاهد، سازمان مرکزی، دفتر نظارت و ارزشیابی

چکیده

زمینه و هدف: کیفیت آموزشی مشخصه‌ی اصلی آموزش عالی محسوب می‌شود و راه حل بهبود آن هم ایجاد سازوکار مناسب و کارآمد ارزیابی می‌باشد. ارزیابی فرآیندی نظام‌مدار برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات به منظور بررسی میزان محقق شدن اهداف است. ضرورت ارتقای کیفیت آموزشی به خصوص در رشته پزشکی، مسوولان آموزشی دانشگاه شاهد را برآن داشت که هم راستا با حرکت جهانی و با بهره‌گیری از مدل ارزشیابی اعتبارسنجی در جهت بهبود کیفیت آموزشی در این دانشکده‌ی پزشکی اقدام نمایند.

روش بررسی: روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. اهداف تحقیق شامل بررسی میزان مطلوبیت ده عامل یعنی رسالت‌ها و اهداف دانشکده، ساختار سازمانی و مدیریت، اعضای هیات علمی، دانشجویان، فرایند تدریس و یادگیری، دوره‌ها، برنامه‌های آموزشی و درسی، دانش‌آموختگان، فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی)، پژوهش و نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه شاهد بود. جامعه‌ی آماری این تحقیق عبارتند از رئیس دانشکده، معاونین، مدیران گروه‌های آموزشی، اعضای هیات علمی، دانشجویان، فارغ‌التحصیلان و پرسنل اداری دانشکده؛ ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته و تایید شد. برای قضاوت در خصوص سطح مطلوبیت در هر یک مولفه‌های مورد ارزیابی دانشکده (نشانگر، ملاک و عامل)، با توجه به میانگین محاسبه شده برای آن مولفه، مطلوبیت هر یک از مولفه‌ها در سه وضعیت نامطلوب (میانگین در محدوده پایین‌تر از ۲/۵)، نسبتاً مطلوب (میانگین در محدوده ۲/۵ تا ۳/۵) و مطلوب (میانگین در محدوده ۳/۵ تا ۵) مورد قضاوت قرار گرفته است.

یافته‌ها: از ده عامل مورد بررسی یک عامل مطلوب، هفت عامل نسبتاً مطلوب و دو عامل نامطلوب ارزیابی شده است.

نتیجه‌گیری: پیشنهادات ارایه شده برای هر یک از عوامل‌ها، راهکارهای بهبود هر یک از عوامل‌ها را مشخص نموده که زمینه‌سازی و حمایت از اجرایی آن‌ها تضمین کیفیت را به دنبال دارد.

واژگان کلیدی: ارزیابی، اعتبار سنجی کیفیت، عملکرد، دانشکده‌ی پزشکی

۱- کارشناس ارشد تحقیقات و ارزشیابی دانشگاه شاهد، سازمان مرکزی، دفتر نظارت و دانشگاه شاهد تهران

۲- دکترای فارماکولوژی، دانشیار دانشکده پزشکی، دانشگاه شاهد تهران

۳- دکترای علوم تربیتی، استادیار دانشکده علوم انسانی و مدیر کل دفتر نظارت و ارزشیابی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد تهران

۴- دکترای زنان و زایمان، رئیس دانشکده پزشکی و دانشیار دانشکده پزشکی دانشگاه شاهد

۵- کارشناس دفتر توسعه آموزش دانشکده پزشکی دانشگاه

مقدمه

در بافت در حال تغییر که با گسترش آموزش عالی و جهانی سازی فعالیت های اقتصادی مشخص شده است، آموزش عالی به دغدغه ی ملی با ابعاد بین المللی تبدیل شده است (۱). اکنون، رقابت و کیفیت از مشخصه های اصلی آموزش عالی محسوب می شوند. فینگبوم از پایه گذاران دیدگاه های مدیریت کیفیت، معتقد است کیفیت آموزشی عاملی کلیدی در رقابت پنهان بین کشورهاست؛ چرا که کیفیت محصولات و خدمات در هر کشور بر اساس نحوه ی تفکر، عمل و تصمیم گیری مدیران، معلمان، اقتصاددانان، مهندسان و سایر گروه های تحصیل کرده اجتماع شکل می گیرد (۲)؛ با این وجود، کیفیت و فرایند تکوین و استمرار آن، امری اتفاقی نبوده و منوط به وجود سازوکاری منسجم و برنامه ریزی شده می باشد. از جمله این سازوکارها، الگوی اعتبارسنجی است این الگو یکی از با سابقه ترین و در عین حال بحث انگیزترین الگوهای ارزشیابی آموزشی است که بر نمایان ساختن کیفیت تجربه ی آموزشی مبتنی است. نهادهای اعتبارسنجی به طور سنتی یک مؤسسه را در رابطه با مجموعه ای از استانداردهای مورد انتظار، ارزشیابی می کردند در واقع می توان گفت که اعتبارسنجی فرآیندی است که از طریق آن یک سازمان یا مؤسسه تشخیص می دهد که یک دانشگاه، دانشکده یا برنامه ی تحصیلی شرایط از پیش تعیین شده یا استانداردها را داراست (۳) به طور کلی الگوی اعتبارسنجی طی مراحل ارزشیابی درونی و بیرونی انجام می شود الف- ارزشیابی درونی مرحله ی آغازین کاربرد الگوی اعتبارسنجی است. در این مرحله نظام دانشگاهی به منظور خود در آینه ی دیدن، اقدام به ارزشیابی می کند تا جنبه های قوت و ضعف خود را دریابد و به اصلاح ضعف ها پردازد (۴) در واقع در ارزشیابی درونی هدف آن است که دست اندرکاران نظام (برنامه) نسبت به هدف های نظام و مسایلی که در تحقق

این هدف ها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند؛ سپس میزان دستیابی به آن ها را بسنجند، تا بر آن اساس به برنامه ریزی آینده، جهت بهبود کیفیت پردازند (۴) بنابراین ارزشیابی درونی چنان است که زمینه ای مساعد برای تغییرات لازم در جهت بهبود کیفیت آموزش عالی را فراهم می آورد (۵). برای انجام ارزشیابی درونی در نظام آموزش عالی می توان سطوح گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه را مورد توجه قرار داد:

ارزشیابی درونی در سطح گروه آموزشی: این نوع ارزشیابی را می توان در سطح کل گروه، مقاطع آموزشی و یا در سطح گرایش های آموزشی به انجام رساند.

ارزشیابی درونی در سطح دانشکده: چنانچه قرار باشد ارزشیابی در سطح دانشکده صورت پذیرد می بایست علاوه بر انجام ارزشیابی درونی در سطح گروه آموزشی، امور مالی و اداری، امور دانشجویی و خدمات پشتیبانی دانشکده نیز به طور جداگانه مورد ارزشیابی قرار گیرد. تجربه نشان داده است که انجام ارزشیابی درونی در سطح دانشکده بایستی بعد از انجام ارزشیابی درونی در سطح گروه های آموزشی آن دانشکده صورت پذیرد.

ارزشیابی درونی در سطح دانشگاه: چنانچه ارزشیابی درونی در سطح دانشگاه انجام شود، لازم است (۱) ارزشیابی درونی در نمونه ای از گروه های آموزشی به عمل آید؛ (۲) ارزشیابی درونی مدیریت و سازمان مرکزی دانشگاه نیز انجام شود که انجام این امر با هدف قضاوت درباره ی میزان رضایت افراد ذیربط، ذینفع و ذی علاقه به امور دانشگاه صورت می گیرد، بدین منظور جهت ارزشیابی درونی مدیریت و سازمان مرکزی دانشگاه لازم است که ارزشیابی درونی مدیریت مالی، کارگزینی، امور دانشجویی و خدمات پشتیبانی مورد نظر قرار گیرد (۷). در یک جمع بندی کلی می توان ویژگی های

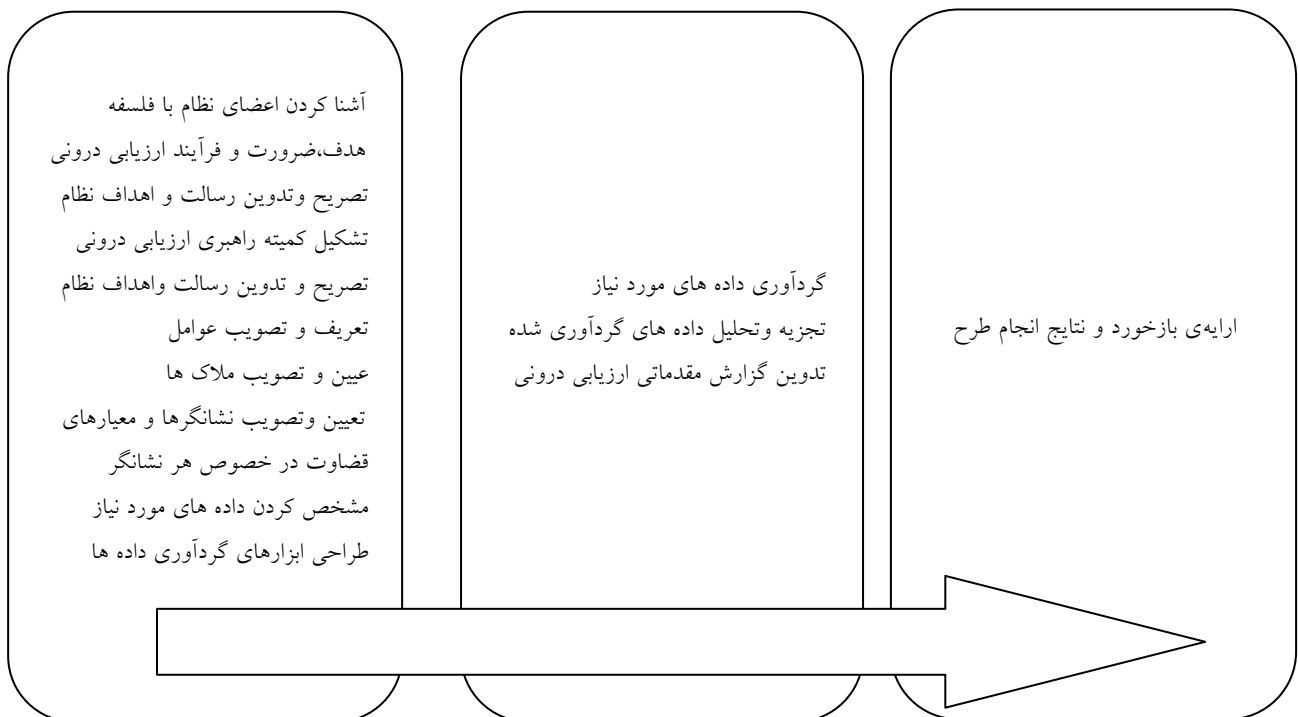
و قابل انعطاف در سه مرحله عمده و و ۱۳ گام (زیر مرحله) به شرح زیر انجام می‌گیرد (۸).

الف- برنامه ریزی (مراحل پیش از اجرا)، ب- اجرا، ج - عمل و پیگیری

فرآیند انجام ارزیابی درونی در شکل زیر نشان داده شده است:

ارزیابی درونی را بدین صورت برشمرد: (۱) فرآیندی خود خواسته است (۲). ارایه‌ی یک زبان مشترک در نظام مورد ارزیابی را به دنبال دارد (۳). چشم به واقعیت‌ها و امکانات و وضعیت موجود دارد (۴). مشارکت همگانی نظام مورد ارزیابی را می‌طلبد (۵). بهبود مستمر و ارتقاء کیفیت را به دنبال دارد. فرآیند انجام ارزیابی درونی در قالب یک چارچوب نظام دار

شکل (۱): مراحل انجام ارزشیابی درونی



ملاک‌ها و نشانگرها مد نظر قرار گرفته؛ براساس آن‌ها ارزیابی به انجام می‌رسد. در اینجا هیات همگنان با مطالعه‌ی گزارش ارزیابی درونی به بازدید از محل پرداخته و سپس درباره‌ی کیفیت آن به قضایوت می‌پردازند. جهت انجام این

ارزیابی بیرونی مرحله‌ی دوم الگوی اعتبارسنجی می‌باشد و فرآیندی است که توسط افرادی خارج از واحد آموزش عالی صورت می‌گیرد. معمولاً ارزیابی بیرونی به دنبال ارزیابی درونی انجام می‌شود. در ارزیابی بیرونی مجموعه‌ای از

گروه آموزشی دانشکده انجام شود؛ کیفیت رابطه‌ی گروه‌های آموزشی در سطح دانشکده مورد نظر باشد؛ گروه‌های آموزشی تشکیل دهنده‌ی دانشکده آنچنان باشد که اعضای هیات علمی، تدریس و فعالیت‌های علمی دیگر خود را در چند گروه آموزشی به انجام برسانند.

ارزیابی برونی در سطح گروه آموزشی. ارزیابی برونی در سطح گروه آموزشی را می‌توان در سطح کل گروه؛ مقاطع آموزشی و یا گرایش‌های آموزشی انجام داد. در صورتی که هدف از ارزیابی برونی، قضاوت درباره‌ی برنامه‌ی درسی یک گرایش باشد، ارزیابی برونی در سطح گرایش مورد نظر انجام می‌شود.

چنانچه هدف ارزیابی برونی سنجش کیفیت رشته‌ای خاص از گروه آموزشی در یک مقطع معین باشد، ارزیابی برونی در مقطع مورد نظر در رشته‌ی خاص انجام می‌شود (۹).

در مجموع پس از تعیین سطح و نقش‌های حوزه‌های آموزش عالی (دانشگاه، دانشکده و گروه) با توجه به اهداف هر یک از حوزه‌ها باید در قالب وظایف اعتبار سنجی برای تضمین کیفیت و بهبود مستمر آموزشی، شاخص‌ها و استانداردهای هر حوزه مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد ارزیابی در این بخش حدافل شرایط (الزامات) است که به صورت بله، خیر و مشروط و شاید در قالب پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت ارایه می‌گردد.

در مجموع استقرار این نظام در نظام آموزشی کشور می‌تواند فوائد زیر را به دنبال داشته باشد

- ۱) به موسسات در تعیین قابلیت‌ها و به فعل رساندن آن‌ها جهت دسترسی به اعتبار و تصدیق کمک می‌کند.
- ۲) تعیین می‌کند که آیا یک موسسه یا برنامه، استانداردهای تعیین شده را داراست.
- ۳) به ارتقای کیفیت آموزشی در سطح قابل قبول جهانی کمک می‌کند.

امر لازم است که وضعیت مورد ترسیم در ارزیابی برونی با استانداردهای از پیش تعیین شده و یا الزامات (حداقل‌ها) مورد مطابقت قرارگیرد. درچنین فرآیندی، عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی برونی و بیرونی یکسان هستند (۹).

ارزشیابی بیرونی به عنوان مکمل ارزشیابی برونی بایستی به صورت یک چرخه انجام شود؛ چرا که ارزشیابی برونی و بیرونی همپوشی و کنش متقابل در جهت بهبود و توسعه‌ی راهبردهای درون دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به منظور بهبود کیفیت فعالیت‌های آن‌ها و بهبود سطوح خدمات ارایه شده و تضمین اینکه بودجه و منابع دریافتی به مناسب‌ترین صورت مورد استفاده قرار می‌گیرد، دارند (۹).

برای انجام ارزیابی برونی در نظام‌های آموزش عالی می‌توان سه سطح دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی را منظور داشت.

ارزیابی برونی در سطح دانشگاه. در مواردی که هدف از ارزشیابی برونی در آموزش عالی فقط تضمین کیفیت باشد باید ارزشیابی را در سطح دانشگاه انجام داد.

در این حالت به جای تأکید بر ارتقای مستمر کیفیت آموزش عالی، مقایسه‌ی فرآیند عملیات با هدف‌های بیان شده از اهمیت برخوردار است. همچنین میزان مشارکت اعضای هیات علمی در انجام ارزشیابی بسیار ناچیز است. از این رو، چنانچه ارزیابی برونی بدون ارزیابی درونی انجام شده باشد، با توجه به اینکه ارزیابی برونی به وسیله‌ی هیات همگنان به سرعت انجام می‌شود، بازخورد لازم برای بهبود کیفیت به طور مناسب عرضه نمی‌شود. علاوه بر آن، برنامه توسعه‌ی گروه‌ها و دانشکده‌ها آن طور که انتظار می‌رود، بر اساس نتایج ارزشیابی تدوین نمی‌شود.

ارزیابی برونی در سطح دانشکده: در صورتی که شرایط زیر وجود داشته باشد، ارزیابی برونی در سطح دانشکده را می‌توان انجام داد: ارزیابی برونی به طور همزمان در چند

آن جمله می‌توان به دانشگاه ایالتی نیویورک اشاره کرد. همچنین در دانشگاه‌های دیگر کشورها نیز دانشکده‌ی دندانپزشکی دانشگاه نیوکاسل، دانشگاه بیروت و کالج بهداشت روان استرالیا نیز در این زمینه مطالعات گسترده‌ای انجام داده‌اند و هر کدام الگو و روش پیشنهادی خاصی را ارائه نموده‌اند. البته ارزشیابی درونی و بیرونی به صورت مکمل در دانشگاه‌های آلمان، اسپانیا، فنلاند، فرانسه، ایتالیا، پرتغال و انگلستان نیز برای ارتقای کیفیت مورد استفاده قرار می‌گیرند. در ایران نیز که یک کشور در حال توسعه است از یک دهه‌ی قبل چنین نیازی در جامعه علمی، احساس شده است. دانشگاه‌ها و پژوهشگران مختلف به انجام ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی پرداخته‌اند. ارزیابی‌های انجام شده در سطح گروه‌های آموزشی چه در سطح وزارت علوم تحقیقات و فناوری و چه در سطح وزارت بهداشت آموزش پزشکی بسیار زیاد بوده؛ می‌توان ادعا کرد که در غالب گروه‌های آموزشی به انجام رسیده است، اما انجام ارزیابی درونی در سطح دانشکده محدود بوده و بیشتر تحقیقات انجام شده در این سطح هم در سطح وزارت بهداشت آموزش پزشکی به انجام رسید که نمونه‌ای از آنها به شرح زیر است: پارسا یکتا و همکاران (۱۳۸۴) ارزیابی درونی در دانشکده‌ی پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (۱۱) و مطالعه‌ی دهقانی بوده و همکاران (۱۳۸۹) بوده است (۱۲).

روش بررسی

عوامل مورد ارزیابی و مورد سنجش: این عوامل شامل: رسالت‌ها و اهداف دانشکده، ساختار سازمانی و مدیریت دانشکده، اعضای هیات علمی، دانشجویان، فرایند تدریس و یادگیری، دوره‌ها، گروه‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی، دانش‌آموختگان، فضا امکانات و تجهیزات آموزشی،

(۴) زمینه‌های را برای توانمند شدن دانشگاه‌های داخلی و در نتیجه آن کسب اعتبار علمی در بین دانشگاه‌های دیگر فراهم می‌آورد.

(۵) به داوطلبان ورود به دانشگاه و موسسات آموزشی در تشخیص موسسات قابل قبول کمک می‌کند.

(۶) ارکان و اجرای موسسه را به صورت جامع و هدفمند در برنامه‌ریزی و ارزشیابی موسسه مشارکت و درگیر می‌نماید.

(۷) زمینه لازم را برای رسیدن به رشد بالای علمی دانشگاه‌ها را در بین کشورهای منطقه فراهم می‌آورد.

(۸) با رشد کیفیت دانشگاه‌های داخلی زمینه‌ی تحصیل دانشجویان خارجی در داخل فراهم می‌شود.

(۹) حصول به اهداف سند چشم‌انداز توسعه با رشد کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها محقق می‌شود.

طبق گزارش فدراسیون بین‌المللی آموزش پزشکی طی دو دهه‌ی گذشته در سراسر جهان شاهد گسترش بی‌رویه‌ی آموزش پزشکی (حداقل در مقطع پزشکی عمومی) بوده‌ایم. این در حالی است که به دلیل افزایش سطح آگاهی جامعه، سطح انتظارات مردم از پزشکان رو به افزایش است. بنابراین می‌توان گفت که وضعیت آموزش پزشکی در کشور ما نیز مشابه آنچه در گزارش فدراسیون بین‌المللی آموزش پزشکی آمده است، می‌باشد و همین نکته مسوولان آموزشی کشور را بر آن داشته که به افزایش کیفیت آموزش در رشته‌ی پزشکی عمومی بپردازند. البته این موضوع در سایر رشته‌های دانشگاهی نیز مورد تاکید قرار گرفته و در سیاست‌گذاری‌های کلان کشور به خوبی تصریح شده است، همچنان که در قانون برنامه‌ی سوم توسعه‌ی اجتماعی فرهنگی و اقتصادی کشور نیز افزایش کیفیت دانشگاه‌ها به عنوان یک هدف محوری مطرح بوده است.

استفاده از ارزشیابی درونی برای بهبود کیفیت آموزش عالی در سایر کشورها از سابقه‌ی طولانی برخوردار است؛ مثلاً در دانشگاه‌های کشور آمریکا که سابقه‌ی یک صد ساله دارد از

- ۱- برای محاسبه‌ی میانگین هر سوال وزن هر گزینه (۵ درجه ای لیکرت) در تعداد فراوانی‌های آن ضرب و سپس بر تعداد پاسخ‌دهندگان تقسیم شد.
 - ۲- برای محاسبه‌ی میانگین هر نشانگر میانگین تمام سوالات آن نشانگر محاسبه گردید.
 - ۳- برای محاسبه‌ی میانگین هر ملاک میانگین تمام نشانگرهای آن ملاک محاسبه گردید.
 - ۴- برای محاسبه‌ی میانگین هر عامل میانگین تمام ملاک‌های آن عامل محاسبه گردید.
 - ۵- برای محاسبه‌ی میانگین عامل‌ها (میزان مطلوبیت کل عوامل) میانگین تمام عامل‌ها محاسبه گردید.
- برای قضاوت در خصوص مولفه‌های مورد ارزیابی دانشکده یعنی عامل، ملاک و نشانگرها، با توجه به امتیازات کسب شده، مطلوبیت در سه وضعیت نامطلوب (۱-۲/۵)، نسبتاً مطلوب (۳/۵-۲/۵) و مطلوب (۳/۵-۵) مورد ارزیابی قرار گرفت.

مطلوب	نسباً مطلوب	نامطلوب
۵	۳/۵	۱

یافته‌ها

رسالت‌ها و اهداف دانشکده: رسالت‌ها و اهداف دانشکده در قالب ۱۲ نشانگر و ۴ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفت. ملاک‌های مورد بررسی این عامل عبارت از: هدف‌های تدوین شده در دانشکده و گروه‌های آموزشی آن، جامعیت و صراحت داشتن اهداف دانشکده و گروه‌های آموزشی آن، دخالت و مشارکت اعضای دانشکده در تدوین و تصریح اهداف و استقلال دانشکده و گروه‌های آموزشی آن در تدوین و تحلیل اهداف (آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی) بود. از ملاک‌های فوق‌الذکر دو ملاک نسبتاً

پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی)، پژوهش و نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده بود.

ابزار گردآوری داده‌ها و ویژگی‌های فنی آن‌ها

در هر پژوهشی با توجه به اهداف و ویژگی‌های متغیرهای مورد بررسی، انتخاب ابزارهای اندازه‌گیری صورت می‌گیرد، در این پژوهش نیز با توجه به اهداف و سوالات تحقیق، از پرسشنامه‌های محقق ساخته زیر استفاده گردید:

(۱) پرسشنامه رییس دانشکده (۲) پرسشنامه معاونین دانشکده (۳) پرسشنامه مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده، (۴) پرسشنامه اعضای هیات علمی دانشکده، (۵) پرسشنامه‌ی دانشجویان دانشکده (۶) پرسشنامه‌ی فارغ‌التحصیلان دانشکده (۷) پرسشنامه‌ی پرسنل اداری دانشکده، در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی و از دیدگاه کارشناسان و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت.

همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها آلفای کرونباخ محاسبه شد. طیف مورد استفاده در سوالات پرسشنامه‌ها هم ۵ درجه ای لیکرت بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرآیند تحلیل به این صورت است که ابتدا برای هر یک از ده عامل ذکر شده به صورت مجزا ملاک‌هایی انتخاب شد، سپس برای هر یک از ملاک‌ها نشانگرهایی انتخاب شد و در ادامه برای هر یک از نشانگرها، سوالاتی تدوین گردید، سپس سوالات متناسب با صلاحیت و میزان آگاهی هر یک از گروه‌های پاسخ‌دهنده در پرسشنامه‌های مرتبط با آن‌ها منظور شد.

در هر مرحله از انتخاب، ارتباط سنخیت عامل‌ها، ملاک‌ها، نشانگرها و سوالات از دیدگاه کارشناسان تایید گردید. پس از توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها؛ تنظیم، تلخیص و تحلیل داده‌های آن‌ها به شکل زیر انجام شد.

در برنامه‌ریزی فعالیت‌های دانشکده، میزان ارتباط مدیران گروه‌ها با ریاست و معاونین دانشکده، میزان نظارت ریاست دانشکده بر فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی و سیاست‌های انتخاب، ویژگیها، وظایف، مسوولیت‌ها و اختیارات مدیر آن دانشکده بود.

از ملاک‌های فوق‌الذکر هفت ملاک نسبتاً مطلوب و چهار ملاک دیگر در وضعیت مطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی وضعیت عامل ساختار سازمانی و مدیریت دانشکده در سطح مطلوبیت مطلوب (۳/۶) ارزیابی شد.

جهت ارتقای وضعیت کنونی عامل ساختار سازمانی و مدیریت دانشکده، پیشنهاد می‌شود شورای عمومی دانشکده انتخاب و وظیفه‌ی اصلی آن، تدوین اهداف و برنامه‌های بلندمدت و همچنین بازبینی، نظارت بر اجرا و بررسی بازخوردهای مناسب و هرگونه اصلاح و روزآمد نمودن اهداف و برنامه‌ها باشد. مشارکت مدیران گروه‌ها، اعضای هیات علمی و دانشجویان در برنامه‌ریزی فعالیت‌های دانشکده مورد حمایت قرارگیرد. همچنین فعالیت‌های برون دانشکده‌ای و نیز همکاری اعضای هیات علمی با دانشکده‌های همسان در سایر دانشگاه‌ها و همچنین با سایر سازمان‌ها و موسسات ذیربط خارج از دانشگاه، مورد حمایت قرار گیرد، و نیز دانشکده باید به امر کارآفرینی در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی بیشتر توجه کند، روند جذب منابع مالی خارج از دانشگاه برای دانشکده بهبود یابد، از توانایی و تخصص اعضای هیات علمی در راستای کسب درآمد برای دانشکده استفاده شود.

هیات علمی: تناسب اعضای هیات علمی به تعداد دانشجویان در حال حاضر یک (نفر) عضو هیات علمی برای ۴/۹ دانشجو (نفر) است. به منظور ارزیابی وضعیت اعضای هیات علمی دانشکده ۱۶ نشانگر و ۵ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک‌های مورد بررسی این عامل عبارت از

مطلوب و دو ملاک دیگر در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی هم وضعیت عامل رسالت‌ها و اهداف دانشکده در سطح مطلوبیت نامطلوب (۲/۴۳) ارزیابی شد.

یقیناً هر مرکز آموزشی و پژوهشی وقتی به موفقیت لازم نایل می‌شود که اهداف مناسب، دقیق و واقع‌بینانه‌ای را برای خود تدوین کرده باشد و تمام اعضای آن موسسه یا دانشکده‌ی پزشکی نظر مناسب و متعهدانه همراه با مسوولیت و پاسخگویی لازم در مورد اهداف داشته باشند. دانشکده باید ساز و کار لازم و مناسب جهت بررسی میزان جامعیت و صراحت داشتن اهداف تدوین شده به فراهم آورد و البته شاید نیاز باشد مجدداً این مجموعه اهداف تدوین شده در قالب جلسات دانشکده مورد بررسی و بازنگری قرار گیرد تا تغییرات ضروری در اهداف داده شود و نیز اطلاع‌رسانی این اهداف به همه‌ی ذینفعان صورت گیرد. این امر می‌تواند در جلسات شورای دانشکده و توسط رئیس دانشکده و یا معاونین و مدیران گروه‌ها و در جلسات گوناگون محقق شود، همچنین باید در دانشگاه و دانشکده ساز و کار لازم و مناسبی جهت بررسی میزان تحقق اهداف مورد نظر خود تدوین شود.

ساختار سازمانی و مدیریت: برای ارزیابی عامل ساختار سازمانی و مدیریت دانشکده‌ی پزشکی ۴۰ نشانگر و ۱۱ ملاک مد نظر قرار گرفت. ملاک‌های مورد بررسی این عامل عبارت از: برنامه‌های توسعه‌ی دانشکده، گروه‌های آموزشی و اعضای هیات علمی آن، آیین‌نامه‌های داخلی دانشکده و اجرای آن، فعالیت‌های برون دانشکده‌ای دانشکده و اعضای هیات علمی آن، بودجه و هزینه‌های دانشکده، میزان هماهنگی برنامه‌ریزی‌های دانشکده و دانشگاه، میزان استقلال دانشکده در برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها، برنامه‌ی تشکیل جلسات دانشکده و حضور اعضا در آن، میزان مشارکت مدیران گروه‌ها، اعضای هیات علمی و دانشجویان

عبارت از نظر دانشجویان درباره‌ی رییس، معاونین و اعضا هیات علمی دانشکده، آگاهی دانشجویان از اهداف دانشکده، تناسب و رضایت دانشجویان از اعضا هیات علمی دانشکده، پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشکده، نقش دانشجویان در برنامه ریزی فعالیت های دانشکده، آگاهی دانشجویان دانشکده از حقوق و وظایف خود و خدمات و تسهیلات اعطایی به دانشجویان بود. از ملاک های فوق الذکر یک ملاک در وضعیت مطلوب، چهار ملاک در وضعیت نسبتا مطلوب و یک ملاک دیگر هم در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی وضعیت عامل دانشجویان در سطح نسبتا مطلوب (۲/۷۷) ارزیابی شد.

دانشکده باید میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت های مختلف دانشکده را ارتقا دهد. باید مطابق و همانند دانشکده های پزشکی در سطح کشور خدمات و تسهیلات را به دانشجویان اعطا نماید. با اتخاذ راهکارهای مناسب و با مشارکت دیگر اعضای هیات علمی، در خصوص ارتقای سطح میانگین درسی یا پیشرفت تحصیلی دانشجویان برنامه ریزی مناسبی صورت گیرد. میزان ارتباط بین دانشجویان دانشکده با اعضای هیات علمی بیشتر و امکان حضور نماینده‌ی دانشجویان در برخی جلسات در دانشکده فراهم گردد.

فرآیند تدریس و یادگیری: برای ارزیابی فرآیند تدریس و یادگیری دانشکده‌ی پزشکی ۷ نشانگر و ۲ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل عبارت از روش های تدریس مورد استفاده اعضا هیات علمی دانشکده و میزان استفاده اعضای هیات علمی از تکنولوژی آموزشی در تدریس بود. از ملاک های فوق الذکر هر دو ملاک در وضعیت نسبتا مطلوب ارزیابی شدند و به صورت کلی وضعیت عامل فرآیند تدریس و یادگیری در سطح نسبتا مطلوب (۳/۴۴) ارزیابی شد. مسوولین دانشکده باید با

ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی گروه های آموزشی دانشکده، میزان مشارکت اعضا هیات علمی در برنامه ریزی فعالیت های دانشکده، میزان رضایت اعضای هیات علمی از رییس و معاونین دانشکده، رضایت اعضای هیات علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی به آنان و برخورد اعضای هیات علمی دانشکده با کارکنان و دانشجویان بود.

از ملاک های فوق الذکر چهار ملاک نسبتا مطلوب و یک ملاک در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی هم وضعیت عامل هیات علمی در سطح مطلوبیت نسبتا مطلوب (۲/۹۴) ارزیابی شد.

در ارتباط با عامل هیات علمی، از آنجا که کیفیت و رضایت مندی دارای حد و مرزی نیست، نیاز است اعضا برای بالا بردن کیفیت ارایه‌ی برنامه های آموزشی خویش مورد تشویق و حمایت قرار گیرند، سطح آگاهی و توجه اعضای هیات علمی از انتظارات و نیازهای دانشجویان ارتقا یابد، نظرات و رضایت مندی آن ها در برنامه های مسوولین دانشکده قرار گیرد و در نهایت و به عنوان یک ملاک مهم، تسهیلات و خدمات اعطایی آن ها در سطح قابل قبولی قرار گیرد. همچنین، افزایش تعداد اعضای هیات علمی متناسب با نیازهای گروه های آموزشی، افزایش توانمندی های اعضای هیات علمی، افزایش مشارکت اعضای هیات علمی در سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای هیات علمی از دیگر پیشنهادات برای این عامل می باشد.

دانشجویان: در مجموع دانشجویان این دانشکده در قالب ۶ رشته‌ی تحصیلی پزشکی، فیزیولوژی، طب سنتی، اقتصاد بهداشت، ایمونولوژی، میکروبیولوژی و میکروبیولوژی تحصیل می نمایند. به منظور ارزیابی وضعیت عامل دانشجویان دانشکده‌ی پزشکی ۲۱ نشانگر و ۸ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل

دانشکده، نیازهای جامعه، نیازهای واقعی دانشجویان، میزان تناسب دوره‌ها، گروه‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی دانشکده با نیازها در رشته‌های تخصصی و تحولات جدید علمی، میزان تناسب دوره‌ها، گروه‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی با تجهیزات و امکانات دانشکده، میزان کاربردی بودن و به روز شدن محتوای برنامه‌ی درسی در گروه‌های آموزشی دانشکده مورد بررسی مستمر قرار گیرد.

دانش آموختگان: برای بررسی این عامل ۵ نشانگر و ۲ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک‌های مورد بررسی این عامل عبارت از ارتباط دانش آموختگان با دانشکده بعد از فراغت از تحصیل و نظر دانش آموختگان درباره‌ی برنامه‌های آموزشی و درسی گروه بود. از ملاک‌های فوق‌الذکر یک ملاک در وضعیت نسبتاً مطلوب و یک ملاک در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی هم وضعیت عامل دانش آموختگان در سطح نسبتاً مطلوب (۲/۴۱) ارزیابی شد.

با توجه به امتیازات کسب شده در این عامل و همچنین امتیازات حاصله در ملاک‌های تعریف شده برای عامل دانش آموختگان، جهت ارتقای شرایط موجود تا حد رسیدن به وضعیت مطلوب توصیه می‌گردد که با توجه به اهمیت ارتباط پیوسته و نقش این موضوع در طولانی مدت در به روز شدن پزشکان، برای ارتباط مستمر دانش آموختگان با اساتید و دانشکده، سازوکار و برنامه‌ای تدوین و به سرعت اجرا گردد و از طرف دیگر برای خود ارزیابی پیوسته‌ی دانشکده از خدماتی که در طول دوره به دانشجویان می‌دهد برای سنجش نظرات و رضایت‌مندی دانش آموختگان از دانشکده (اعضای هیات علمی، برنامه‌های درسی) برنامه و سازوکاری مشخص تدوین گردد و این امر می‌تواند در قالب برگزاری همایش‌ها اتفاق افتد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در ارتباط با یافته‌های جدید علمی هم می‌تواند

برنامه‌ریزی مناسب ضمن حفظ نقاط قوت امر تدریس و یادگیری را در فرایند آموزشی دانشکده به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم مورد تاکید و توجه قرار دهند؛ لذا به نظر می‌رسد توصیه‌های زیر علی‌رغم تکراری بودن در این موضوع می‌تواند منجر به حفظ این توجه باشد. اساتید تشویق شوند که برای تدریس خود طرح درس تهیه کنند. از وسایل کمک آموزشی برای تدریس در کلاس درس بیشتر استفاده نمایند. در سنجش دانش و مهارت دانشجویان از روش‌های متنوع و جدید ارزشیابی استفاده نمایند؛ و شاید نیاز باشد تا برای اساتید دانشکده با برگزاری دوره‌های آموزشی، دانش اعضا هیات علمی در زمینه‌ی انواع روش‌های تدریس و ارزشیابی ارتقا یابد.

دوره‌ها، گروه‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی: برای بررسی این عامل ۸ نشانگر و ۳ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک‌های مورد بررسی این عامل عبارت از رشته‌ها و سطح آموزشی دانشکده، انطباق دوره‌های دانشکده با رسالت‌ها و اهداف دانشکده و انطباق دوره‌های دانشکده با امکانات و منابع بود.

از ملاک‌های فوق‌الذکر هر سه ملاک در وضعیت نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند و به صورت کلی وضعیت عامل در سطح نسبتاً مطلوب (۲/۵۹) ارزیابی شد.

با توجه به تغییرات رو به رشد و پیوسته همه علوم و به خصوص علوم پزشکی که با درجه‌ی اهمیت و تاکید بیشتری مورد توجه مسوولین و مردم می‌باشد، به طور کلی و خارج از قالب و ملاک‌های ذکر شده، نیز باید اذعان کرد که نیاز است تناسب دوره‌ها، گروه‌ها و رشته‌ها با تعداد و تخصص اعضای هیات علمی و امکانات آموزشی، آزمایشگاهی و ... رعایت گردد، میزان انطباق دوره‌ها، گروه‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی با اهداف و رسالت‌های دانشکده، فضای فیزیکی و امکانات آموزشی

پژوهش: جایگاه ویژه امر پژوهش و تحقیقات و اهمیت آن برای رشد و توسعه علم در همه رشته های علمی و به خصوص در رشته پزشکی به اثبات رسیده است. برای بررسی این عامل ۱۷ نشانگر و ۵ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل عبارت از تدوین برنامه های پژوهشی دانشکده و برنامه ریزی دانشکده برای پژوهش، آثار و فعالیت های علمی و پژوهشی اعضای هیات علمی دانشکده، فرصت های مطالعاتی اعضای دانشکده، مراکز پژوهشی تحت نظر و مورد استفاده دانشکده و هم اندیشی ها (سمینار، همایش های) برگزار شده توسط دانشکده بود. از ملاک های فوق الذکر سه ملاک در وضعیت نسبتا مطلوب و دو ملاک در وضعیت نا مطلوب ارزیابی شدند و به صورت کلی هم وضعیت عامل پژوهش، در سطح نسبتا مطلوب (۲.۶۳) ارزیابی شد.

با توجه به اهمیت و ضرورت انجام پژوهش در زمینه ی پزشکی به نظر می رسد بهره گیری از راهکارها و پیشنهاد های مختلف برای رشد و توسعه پژوهش کاری منطقی و نشانه ی هوشیاری باشد، لذا نظرات زیر پیشنهاد می شود: با عنایت به اهمیت به روز بودن در برخی از تخصص ها لازم است سازوکاری برای بهره مندی از فرصت های مطالعاتی برای همکاران تدوین شود و نتایج تحقیقات محققان در قالب سمینارها و همایش های علمی و پژوهشی توزیع و نشر داده شود به علاوه فرآیند اداری و مالی فعالیت های تحقیقاتی و پژوهشی هم تسهیل شده و سازوکار برای حمایت از آثار عملی و پژوهشی اعضای هیات علمی و دانشجویان تدوین شود.

نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده: برای بررسی این عامل ۱۰ نشانگر و ۵ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل عبارت از ترکیب و توزیع نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده، میزان رضایت از

ارتباط دانش آموختگان را با دانشکده و مقولات علمی حفظ کند.

امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی): برای بررسی این عامل ۱۷ نشانگر و ۵ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل عبارت از فضا های آموزشی و اداری دانشکده، کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی مورد استفاده دانشکده، امکانات و تجهیزات رایانه ای دانشکده، کارگاه ها و آزمایشگاه های دانشکده و وسایل آموزشی دانشکده بود.

از ملاک های فوق الذکر همه ملاک ها در وضعیت نسبتا مطلوب ارزیابی شدند و به صورت کلی هم وضعیت عامل فضا امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی)، در سطح نسبتا مطلوب (۲/۸۸) ارزیابی شد.

با توجه به اهمیت فضا امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی) در آموزش پزشکی نکات زیر قابل ارایه است. ساز و کار ویژه جهت بهره مندی از وسایل کمک آموزشی جدید در آموزش و تدریس مباحث آموزش پزشکی برنامه ریزی و تدوین گردد و در برنامه ریزی ها ضمن تاکید و تقویت بکارگیری تجهیزات نوین و خاص رشته، جهت پیشبرد اهداف و کیفیت آموزش امکان افزایش استفاده از امکانات و تجهیزات فراهم آید. در کنار آن میزان رضایت اعضای هیات علمی، دانشجویان و به طور کلی کلیه ی افراد ذینفع این آموزش ها از فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی) به طور مستمر ارزیابی و سنجش شود. همچنین رعایت تناسب بین فضا های آموزشی پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی) و نیز امکانات و تجهیزات موجود در آن ها با تعداد دانشجویان نیز مهم و باید مورد توجه باشد.

علمی، دانشجویان، فرایند تدریس و یادگیری، دوره ها، برنامه های آموزشی و درسی، دانش آموختگان، فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، درمانی (آزمایشگاهی، تشخیصی)، پژوهش و نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده پزشکی نشان داد که از ده عامل مورد بررسی، یک عامل در سطح مطلوب، هفت عامل در سطح نسبتاً مطلوب و دو عامل هم در سطح نامطلوب قرار دارد، لذا برای هر یک از این عامل ها، راهکارهای مناسب و متناسب جهت شکل گیری فرایند بهبود مستمر برای مورد اشاره قرار گرفت که زمینه سازی و حمایت از اجرایی آنها تضمین و بهبود کیفیت را به دنبال دارد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می دانند از همه دانشجویان، کارکنان، اساتید، مدیران گروه های آموزشی و معاونین دانشکده پزشکی به جهت شرکت و همکاری برای اجرای موفق این پژوهش قدردانی نمایند. همچنین از حمایت های دفتر مطالعات و تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور سپاسگزاری می گردد.

عملکرد نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده، میزان تسهیلات اعطایی به نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده، برنامه های توسعه ای نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده و میزان رضایت کارکنان از رئیس، معاونین و اعضای هیات علمی دانشکده بود. از ملاک های فوق الذکر همه ملاک ها در وضعیت نسبتاً مطلوب بودند و به صورت کلی هم وضعیت عامل نیروی انسانی اداری و پشتیبانی دانشکده، در سطح نسبتاً مطلوب (۲.۹۴) ارزیابی شد. نیروی انسانی به عنوان تسهیل کننده و رابطی تاثیرگذار در جریان انجام کارهای آموزشی و پژوهشی است. وجود کارمندی که از نظر توان و روحیه در سطح بالایی باشند، می تواند در روند انجام کارهای اداری و پشتیبانی دانشکده کمیت و کیفیت کارها را بالا برده، به اجرای موثر و درست آموزش و پژوهش کمک کند. برای انجام بهینه کارها از نظر کمیت و کیفیت پیشنهاد می شود در ابتدا توزیع متناسب و تخصصی از کارمندان در واحد های مختلف دانشکده انجام گیرد و با توجه به حجم کارهایی که انجام می دهند سعی شود تسهیلات و حقوق به آن ها پرداخت گردد تا رضایت شغلی آن ها در سطح قابل قبولی قرار گیرد. البته می توان مکانیسمی برای سنجش سطح رضایت آن ها تعیبه نمود، به علاوه با برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز در راستای انجام کارها توانمندی پرسنل ارتقا یابد.

نتیجه گیری

با استفاده از فرآیند ارزیابی درونی می توان ضمن دستیابی به توصیف دقیق تری از وضعیت موجود، فاصله احتمالی آن هم با وضعیت مطلوب مشخص می شود و با بررسی و ارائه راهکاری های مناسب و متناسب، فرایند رسیدن به وضعیت مطلوب ترسیم می شود. در این تحقیق بررسی میزان مطلوبیت ده عامل اصلی ارزیابی در سطح دانشکده یعنی: رسالت ها و اهداف دانشکده، ساختار سازمانی و مدیریت، اعضای هیات

Refrence

- 1- Kiayee Jamali (2009) Internal Evaluation of Quality in the Department of Architecture in Sarian NonProfit and Non Governmental Journal of Higher Education, شماره ۱، بهار , فصلنامه, Journal, ۱۳۸۷ Number 5, Spring 1388 صفحه ۱۸۶
- 2- Azizi, Zohreh(2008) Internal evaluation in Department of Tehran University in industrial management: process, results and achievements, Journal of Higher Education, شماره ۱، بهار , فصلنامه, Journal, ۱۳۸۷ Number 1, Spring 1387 صفحه ۱۸۶
- 3- Darabi, majid et al. (2011) challenges of external Evaluation and solutions proposed for overcoming them - International Conference, University of Kurdistan
- 4- Bazargan A(2002). Educational Evaluation. 1st ed. Tehran, Samt press.
- 5- Bazargan A.(2002). first internal evaluation report. Tehran: Sanjesh Organization
- 6- Rahimi, Hosseini, Reza Mohammadi, parand korosh (1382). Internal Evaluation, challenging approach in Iran's higher education system. Set of paper of the forty-seventh meeting of heads of universities and scientific and research centers. Tehran: Sanjesh Organization Pp. 662-635.
- 7- Reza Mohammadi, S. Shariati, Frank Mkhtaryan, (2009) Evolution, development and performance evaluation system in the Ministry of Science, Research and Technology (Higher Education) Journal of Higher Education, شماره ۱، بهار , فصلنامه, Journal, ۱۳۸۷ Number 1, Spring 1387
- 8- Bazargan A(2002). Educational Evaluation. 1st ed. Tehran, Samt press.
- 9- Parsa Yekta Z, Salmani Barough N, Monjamed Z, Farzianpour F, Eshraghian MR. Internal evaluation in faculty of nursing & midwifery, Tehran University of Medical, Sciences. Hayat 2005; 11(24&25): 71-78. [InPersian]
- 10- Dehghani PoudehMostafa, Shams Behzad, Ashourioun vahid, Esmaeilee Atosa, Asilian Ali, Nasri Parveneh, Hosseini Marzieh (2011) Internal Assessment of Isfahan General Medicine Curriculum Based on Basic standards of Ministry of Health and Medical Education: A Model for Evaluation and Analysis of Results,

- Journal of Medical Education Volume 10 - Number 5 (Special Issue on Educational Development 2-2011 - Serial : 29)
- 11- Sarmad Zohreh, Bazargan Abbas (2001) "Research Methods in Behavioral Sciences", fifth edition. Tehran: Agah Publications; 2001.
- 12- Hooman, Haidar Ali.(2006). " Understanding the Scientific Method in the Behavioral Sciences, Tehran, Samt Publications,