

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

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

Majid.darabi12@gmail.com

نویسنده‌ی مسؤول: 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 نظامدار برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات به منظور بررسی میزان محقق شدن اهداف است. ضرورت ارتقای کیفیت آموزشی به خصوص در رشتۀ پزشکی، مسؤولان 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، دانش آموختگان، فضای 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 مؤلفه‌های مورد ارزیابی دانشکده (نشانگر، ملاک و عامل)، با توجه به میانگین محاسبه شده برای آن مؤلفه، مطلوبیت هر یک از مؤلفه‌ها در سه وضعیت نامطلوب (میانگین در محلوده پایین تر از ۲/۵)، نسبتاً مطلوب (میانگین در محلوده ۲/۵ تا ۳/۵) و مطلوب (میانگین در محلوده 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 زمینه سازی 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

این هدف‌ها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند؛ سپس میزان دستیابی به آن‌ها را بسنجند، تا بر آن اساس به برنامه‌ریزی آینده، جهت بهبود کیفیت پردازنند^(۴) بنابراین ارزیابی درونی چنان است که زمینه‌ای مساعد برای تغییرات لازم در جهت بهبود کیفیت آموزش عالی را فراهم می‌آورد^(۵). برای انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی می‌توان سطوح گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه را مورد توجه قرارداد:

ارزیابی درونی در سطح گروه آموزشی: این نوع ارزشیابی را می‌توان در سطح کل گروه، مقاطع آموزشی و یا در سطح گرایش‌های آموزشی به انجام رساند.

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

ارزیابی درونی در سطح دانشگاه: چنانچه ارزیابی درونی در سطح دانشگاه انجام شود، لازم است^(۱) ارزیابی درونی در نمونه‌ای از گروه‌های آموزشی به عمل آید؛^(۲) ارزیابی درونی مدیریت و سازمان مرکزی دانشگاه نیز انجام شود که انجام این امر با هدف قضاؤت درباره میزان رضایت افراد ذیربط، ذینفع و ذی‌علاقه به امور دانشگاه صورت می‌گیرد، بدین منظور جهت ارزیابی درونی مدیریت و سازمان مرکزی دانشگاه لازم است که ارزیابی درونی مدیریت مالی، کارگرینی، امور دانشجویی و خدمات پشتیبانی مورد نظر قرار گیرد^(۷). در یک جمع بندی کلی می‌توان ویژگی‌های

در بافت در حال تغییر که با گسترش آموزش عالی و جهانی‌سازی فعالیت‌های اقتصادی مشخص شده است، آموزش عالی به دغدغه‌ی ملی با ابعاد بین‌المللی تبدیل شده است^(۱). اکنون، رقابت و کیفیت از مشخصه‌های اصلی آموزش عالی محسوب می‌شوند. فینگبوم از پایه‌گذاران دیدگاه‌های مدیریت کیفیت، معتقد است کیفیت آموزشی عاملی کلیدی در رقابت پنهان بین کشورهای است؛ چرا که کیفیت محصولات و خدمات در هر کشور بر اساس نحوه‌ی تفکر، عمل و تصمیم‌گیری مدیران، معلمان، اقتصاددانان، مهندسان و سایر گروه‌های تحصیل کرده اجتماع شکل می‌گیرد^(۲)؛ با این وجود، کیفیت و فرایند تکوین و استمرار آن، امری اتفاقی نبوده و منوط به وجود سازوکاری منسجم و برنامه‌ریزی شده می‌باشد. 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 تجربه‌ی آموزشی مبتنی است. نهادهای اعتبارسنجی به طور سنتی یک مؤسسه را در رابطه با مجموعه‌ای از استانداردهای مورد انتظار، ارزشیابی می‌کردند در واقع می‌توان گفت که اعتبارسنجی فرآیندی است که از طریق آن یک سازمان یا مؤسسه تشخیص می‌دهد که یک دانشگاه، دانشکده یا برنامه‌ی تحصیلی شرایط از پیش تعیین شده یا استانداردها را داراست^(۳) به طور کلی الگوی اعتبارسنجی طی مراحل ارزیابی درونی و بیرونی انجام می‌شود الف- ارزیابی درونی مرحله‌ی آغازین کاربرد الگوی اعتبارسنجی است. در این مرحله نظام دانشگاهی به منظور خود در آینه‌ی دیدن، اقدام به ارزیابی می‌کند تا جنبه‌های قوت وضعف خود را دریابد و به اصلاح ضعف‌ها پردازد^(۴) در واقع در ارزیابی درونی هدف آن است که دست اندکاران نظام (برنامه) نسبت به هدف‌های نظام و مسایلی که در تحقق

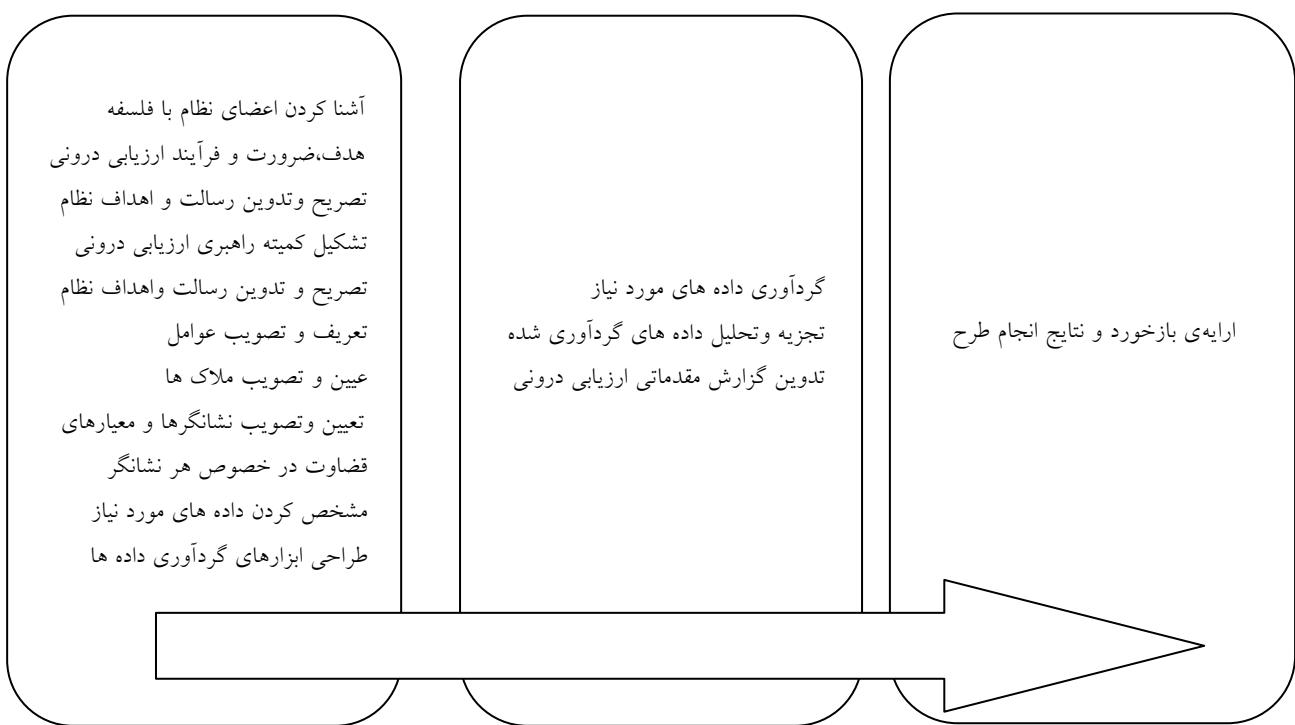
و قابل انعطاف در سه مرحله عمدۀ و و ۱۳ گام (زیر مرحله) به شرح زیر انجام می‌گیرد^(۸).

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 برشمود: 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 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 همگانی با مطالعه‌ی گزارش ارزیابی درونی به بازدید از محل پرداخته و سپس درباره‌ی کیفیت آن به قضاوت 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 بروني در سطح گروه آموزشی. ارزیابی بروني در سطح گروه آموزشی را می‌توان در سطح کل گروه؛ مقاطع آموزشی و یا گرایش‌های آموزشی انجام داد. در صورتی که هدف از ارزیابی بروني، قضاوت درباره‌ی برنامه‌ی درسی یک گرایش باشد، ارزیابی بروني در سطح گرایش مورد نظر انجام می‌شود.

چنانچه هدف ارزیابی بروني سنجش کیفیت رشته‌ای خاص از گروه آموزشی در یک مقطع معین باشد، ارزیابی بروني 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 ارزشیابی در این بخش سنجش حداقل شرایط (الزمات) 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 درونی با استانداردهای از پیش تعیین شده و یا الزامات (حداقل‌ها) مورد مطابقت قرار گیرد. در چنین فرآیندی، عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی یکسان هستند.^(۹)

ارزشیابی بیرونی به عنوان مکمل ارزشیابی درونی بایستی به صورت یک چرخه انجام شود؛ چرا که ارزشیابی درونی و بیرونی همپوشانی و کش متقابلی 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 بروني در نظام‌های آموزش عالی می‌توان سه سطح دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی را منظور داشت.

ارزیابی بروني در سطح دانشگاه. در مواردی که هدف از ارزشیابی بروني 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 بروني بدون ارزیابی درونی انجام شده باشد، با توجه به اینکه ارزیابی بروني 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 بروني در سطح دانشکده: در صورتی که شرایط زیر وجود داشته باشد، ارزیابی بروني در سطح دانشکده را می‌توان انجام داد: ارزیابی بروني به طور همزمان در چند

آن جمله می توان به دانشگاه ایالتی نیویورک اشاره کرد. همچنین در دانشگاه های دیگر کشورها نیز دانشکده دندانپزشکی دانشگاه نیوکاسل، دانشگاه بیروت و کالج بهداشت روان استرالیا نیز در این زمینه مطالعات گسترده ای انجام داده اند و هر کدام الگو و روش پیشنهادی خاصی را ارایه نموده اند . البته ارزشیابی درونی و بیرونی به صورت مکمل در دانشگاه های آلمان، اسپانیا، فنلاند، فرانسه، ایتالیا، پرتغال و انگلستان نیز برای ارتقای کیفیت مورد استفاده قرار می گیرند . در ایران نیز که یک کشور در حال توسعه است از یک دهه ای قبل چنین نیازی در جامعه علمی، احساس شده است. دانشگاه ها و پژوهشگران مختلف به انجام ارزیابی درونی در گروه های آموزشی پرداخته اند. ارزیابی های انجام شده در سطح گروه های آموزشی چه در سطح وزارت علوم تحقیقات و فناوری و چه در سطح وزارت بهداشت آموزش پزشکی بسیار زیاد بوده ؛ می توان ادعا کرد که در غالب گروه های 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 نمونه ای از آنها به شرح زیر است: پارسا یکتا و همکاران(۱۳۸۴) ارزیابی درونی در دانشکده 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 : رسالت ها و اهداف دانشکده، ساختار سازمانی و مدیریت دانشکده، اعضای هیات علمی، دانشجویان، فرایند تدریس و یادگیری، دوره ها، گروه ها و برنامه های آموزشی و درسی، دانش آموختگان، فضای امکانات و تجهیزات آموزشی،

۴) زمینه های را برای توانمند شدن دانشگاه های داخلی و در نتیجه آن کسب اعتبار علمی در بین دانشگاه های دیگر فراهم می آورد.

۵) به داوطلبان ورود به دانشگاه و موسسات آموزشی در تشخیص موسسات قابل قبول کمک می کند.

۶) ارکان و اجرای موسسه را به صورت جامع و هدفمند در برنامه ریزی و ارزشیابی موسسه مشارکت و درگیر می نماید.

۷) زمینه لازم را برای رسیدن به رشد بالای علمی دانشگاه ها را در بین کشورهای منطقه فراهم می آورد.

۸) با رشد کیفیت دانشگاه های داخلی زمینه تحصیل دانشجویان خارجی در داخل فراهم می شود.

۹) حصول به اهداف سند چشم انداز توسعه با رشد کیفیت آموزشی دانشگاه ها محقق می شود.

طبق گزارش فدراسیون بین المللی آموزش پزشکی طی دو دهه ای گذشته در سراسر جهان شاهد گسترش بسیار رویه ای آموزش پزشکی (حداقل در مقطع پزشکی عمومی) بوده ایم. این در حالی است که به دلیل افزایش سطح آگاهی جامعه، سطح انتظارات مردم از پزشکان رو به افزایش است. بنابراین می توان گفت که وضعیت آموزش پزشکی درکشور ما نیز مشابه آنچه در گزارش فدراسیون بین المللی آموزش پزشکی آمده است، می باشد و همین نکته مسؤولان آموزشی کشور را بر آن داشته که به افزایش کیفیت آموزش در رشته های دانشگاهی نیز مورد تاکید قرار گرفته و در سیاست گذاری های کلان کشور به خوبی تصریح شده است، همچنان که در قانون برنامه ای سوم توسعه ای اجتماعی فرهنگی و اقتصادی کشور نیز افزایش کیفیت دانشگاه ها به عنوان یک هدف محوری مطرح بوده است.

استفاده از ارزشیابی درونی برای بهبود کیفیت آموزش عالی در سایر کشورها از سابقه ای طولانی برخوردار است؛ مثلاً در دانشگاه های کشور امریکا که سابقه ای یک صد ساله دارد از

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

نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب
۱	۲/۵	۳/۵

یافته ها

رسالت ها و اهداف دانشکده: رسالت ها و اهداف دانشکده در قالب ۱۲ نشانگر و ۴ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفت. ملاک های مورد بررسی این عامل عبارت از: هدف های تدوین شده در دانشکده و گروه های آموزشی آن، جامعیت و صراحة داشتن اهداف دانشکده و گروه های آموزشی آن، دخالت و مشارکت اعضای دانشکده در تدوین و تصریح اهداف و استقلال دانشکده و گروه های آموزشی آن در تدوین و تحلیل اهداف(آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی) بود. از ملاک های فوق الذکر دو ملاک نسبتاً

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

ابزار گرد آوری داده ها و ویژگی های فنی آنها

در هر پژوهشی با توجه به اهداف و ویژگی های متغیرهای مورد بررسی، انتخاب ابزارهای اندازه گیری صورت می گیرد، در این پژوهش نیز با توجه به اهداف و سوالات تحقیق، از پرسشنامه های محقق ساخته زیر استفاده گردید:

- (۱) پرسشنامه ریس دانشکده، (۲) پرسشنامه معاونین دانشکده
- (۳) پرسشنامه مدیران گروه های آموزشی دانشکده، (۴) پرسشنامه اعضای هیات علمی دانشکده، (۵) پرسشنامه دانشجویان دانشکده، (۶) پرسشنامه فارغ التحصیلان دانشکده و (۷) پرسشنامه پرسنل اداری دانشکده، در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و از دیدگاه کارشناسان و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت.

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

روش تجزیه و تحلیل داده ها

فرآیند تحلیل به این صورت است که ابتدا برای هر یک از ده عامل ذکر شده به صورت مجزا ملاک هایی انتخاب شد، سپس برای هر یک از ملاک ها 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 گروه های پاسخ دهنده در پرسشنامه های مرتبط با آنها منظور شد.

در هر مرحله از انتخاب، ارتباط ساختی عامل ها، ملاک ها، نشانگرها و سوالات از دیدگاه کارشناسان تایید گردید. پس از توزیع پرسشنامه ها و جمع آوری داده ها؛ تنظیم، تلخیص و تحلیل داده های 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، مسؤولیت‌ها 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 بازیبینی، 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 برنامه ریزی 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 ذیربسط 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 نا مطلوب 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 واقع‌بینه‌ای را برای خود تدوین کرده باشد و تمام اعضای آن موسسه‌یا دانشکده‌ی پژوهشی نظر مناسب و متعهدانه همراه با مسؤولیت و پاسخگویی لازم در مورد اهداف داشته باشند. دانشکده باید ساز و کار لازم و مناسب جهت بررسی میزان جامعیت و صراحة 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 اطلاع رسانی این اهداف به همه‌ی ذی‌فعان 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 پژوهشی 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، آیین نامه‌های 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 برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها، برنامه‌ی تشکیل جلسات دانشکده و حضور اعضا در آن، میزان مشارکت مدیران گروه‌ها، اعضای هیات علمی و دانشجویان

عبارةت از نظر دانشجویان درباره‌ی ریسیس، معاونین و اعضا هیات علمی دانشکده، آگاهی دانشجویان از اهداف دانشکده، تناسب و رضایت دانشجویان از اعضاء هیات علمی دانشکده، پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشکده، نقش دانشجویان در برنامه ریزی فعالیت‌های دانشکده، آگاهی دانشجویان دانشکده از حقوق و وظایف خود و خدمات و تسهیلات اعطایی به دانشجویان بود. از ملاک‌های فوق الذکر یک ملاک در وضعیت مطلوب، چهار ملاک در وضعیت نسبتاً مطلوب و یک ملاک دیگر هم در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی وضعیت عامل هیات علمی در سطح مطلوبیت نسبتاً مطلوب (۲/۹۴) ارزیابی شد.

دانشکده باید میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های 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 اعضاء هیات علمی، در خصوص ارتقای سطح میانگین درسی یا پیشرفت تحصیلی دانشجویان برنامه‌ریزی مناسبی صورت گیرد. میزان ارتباط بین دانشجویان دانشکده با اعضاء هیات علمی بیشتر و امکان حضور نماینده‌ی دانشجویان در برخی جلسات در دانشکده فراهم گردد.

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

ترکیب و توزیع اعضاء هیات علمی گروه‌های آموزشی دانشکده، میزان مشارکت اعضاء هیات علمی در برنامه ریزی فعالیت‌های دانشکده، میزان رضایت اعضاء هیات علمی از ریسیس و معاونین دانشکده، رضایت اعضاء هیات علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی به آنان و برخورد اعضاء هیات علمی دانشکده با کارکنان و دانشجویان بود.

از ملاک‌های فوق الذکر چهار ملاک نسبتاً مطلوب و یک ملاک در وضعیت نامطلوب ارزیابی شد و به صورت کلی هم وضعیت عامل هیات علمی در سطح مطلوبیت نسبتاً 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 اعضاء برای بالا بردن کیفیت ارایه‌ی برنامه‌های آموزشی خویش مورد تشویق و حمایت قرار گیرند، سطح آگاهی و توجه اعضاء هیات علمی از انتظارات و نیازهای دانشجویان ارتقا باید، نظرات و رضایتمندی آن‌ها در برنامه‌های مسؤولین دانشکده قرار گیرد و در نهایت و به عنوان یک ملاک مهم، تسهیلات و خدمات اعطایی آن‌ها در سطح قابل قبولی قرار گیرد. همچنین، افزایش تعداد اعضاء هیات علمی متناسب با نیازهای گروه‌های آموزشی، افزایش توانمندی‌های اعضاء هیات علمی، افزایش مشارکت اعضاء هیات علمی در سیاست‌گذاری‌ها، برنامه ریزی‌ها و ارتقای سطح اخلاق حرفاء در میان اعضاء هیات علمی از دیگر پیشنهادات برای این عامل می‌باشد.

دانشجویان: در مجموع دانشجویان این دانشکده در قالب ۶ رشته‌ی تحصیلی پزشکی، فیزیولوژی، طب سنتی، اقتصاد بهداشت، ایمونولوژی، میکروبیولوژی و میکروبیولوژی تحصیل می‌نمایند. به منظور ارزیابی وضعیت عامل دانشجویان دانشکده‌ی پزشکی ۲۱ نشانگر و ۸ ملاک مورد بررسی قرار گرفت. ملاک‌های 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 فوق الذکر 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 (۴۱/۲) 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 پژوهشکان، 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 وسائل 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 اعضای 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 فوق الذکر هر سه ملاک در وضعیت نسبتاً مطلوب ارزیابی شدند و به صورت کلی وضعیت عامل در سطح نسبتاً مطلوب (۵۹/۲) ارزیابی شد.

با توجه به تغییرات رو به رشد و پیوسته همه علوم و به خصوص علوم پژوهشی که با درجه‌ی اهمیت و تاکید بیشتری مورد توجه مسؤولین 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 پژوهشی 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 هماندیشی 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 نامطلوب 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 های پژوهشی به نظر می رسد بهره گیری از راهکارها و پیشنهادهای مختلف برای رشد و توسعه پژوهش کاری منطقی و نشانه هی 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 فضاهای 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 پژوهشی نکات زیر قابل ارایه است. ساز و کار ویژه جهت بهره مندی از وسایل کمک آموزشی جدید در آموزش و تدریس مباحث آموزش پژوهشی 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 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 فضاهای 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 پژوهشی 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.

تقدیروتشکر

نویسندها بر خود لازم می دانند از همه دانشجویان، کارکنان، اساتید، مدیران گروه های آموزشی و معاونین دانشکده پژوهشی 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 ریسیس، 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 (۲۹۴) ارزیابی شد. نیروی انسانی به عنوان تسهیل کننده و رابطی تاثیرگذار در جریان انجام کارهای آموزشی و پژوهشی است. وجود کارمندانی 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 ببرد، 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 تعییه 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، اعضاء 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 فصلنامه، شماره ۱، بهار 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 فصلنامه، شماره ۱، بهار 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 فصلنامه، شماره ۱، بهار 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, Esmailee 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,