

ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یاسوج در سال ۱۳۸۸

*علیرضا رایگان، *فریبا محامد، *سهیلا رضایی، **ارسلان جمشیدی، **محمد فرارویی، **کامبیز کریمزاده

*عبدمحمد موسوی، *عباسعلی کریمی، *عزیزالله پورمحمدی، *سید محمد علی منصوریان

*مربی عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

**استادیار عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۰/۸/۲

چکیده

مقدمه: ارزیابی آموزشی فعالیتی رسمی است که برای تعیین کیفیت اثر بخشی و یا ارزش برنامه، فرآیند، هدف یا برنامه درسی به اجرا در می‌آید. ارزیابی درونی فرآیندی است که با گردآوری اطلاعات و قضاوت برای پیشرفت فعالیت‌های آموزشی سروکار دارد. این مطالعه به منظور تعیین وضعیت گروه‌های آموزشی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یاسوج در سال ۱۳۸۸ صورت گرفته است.

روش‌ها: در این مطالعه گروه‌های آموزشی بهداشت عمومی، بهداشت محیط و تغذیه دانشکده بهداشت در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج مورد ارزیابی قرار گرفتند و در طی آن حیطه‌های رسالت و اهداف آموزشی، مدیریت و سازماندهی گروه‌های آموزشی، اعضای هیات علمی، استاد راهنما، برنامه‌های آموزشی، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، فضا، تجهیزات و منابع آموزشی گروه‌ها، دانش‌آموختگان و سایت رایانه براساس پرسشنامه‌ها و چک لیست‌های مبتنی بر مراحل دهگانه ارزیابی درونی سنجیده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که وضعیت عملکرد مطلوب گروه‌های آموزشی براساس رسالت و اهداف در ۲۸/۶ درصد، وضعیت مدیریت و سازماندهی گروه‌های آموزشی ۳۵/۷ درصد، وضعیت عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی ۲۹ درصد، وضعیت عملکرد پژوهشی اعضاء هیات علمی ۷۱/۴ درصد، وضعیت عملکرد گروه‌های آموزشی ۲۸/۶ درصد، وضعیت عملکرد اساتید راهنما ۳۵/۷ درصد، وضعیت برنامه‌های آموزشی ۴۲/۹ درصد، وضعیت آزمایشگاه و کارگاه‌ها به ترتیب در ۶۴ و ۸۷ درصد، وضعیت فضا و تجهیزات گروه‌های آموزشی در ۲۷ درصد و وضعیت فضاهای و تجهیزات سایت رایانه‌ای در ۲۵ درصد گزارش گردید. ضمن این‌که حدود ۷۵ درصد از دانش‌آموختگان مقاطع کاردانی به کارشناسی ناپیوسته راه یافته بودند.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که با وجود نامطلوب بودن فضاها، تجهیزات و منابع آموزشی تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی و پژوهشی، گروه‌های آموزشی دانشکده در اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه گروه تلاش خود را به کار می‌برند.

کلید واژه‌ها: ارزیابی درونی، دانشکده بهداشت، گروه‌های آموزشی

مقدمه

دانشگاه از جمله ساختارها و سازمان‌های کلان با حجم عملیات وسیع می‌باشد که طیف عظیمی از مناسبت‌ها را در حیطه‌های مختلف در بر می‌گیرد. بدیهی است این دسته از ساختارهای کلان نمی‌توانند بطور بهینه به اهداف خویش دست یابند مگر آن که مجموعه‌ای منظم و متشکل تحت عنوان برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی کلان در پیکر دانشگاه ایجاد و مستقر شود (۱). از طرفی مطالعات نشان می‌دهد که استفاده از روش‌های نوین آموزشی، افزایش بهره‌وری در سطح دانشگاه‌ها و در

نویسنده مسئول: فریبا محامد، دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یاسوج.
mahamedfriba@yahoo.com

نهایت بهبود کارآیی و سطح علمی و عملی فارغ التحصیلان این مراکز، از اهداف و برنامه‌های مهمی است که در تمامی کشورها با شیوه‌های متفاوتی اجرا می‌شود (۳،۲). ارزیابی درونی که به صورت به کارگیری پرسنل سازمان به عنوان ارزیابی کنندگان برنامه‌های آن سازمان تعریف می‌گردد، یک فعالیت پژوهشی-کاربردی است که از توسعه و یادگیری سازمان حمایت می‌نماید. از آنجا که این فرآیند به نوبه خود مشارکتی و تعاملی می‌باشد. مدیران و کارمندان را قادر می‌سازد تا تئوری و عملکرد بر نامه‌هایشان را بهتر درک کنند (۴). ارزیابی درونی زمانی واجد بیشترین تاثیر و ارزش خواهد بود و به تحقق موارد مذکور منجر می‌شود که بتواند

دانشجویان و دانش آموختگان بود. به تناسب اهداف طرح، ۳ مدیر گروه و ۱۴ عضو هیات علمی و ۱۰۴ دانشجو (در رشته‌های بهداشت محیط، بهداشت عمومی و تغذیه) و ۳۰ دانش آموخته به پژوهش حاضر پاسخ دادند. ارزیابی درونی در حوزه‌های مدیریت و سازماندهی، اعضا هیات علمی، دانشجویان، فضاهای آموزشی و اداری، پژوهشی، تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی، دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی، و سنجش و ارزشیابی اجرا گردید. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از ۹ پرسشنامه و ۷ چک لیست که داده‌ها با مشاهده و مصاحبه گردآوری گردید. چک لیست‌های مربوط به فضاها و تجهیزات آموزشی و پژوهشی و آزمایشگاهی با مشاهده تکمیل گردید. آیتم‌های (موارد) مطالعه بر گرفته از دستورالعمل‌های وزارتی (آیین نامه‌ها، نظر کارشناسان صاحب‌نظر و شرح وظایف) اقدام به تهیه پرسشنامه گردید. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و صوری با توجه به نظر پنج نفر از متخصصین تایید شد. جزئیات مرتبط با هر ابزار، عوامل مورد ارزیابی و منابع گردآوری داده‌ها در جدول شماره یک آمده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد و ملاک تایید پایایی ابزار، کسب نمره حداقل ۰/۷ در هر مورد بود. همچنین پرسشنامه‌ها براساس مقیاس لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف و چک لیست‌ها از کاملاً مطلوب تا کاملاً نامطلوب با امتیازهای (۵-۱) درجه‌بندی شدند.

در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج ارزیابی درونی براساس الگوی SWOT (قوت، ضعف، فرصت و تهدید) در گروه‌های آموزشی دانشکده بهداشت تحلیل شد.

یافته‌ها

نتایج ارزیابی حیطه‌های رسالت و اهداف گروه، مدیریت و سازماندهی، مدیران گروه‌های آموزشی، اعضای هیات علمی، استاد راهنما، برنامه آموزشی، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، فضای گروه‌های آموزشی و تجهیزات، کادر اداری و پشتیبانی، دانش آموختگان، دانشجویان و فضا و تجهیزات سایت رایانه‌ای به ترتیب:

۱- حیطه رسالت و اهداف گروه:

نتایج ارزیابی نشان داد وضعیت عملکرد گروه‌های آموزشی براساس رسالت و اهداف گروه در ۲۸/۶ درصد موارد بسیار مطلوب، در ۲۸/۶ درصد موارد مطلوب، در ۳۵/۷ درصد موارد تا اندازه‌ای مطلوب و در ۷/۱ درصد موارد بسیار نامطلوب ارزیابی شد.

۲- مدیریت و سازماندهی گروه‌های آموزشی:

نیازهای اطلاعاتی مخاطبان و کلیه افراد ذی نفع، مرتبط و علاقه‌مند خود را به بهترین نحو ممکن بر آورده نماید. ضمن این‌که مدون و مستندسازی فعالیت‌های ارزیابی درونی باعث انتقال یافته‌ها و دستاوردهای ارزیابی به سایر افراد متأثر از نتایج آن می‌گردد (۵).

در ارزیابی درونی دیدگاه اعضای هیات علمی نسبت به ارتقاء کیفیت مورد توجه قرار گرفته و همکاری آنان در این امر میسر می‌گردد (۶) و نیز میزان تطابق وضعیت مطلوب (تحقق هدف‌های نظام) با وضعیت موجود مورد قضاوت قرار می‌گیرد و براساس آن فعالیت‌های آینده برنامه‌ریزی می‌شود (۷). در مطالعه‌ای که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی صورت گرفت نتایج نشان داد که اجرای ارزیابی درونی، محیطی را فراهم آورده که اعضای هیات علمی در شناسایی جنبه‌های عمده‌ای که می‌باید در توسعه بخش‌هایشان مورد توجه قرار گیرد، فعالانه شرکت کرده‌اند و به علاوه به تحلیل خط‌مشی‌های موجود و چگونگی بهبود کیفیت آنها در آموزش پزشکی در سطح ملی نیز یاری رسانده‌اند (۸). ارزیابی گروه‌های آموزشی به عنوان شاخص فعالیت آموزشی می‌تواند راهنمای ما در شناسایی روند پیشرفت گروه‌های آموزشی باشد و در دادن بازخورد و پیگیری و رفع مشکلات به صورت فعالیت جنبی یا در درون فعالیت ارزیابی درونی استفاده شود. لذا هدف از این مطالعه شناخت نقاط قوت و ضعف و طراحی برنامه‌های موثر برای تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف به کمک الگوی طرح ارزیابی درونی بوده است.

روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-مقطعی است. ابتدا اجزای تشکیل دهنده نظام ارزیابی شامل ده گام زیر مشخص گردید:

۱- تشکیل شورای ارزیابی

۲- مشخص کردن اهداف برنامه مورد ارزیابی

۳- شناسایی عوامل مورد ارزیابی

۴- تدوین نشانگرهای وضع مطلوب

۵- تهیه ابزارهای اندازه‌گیری

۶- جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

۸- تدوین گزارش ارزیابی

۹- بحث و نتیجه‌گیری

۱۰- ارائه پیشنهادات

سپس برای گردآوری اطلاعات در هر یک از اجزا از روش‌هایی چون مصاحبه و پرسشنامه و همچنین مشاهده عینی استفاده شد. جامعه پژوهش حاضر شامل گروه‌های آموزشی (بهداشت محیط، بهداشت عمومی و تغذیه)، اعضای هیات علمی،

نتایج ارزیابی نشان داد و وضعیت مدیریت و ساماندهی گروه‌های آموزشی در ۷/۱ درصد موارد بسیار مطلوب، در ۳۵/۷ موارد مطلوب، در ۵۰ درصد موارد تا اندازه‌ای مطلوب و در ۷/۱ درصد موارد نامطلوب بود.

۳- حیطه مدیر گروه :

مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده همگی در مرتبه مربی و بیش از ۱۵ سال سابقه کاری و حداقل ۲ سال سابقه مدیریتی در گروه‌های خود را داشتند که شاخص‌های این حیطه به جز مرتبه علمی مدیر گروه و مدیریت آن‌ها بقیه در شرایط مطلوب قرارداشت.

۴- حیطه اعضاء هیئت علمی :

عملکرد آموزشی اعضاء هیات علمی براساس شرح وظایف در ۲۹ درصد موارد مطلوب ارزیابی شد. میانگین نتایج ارزیابی درونی در حوزه عملکرد پژوهشی اعضاء هیات علمی براساس شرح وظایف ۷۱/۴ درصد از شرایط مطلوب و ۲۸/۶ درصد از شرایط بسیار مطلوب برخوردار است. اعضاء هیئت علمی گروه‌های آموزشی متشکل از ۱۵ نفر می‌باشند که ۵ نفر آن‌ها در مقطع دکترا در داخل و یا خارج از کشور مشغول به تحصیل می‌باشند که از ۱۰ نفر مشغول به خدمت در دانشکده ۵ نفر در مرتبه استادیاری و بقیه در مرتبه مربی مشغول به کار می‌باشند. اعضاء هیات علمی گروه‌های آموزشی در خصوص عملکرد آموزشی خود بالغ بر ۷۱/۴ درصد در حد مطلوب و بسیار مطلوب عمل می‌کنند. همچنین در خصوص توسعه فردی خود در حدود ۹۲/۹ درصد در حد مطلوب و بالاتر عمل کرده و در واقع عملکرد مناسبی داشتند.

۵- استاد راهنما:

عملکرد اساتید راهنما بر اساس شرح وظایف ۳۵/۷ درصد بسیار مطلوب و ۳۵/۷ درصد مطلوب و در ۸/۶ درصد تا اندازه‌ای مطلوب بود.

۶- برنامه‌های آموزشی:

نتایج ارزیابی نشان داد که وضعیت برنامه‌های آموزشی گروه‌ها در ۷/۱ درصد موارد بسیار مطلوب و در ۴۲/۹ درصد موارد مطلوب و در ۵۰ درصد موارد تا اندازه‌ای مطلوب بود.

۷- آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها:

نتایج نشان داد که آزمایشگاه شیمی و میکروبیولوژی آب و فاضلاب ۶۴ درصد از وضعیت مطلوب، آزمایشگاه حشره شناسی ۱۴ درصد از وضعیت مطلوب، کارگاه هیدرولیک و کارگاه لوله‌کشی و موتور تلمبه از ۸۷ درصد وضعیت مطلوب برخوردار بودند.

۸- فضای فیزیکی گروه‌های آموزشی و تجهیزات:

نتایج نشان داد که فضای گروه‌های آموزشی ۱۴ درصد کاملاً مطلوب، ۲۷ درصد مطلوب، ۲۷ درصد تا اندازه‌ای مطلوب، در ۱۸ درصد نامطلوب و ۱۴ درصد کاملاً نامطلوب بود. در زمینه تجهیزات نیز ۵۵ درصد گروه‌های آموزشی از وضعیت مطلوبی برخوردار بودند و ۴۵ درصد موارد وضعیت کاملاً نامطلوب داشتند.

۹- کادر اداری و پشتیبانی:

در خصوص کادر اداری و پشتیبانی نیز لازم به ذکر است که دانشکده تنها از دو کارشناس آموزشی بهره می‌برد که با توجه به تعداد دانشجویان پایین‌تر از شاخص تعیین شده بود. همچنین آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های دانشکده نیز فاقد کارشناسان متخصص مجزا و گروه‌های آموزشی نیز فاقد منشی و تایپیست مسلط به کار با رایانه و زبان انگلیسی بود.

۱۰- حیطه دانش آموختگان :

حدود ۷۵ درصد از دانش آموختگان مقاطع کاردانی به کارشناسی ناپیوسته راه یافتند که نشان دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب در این زمینه بود. همچنین میزان فعالیت‌های پژوهشی که در حیطه دانش آموختگان به وسیله شاخص فراوانی مقالات چاپ شده و ارائه شده در کنفرانس‌ها مورد بررسی قرار گرفته است از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود. ضمن اینکه جهت تعیین میزان رضایت کارفرمایان از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی دانش آموختگان (به استثنای مطالعه‌ای که در مورد ۳۰ نفر از دانش آموختگان توسط مجریان در سطح دانشکده انجام شده) تاکنون اقدامی توسط دانشگاه صورت نگرفته است.

۱۱- حیطه دانشجویان:

در حیطه دانشجویی نیز تاکنون جهت آشنایی دانشجویان جدید الورد برنامه‌ریزی در خصوص ماهیت و جایگاه رشته صورت نگرفته است. ضمن آنکه میانگین نمرات دانشجویان مشخص نبوده و نسبت دانشجویی اخراجی، انصرافی و مشروطی کمتر از یک درصد از کل دانشجویان می‌باشد. در زمینه فعالیت‌های پژوهشی نتایج نشان می‌دهد که میزان فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان در وضعیت مطلوب قرار ندارد.

۱۲- فضا و تجهیزات سایت رایانه:

سایت رایانه دانشکده نیز ۲۵ درصد از وضعیت مطلوب برخوردار بود.

جدول ۱: ابزارهای اندازه‌گیری عوامل مورد ارزیابی و منابع گردآوری داده‌ها

ردیف	ابزار (پرسشنامه/چک لیست)	تعداد سؤال	عامل یا عوامل مورد ارزیابی	منبع گردآوری داده‌ها
۱	رسالت و اهداف گروه‌های آموزشی	۸	- رسالت و اهداف گروه	اعضا هیات علمی
۲	مدیریت و ساماندهی گروه‌های آموزشی	۲۷	- وجود معیارهای مدون انتخاب مدیر گروه در گروه‌های آموزشی - عملکرد مدیر گروه بر اساس شرح وظایف	مدیران گروه
۳	مدیر گروه	۱۰۷	- مدیر گروه - فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی - مدیریت و سازماندهی گروه - برنامه‌ریزی درسی و طرح درس - تهیه گزارش عملکرد - برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی	مدیران گروه
۴	اعضا هیئت علمی	۴۴	- آموزش - تحقیق و پژوهش - توسعه فردی - فعالیت اجرایی و مدیریتی - ارائه خدمات درمانی و ارتقا سلامت - فعالیت‌های تخصصی در خارج از دانشگاه	اعضا هیئت علمی
۵	استاد راهنما	۲۰	- شرح وظایف استاد راهنما - نحوه ارتباط استاد راهنما با مدیر گروه، اعضا هیئت علمی، دانشجویان	استاد راهنما
۶	برنامه آموزشی گروه‌ها	۶	- وجود برنامه آموزشی کلیه نیمسال‌ها در گروه‌های آموزشی - رعایت قوانین مربوط به دروس پیش نیاز - قرار دادن سر فصل‌های واحدهای درسی و فرم طرح درس در ابتدای ترم به مدرسین و دانشجویان	مدیر گروه
۷	- آزمایشگاه‌ها - کارگاه‌ها	۲۰ ۱۲	- امکانات و تجهیزات آزمایشگاه‌های شیمی و میکروبیولوژی آب و فاضلاب و تغذیه و حشره شناسی - کارگاه‌های هیدرولیک و لوله کشی و موتور تلمبه	مسئولین آزمایشگاه‌ها کارگاه‌ها
۸	- فضای گروه‌های آموزشی - تجهیزات اداری گروه‌های آموزشی	۲۳ ۹	- فضاها، تجهیزات و منابع آموزشی گروه‌های آموزشی	گروه‌های آموزشی
۹	وضعیت کادر اداری و پشتیبانی	۵	- وجود کارشناسان آموزشی و پژوهشی - وجود منشی مسلط به زبان انگلیسی و آشنا با رایانه	گروه‌های آموزشی
۱۰	دانش آموختگان	۴	- تعداد پذیرفته شدگان به ظرفیت دوره‌های آموزشی گروه‌های آموزشی - چاپ مقاله در مجلات علمی ارائه مقاله در کنفرانس‌ها و همایش‌ها	دانش آموختگان
۱۱	دانشجویان	۴۲	- تعداد دانشجویان در حال تحصیل و رشته‌های تحصیلی - ارزیابی نحوه تدریس اعضا هیات علمی - امکانات و تجهیزات فضای برگزاری امتحان - وضعیت تحصیلی دانشجویان (مشروطی - مردودی - قبولی)	دانشجویان
۱۲	فضا و تجهیزات سایت رایانه	۹	فضاها و تجهیزات سایت رایانه	مسئول فناوری اطلاعات

جدول ۲: درصد مطلوبیت براساس عوامل مورد ارزیابی

عامل مورد ارزیابی	عوامل درونی	درصد وضعیت مطلوب
مدیران گروه	عملکرد مدیران گروه بر اساس شرح وظایف	۳۳/۳
	وضعیت مدیریت گروه‌ها	۳۵/۷
	عملکرد گروه‌های آموزشی براساس رسالت و اهداف	۲۸/۶
اعضای هیأت علمی	برنامه‌های آموزشی گروه‌ها	۴۲/۹
	عملکرد آموزشی براساس شرح وظایف	۲۸/۶
	عملکرد پژوهشی	۷۱/۴
	توسعه فردی	۶۴/۳
	فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی	۵۷/۱
	فعالیت‌های تخصصی در خارج دانشگاه	۲۸/۶
	وضعیت ارائه خدمات درمانی	۲۸/۶

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار نمرات اعضای هیئت علمی در خصوص شرح وظایف

نوع پرسشنامه	انحراف معیار	میانگین	حداکثر امتیاز	حداقل امتیاز
خود ارزیابی اساتید	۲۱/۱۴	۸۹/۷۸	۱۰۹	۶۶
مدیریت و ساماندهی گروه‌های آموزشی	۱۷/۷۱	۷۰/۲۸	۹۸	۴۴
رسالت و اهداف گروه‌های آموزشی	۸/۱۲	۲۴/۲۸	۳۵	۷
شرح وظایف استاد راهنما	۱۶/۹۸	۷۱/۱۴	۹۹	۴۴
برنامه‌های آموزشی گروه‌ها	۳/۵۸	۱۹/۳۵	۲۵	۱۵
آموزشی	۹/۶۷	۶۶/۲۸	۸۰	۴۸
پژوهشی	۳/۷۷	۳۷/۹۲	۴۵	۳۲
توسعه فردی	۳/۳۶	۲۶/۹۶	۳۲	۲۰
فعالیت اجرایی و مدیریتی	۳/۷۳	۱۴/۱۴	۲۰	۴
فعالیت‌های تخصصی در خارج از دانشگاه	۳/۷۶	۱۲	۲۰	۴
ارائه خدمات درمانی	۱/۳۸	۲/۲۸	۵	۱

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که زیر مجموعه‌ای از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشند نقش مهمی در ارتقاء کیفیت آموزشی در سطح دانشگاه‌ها دارد (۹)، چرا که دانشگاه‌ها وظیفه ارائه خدمات گسترده بهداشتی درمانی را بر عهده دارند و بایستی نیروهای انسانی توانمند را برای ارتقاء مراقبت‌های بهداشتی و درمانی تربیت نمایند (۱۰).

انجام طرح ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشکده موجب آگاهی از وضعیت و توانمندی‌های موجود و همچنین شناسایی نقاط قوت و ضعف گردید که می‌توان با برنامه‌ریزی‌های مناسب موجبات ارتقاء گروه‌های آموزشی را فراهم نمود. همچنان که فرزین پور و همکاران نیز عنوان نمودند که یکی از روش‌هایی که می‌تواند در شناسایی نقاط

قوت و ضعف یک نظام آموزشی موثر باشد استفاده از ارزیابی درونی است (۱۱).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که علیرغم وجود رسالت و اهداف دوره‌های آموزشی در گروه‌ها و ضرورت وجود شوراها جهت تدوین و تصریح رسالت و اهداف، لیکن این مهم در گروه‌های آموزشی اجرا نمی‌شود. لذا می‌توان پیشنهاداتی در جهت رفع نارسایی‌های موجود در نظام آموزشی ارائه نمود و به برقراری یک نظام آموزشی کارآمد پرداخت: از جمله اینکه مسئولین نسبت به تشکیل شوراها مبتنی بر تفکر جمعی اقدام نمایند. با توجه به متمرکز بودن نظام دانشگاهی در ایران، دانشگاه‌ها رأساً توانایی تغییر چندانی در برنامه‌های آموزشی را ندارند.

از دیگر نتایج این مطالعه عدم بکارگیری معیارهای مدون انتخاب مدیر گروه از جمله مرتبه علمی (استادیار) و طول دوره مدیریت (دو سال با قابلیت دو دوره تمدید متوالی) و همچنین

برنامه‌های آموزشی ارائه شده توسط اعضاء هیئت علمی (از جمله تدوین برنامه آموزشی مدون) داشته باشند و مسئولین دانشکده و دانشگاه نیز در صدد تامین امکانات، تجهیزات و فضای مناسب برای انجام کارهای آزمایشگاهی و عملی برآیند چرا که مهمترین هدف دانشگاه تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور و تولید دانش است که این مهم بدون توجه به سطح علمی این مراکز امکان پذیر نخواهد بود. با توجه به این که منابع و کتب درسی از پیش تعیین و مدت بدون تغییر باقی می ماند منجر به کاهش نوآوری و عدم پویایی مراکز آموزشی می گردد. لذا ضروری است که نظرات دانشگاهها در سطح کشور در خصوص سر فصل‌های آموزشی جمع آوری و اعمال گردد که این خود نقش مهمی در بهبود روند تدوین دوره‌های آموزشی دارد. ضمن اینکه برنامه‌ریزی و نظارت دقیق برنامه‌های درسی مصوب بایستی به گونه‌ای باشد که کلیه برنامه‌های درسی مصوب قبل از تصویب، در جلسات هم اندیشی در سطح هر دانشگاه بطور مستقل و جداگانه بررسی و سپس جهت بازنگری و تصویب به معاونت آموزشی وزارت متبوع ارسال گردد.

چرا که بسیاری از برنامه‌های مصوب براساس نیازها و شرایط فعلی طراحی نشده است. همچنان که دن و مونت فورد (Mountford) معتقدند که همزمان با دگرگونی‌های علمی و اجتماعی، بازمینی و اصلاح در اهداف و برنامه‌های آموزش پرستاری الزامی است و بهتر است این کار به روش تیمی انجام گیرد و در نتایج مطالعه آنها عنوان شده که ارزیابی درونی در مجموع باعث افزایش تفاهم آموزشی در موسسه می گردد (۱۵). در مطالعه خسروان و همکاران نیز نمره کسب شده در خصوص دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی ۲۰ از ۳۶ (نسبتاً مطلوب) گزارش شده است (۱۶). در مطالعه قانع پور و همکاران از نظر تجهیزات و رسانه‌های آموزشی گروه بهداشت عمومی در رتبه بیش از رضایت بخش قرار داشت (۱۷).

فضاها و منابع آموزشی جهت اعضاء هیئت علمی و دانشجویان نیز در حد مطلوب نبوده و لازم است با توجه به اجرای برنامه توسعه، دانشگاه اقدام به توسعه فضاها و منابع آموزشی از جمله کتابخانه دانشکده که از فضای مناسب، کتاب‌های رفرنس و مجلات مورد نیاز و همچنین سیستم شبکه‌ای مناسب برخوردار نمایند. درحالی که در مطالعه افشاری و همکاران نتایج نشان داد که در حوزه‌های دانشجویان و فضاها نسبتاً مطلوب و در حوزه برنامه‌های آموزشی نیز مطلوب بوده

عدم برنامه‌ریزی مطلوب و عدم نظارت مدیر گروه بر عملکرد اساتید و مدرسین مدعو و همچنین نامطلوب بودن برنامه‌های اجرایی توسط مدیران گروه می باشد که بخشی از آنها نیازمند حمایت از طرف مسئولین دانشگاه و سایر بخش‌هاست، از جمله اعلام شرح وظایف دفتر ارزیابی و بهینه سازی عملکرد به مدیران گروه‌های آموزشی که اینگونه مشکلات را رفع خواهد نمود.

در مطالعه ضرابیان و همکاران نتایج نشان داد که ۷۲ درصد اعضاء گروه معتقد بودند که مدیر گروه از سوابق علمی و آموزشی قابل قبول برخوردار است و نیز ۵۵ درصد نسبت به ضوابط انتخاب مدیر گروه آگاهی و ۹۰ درصد از اعضاء هیئت علمی از مدیریت و سازمان دهی مدیر گروه رضایت داشتند (۱۲). در مطالعه حضرتی و همکاران نیز ارزیابی مدیریت گروه در شاخص‌هایی نظیر مرتبه علمی، سابقه مدیریت و تهیه برنامه آموزشی نیمسال تحصیلی مطلوب بوده ولی در حیطه تشکیل و اداره جلسات گروه نسبتاً مطلوب بوده است (۱۳). این نتایج به روشنی ضرورت تدوین راهکارهای مناسب برای تدوین معیارهای مدون انتخاب مدیر گروه و نیز برنامه‌ریزی مناسب مدیران گروه‌های آموزشی بر عملکرد اساتید و مدرسین مدعو را ایجاب می نماید .

نتایج حاضر نشان می دهد که نسبت تعداد اعضاء هیئت علمی با تعداد دانشجویان در حد مطلوب نمی باشد بطوریکه استاندارد نسبت تعداد اعضاء هیئت علمی به تعداد دانشجویان در مقاطع کاردانی و کارشناسی به ترتیب ۱ به ۱۸ و ۱ به ۱۵ می باشد (۱۴) و بجاست با توجه به توسعه گروه‌های آموزشی به تناسب دوره‌ها و دانشجویان بر تعداد اعضاء هیئت علمی نیز افزوده شود. ضمن اینکه اعضاء هیئت علمی به دلیل مسئولیت در دانشگاه کمتر وقت خود را صرف فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و مشاوره می نمایند بنابراین بهتر است مسئولیت اجرایی و مدیریتی اعضاء هیئت علمی به صورت شورایی به اعضاء واگذار گردد تا علیرغم فعالیت اجرایی و مدیریتی در روند آموزشی آنان نیز خللی وارد نگردد.

با توجه به اینکه اساتید راهنما براساس نتایج مطالعه از عملکرد مطلوبی برخوردار می باشند، لذا توصیه می گردد جهت ارتقاء هر چه بیشتر آنان، دانشگاه از طریق بخش مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی اقدام به طراحی و اجرای دوره‌های ضروری توسط افراد متخصص نماید.

با توجه به نتایج حاصله از وضعیت برنامه‌های آموزشی (نظری و عملی) مدیران گروه‌های آموزشی بایستی نظارت بیشتری بر

است (۱۸). صابریان و همکاران نیز ارزیابی درونی دانشکده پرستاری را در زمینه فضا و منابع آموزشی بسیار خوب گزارش کردند (۱۹). در مطالعه حضرتی نیز از نظر تجهیزات و فضاهای آموزشی و پژوهشی وضعیت نسبتاً مطلوب گزارش گردید (۱۳).

در مطالعه قانع پور و همکاران نیز از نظر تجهیزات و رسانه‌های آموزشی گروه بهداشت عمومی در رتبه بیش از رضایت بخش قرار داشته اما وضعیت نامناسب کتابخانه و آزمایشگاه از نظر فضای فیزیکی، امکانات سرمایشی و گرمایشی، رفاهی و کمبود برخی منابع آموزشی نظیر مجلات علمی حوزه منابع آموزشی این گروه را تضعیف نموده است (۱۷).

بنابراین جهت ارتقاء فعالیت‌های آموزشی اقدامات بیشتری به منظور کسب اعتبارات لازم از طریق مسئولین دانشگاه را می‌طلبد، چرا که تهیه منابع آموزشی از جمله تجهیزات اینترنتی، امکان تدوین بانک اطلاعاتی بدون در سطح دانشکده را فراهم می‌نماید. در زمینه اجرای طرح‌های تحقیقاتی مصوب، دانشکده از وضعیت مطلوب برخوردار است که با مطالعه حضرتی همخوانی دارد (۱۳). لذا جهت ارتقاء وضعیت موجود، نیازمند به ارائه تقویم زمان‌بندی مناسب فعالیت‌های پژوهشی همراه با حمایت خاص معاونت پژوهشی دانشگاه می‌باشد. همراهی مستمر اعضای هیئت علمی با دانشجویان در برنامه کار آموزی در عرصه از نقاط قوت دانشکده بشمار می‌رود که نقش مهمی در ارتقاء مهارت‌های دوره کار آموزی در عرصه دانشجویان دارد.

ارزیابی نیروی انسانی و پشتیبانی وضعیت نامطلوبی را نشان داد که در مطالعه حضرتی و همکاران این وضعیت نسبتاً مطلوب گزارش گردید (۱۳). بنابراین مسئولین دانشکده و دانشگاه بایستی جهت ارتقاء کیفیت آموزشی نسبت به پذیرش و استخدام کارشناسان آموزشی، پژوهشی و اداری اقدام نماید. یکی از شاخص‌های مورد توجه در حیطه دانش آموختگان، نسبت دانش آموختگانی است که به مقاطع بالاتر راه یافته‌اند که نتایج به دست آمده نشان دهنده وضعیت کاملاً مطلوب، ولی در مقطع کارشناسی به کارشناسی ارشد وضعیت مطلوب نمی‌باشد. همچنین جهت تعیین میزان رضایت کارفرمایان از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی دانش آموختگان تاکنون اقدامی صورت نگرفته است (به استثنای مطالعه‌ای که در مورد ۳۰ نفر از دانش آموختگان توسط

مجریان در سطح دانشکده صورت گرفت). در مطالعه قانع پور و همکاران وضعیت دانش آموختگان رضایت بخش نبود (۱۷). در حیطه دانشجویان نیز پذیرش دانشجویان متناسب با ظرفیت آموزشی نبوده و با توجه به توسعه گروه‌های آموزشی و پذیرش دانشجویان در مقاطع تحصیلات تکمیلی نیاز بیشتری به افزایش ظرفیت آموزشی است. همچنین نتایج نشان دهنده نا مطلوب بودن میزان فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان می‌باشد که با برنامه‌ریزی مناسب می‌توان فرصت بیشتری را برای این مهم در نظر گرفت.

نتایج حاکی از آن بود که سایت رایانه دانشکده از فضا و تجهیزات مناسب برخوردار نبوده که لازم است مسئولین دانشکده و دانشگاه نسبت به جابجایی و تجهیز سایت به تجهیزات مورد نیاز اقدام نمایند.

براساس نتایج حاصله می‌توان پیشنهادات ذیل را جهت ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی ارائه نمود:

- تدوین و تصریح اهداف استراتژیک و عملیاتی گروه‌های آموزشی با جلب مشارکت کلیه اعضای هیئت علمی و کارشناسان

- متناسب نمودن تعداد اعضای هیئت علمی و کارشناسان با برنامه‌های توسعه گروه‌های آموزشی و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب جهت ارتقاء کارآیی آنان

- بهبود وضعیت فضاهای فیزیکی و تجهیزات اداری گروه‌های آموزشی جهت ارتقا کیفیت آموزشی

- بروز رسانی تجهیزات آزمایشگاه‌ها و منابع علمی مورد نیاز کتابخانه دانشکده جهت ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی

- جذب کارشناسان آموزشی و پژوهشی متناسب با نیازهای گروه‌های آموزشی

- تخصیص بودجه به دانشکده جهت ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی

- ایجاد تغییرات مناسب در برنامه‌های آموزشی به منظور ارتقاء توانمندی علمی و عملی دانش آموختگان

قدردانی

از همکاران محترم گروه‌های آموزشی، آموزش دانشکده بهداشت و EDC دانشگاه و کلیه افرادی که در راستای انجام این پژوهش همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نماید.

References

- 1-Sobhaninejad M. [Evaluation of university system]. Gahnameh pajohesh and education evaluation 1382;2:4. [persian]
- 2- Mojtahed zadeh R, Mohammadi A. [Health Education Ranking in Iran]. Tehran: Ministry of Health; 2004. [persian]
- 3-Harden R, Crosby J, Davis MH, HowiePW, Struthers AD. Task- based learning: The answer to integration & problembased learning in the clinical years. Med Educ 2000; 34(5): 391-7.
- 4-Internal Evaluation“. Encyclopedia of Evaluation. 2004 .SAGE Publications. [Cited 2009 October2]. Available from: http://sageereference.com/evaluation/Article_n282.html.
- 5- Bazargan A, Mohammadi R. [Framework and guidance for writing the report of Internal evaluation at the educational department level] . Theran: 2005. [persion]
- 6-Yarmohammadian MH. [Accreditation in higher education].1st seminar of accreditation and evaluation in Education, Education Deputy of Ahvaz University of medical sciences, 2001, Ahvaz, Iran. [Persian].
- 7-Bazargan A.E. “Education evaluation” concepts, method and process operation. Tehran: samt; 1383. [persian]
- 8-Keizouri AH. Hoseini MA, Fallah-khoshknab M. [The impact of internal evaluation on quality improvement in education and research]. Nurs Res 2008; 3: 105-115. [Persian]
- 9-Rabbani A, Farzian Pour F, Zamani Gh.R, Zeinaloo AR, Shajari H. [Internal evaluation in department of Pediatrics Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences]. Iranian J Ped 2006; 3: 301-307. [Persian].
- 10-Shahbazi A, Kamal Sh, Karimi B, Ghorbani R, NooriSepehr M. [Internal evaluation of Social Medicine Department of Semnan University of Medical Sciences, 2002]. Koomesh 2003; 5: 19-20. [persian]
- 11-Farzianpour F . [Educational evaluation in 15 group of educational in Tehran university Medical science]. Tehran: EDC press; 2004. [persian]
- 12-Zarabian M. Farzianpour F, Razmi H, Sharifian M, khedmat S. [Evaluating the Quality of Education at Dentistry School of Tehran University of Medical Sciences]. Dental Research Journal 2011;8(2):71-79. [persian]
- 13-Hazrati Tappeh K, Barazesh A, Mohammadzade H, Khashave SH. [Internal evaluation of parasitology and mycology department of Urmia university of medical sciences]. Koomesh 2011; 12 (2):112-118. [persian]
- 14- Available from: <http://www.tbzmed.ac.ir>
- 15-Dean JM, Mountford B. Innovation inthe assessment of nursing theory and its evaluation: A team approach. J Adv Nur1998; 28(2): 409-11.
- 16-Khosrovan SH, Mansourian M, Kianmehr M, Shams H. [Evaluation of Community and Mental Health Nursing Departmentof Gonabad University of Medical Sciences in 2010]. Ofogh-e-Danesh; Journal of Gonabad University of Medical Sciences 2011; 17(1):40-49. [persian]
- 17-Ghane pour M, Kavari H, Pour- Mohammadi B, Homami S. [Internal evaluation of public health department of Semnanuniversity of medical sciences]. Koomesh 2011;12 (2):104-111. [persian]
- 18-Afshary p & et al. [Internal evaluation infaculty of Nursing & Midwifery, Ahvaz university of medical science]. EDC. PRESS 2001: 60 -61. [persian]
- 19- Sabrian M & et al. [Group s internal evaluation of Medical surgical Nursing Department of semnan university of Medical Science Edinburg . EICC PRESS 2004 : 35. [persian]

Internal Evaluation of Educational Groups of Health School of Yasouj University of Medical Sciences in 2009

*Raygan A, *Mahamed F, *Rezaee S, **Jamshidi A, **Fararouyee M,
**Karimzadeh K, *Mousavi A.M, *karimi A.A, *Pourmohmoudi A, *Mansourian M.A
* Instructor, Faculty of Health School, Yasouj University of Medical Sciences
** Assistant Professor, Faculty Health School, yasouj University of Medical Sciences

Received: 8/3/2011

Accepted: 24/10/2011

Abstract

Introduction: Educational evaluation is a formal activity to determine effectiveness or usefulness of program, process, goal and curriculum. Internal evaluation is a process that deals with gathering Information and Judging about educational activity improvement. This study has been done to evaluate the educational groups of Health School of Yasouj University of medical sciences in 2009.

Method: in this study, public health , environment health and nutrition departments of health school of Yasouj university of medical sciences were involved , in this regard, educational goals and mission, management and organizing educational groups, faculty members, advisory, educational programs, laboratories, workshops, facilities , educational references, alumni, IT site were evaluated by questionnaire and check list-based Ten-fold assessment internal process.

Results: based on results, condition of educational groups desirable performance in different domains have been reported as follow: goals and mission based (28.6%), management and organizing (35.7%) faculty members educational performance (29%) doing research by faculty members (71.4%) educational groups performance (28.6%), advisory performance (35.7%) , educational programs (42.9%), condition of laboratory (64%), workshops (87%), atmosphere and facilities of educational groups (27%), atmosphere and facilities of iT site (25%). Also, about 75% of graduates were accepted at higher level.

Conclusion: Findings showed that inspite of existing deficiencies such as inappropriate atmosphere, facilities, educational sources, number of faculty members and staffs all of the educational groups try to develop educational programs.

Key words: Internal evaluation, Educational groups, Health faculty

Corresponding author: Mahamed F, instructor, Faculty of Health School, YaSouj University of medical Sciences
mahamedfriba@yahoo.com