

ارزشیابی درونی گروه آموزشی روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

دکتر محمد جعفر مدبرنیا^{*}، ابراهیم زعیمی^{**}، فریبا عسگری^{***}، دکتر کیومرث نجفی^{*}، دکتر فاطمه نظیفی^{****}، مسعود زکی پور^{*****}

^{*} استادیار گروه روانپزشکی - دانشکده پزشکی - دانشگاه علوم پزشکی گیلان

^{**} کارشناس ارشد آموزش پرستاری

^{***} عضو هیات علمی دانشکده پرستاری، مامایی شهید بهشتی رشت

^{****} پزشک عمومی

^{*****} کارشناس پرستاری

چکیده:

مقدمه: هدف ارزشیابی، قضاوت درباره کیفیت آموزش و مشخص نمودن جنبه های قوت و ضعف آن جهت دستیابی به اهداف نظام آموزشی و ارتقاء کیفیت آن است. به این منظور مناسب ترین روش، ارزشیابی درونی است که توسط خود گروه انجام می شود. این مطالعه با هدف اجرای طرح ارزشیابی درونی در گروه آموزشی روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان به منظور تضمین کیفیت آموزشی انجام شده است.

روش کار: مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی مقطعی در سال تحصیلی 84-1383 می باشد که با استفاده از الگوی اعتبار سنجی و رتبه بندی گورمن انجام شد. عوامل مورد ارزیابی عبارت بودند از: ساختار بیمارستان، مدیر گروه، معاون آموزشی، اعضای هیأت علمی در عرصه های آموزشی، پژوهشی و سایر موارد، فراگیران (کارآموز، کارورز و دستیار)، منابع آموزشی و دانش آموختگان. اطلاعات از طریق پرسشنامه ها و واری نامه ها جمع آوری و سپس توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

نتایج: نتایج ارزیابی نشان داد که براساس رتبه بندی گورمن، وضعیت ساختار بیمارستان رضایت بخش (2/4)، مدیر گروه بیش از رضایت بخش (3/31)، معاون آموزشی بیش از رضایت بخش (3/5)، اعضای هیات علمی بیش از رضایت بخش (3/1)، فراگیران (کارآموز 3/4، کارورز 3/8 و دستیاران 3/2) بیش از رضایت بخش و دانش آموختگان رضایت بخش (2/51) بودند.

بحث و نتیجه گیری: بطور کلی گروه آموزشی روانپزشکی براساس رتبه بندی گورمن امتیاز بیش از رضایت بخش را کسب نموده است. لذا، ضروری است اعضای هیأت علمی گروه به بازنگری بایدهای یادگیری، طرح درس و ارتباط پویاتر در داخل و خارج گروه اهتمام ورزند. هرچند گروه در بسیاری از ملاک ها از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده، اما از نظر بهبود فعالیتهای آموزشی بویژه جذب اعضای هیات علمی روانپزشک و روانشناس به حمایت بیشتر مسئولین نیاز دارد.

کلید واژه ها: ارزشیابی درونی، گروه آموزشی روانپزشکی

• آدرس نویسنده مسئول: دکتر محمد جعفر مدبرنیا، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان

• E-mail:

مقدمه :

ارزشیابی را به یک معنا فرآیند جمع آوری اطلاعات جهت مشخص کردن میزان تحقق اهداف دانسته اند. اهداف نظام آموزشی در سطوح مختلف شامل رسالت ها، اهداف آرمانی، اهداف کلی و رفتاری می باشد. برای اطمینان از میزان تحقق اهداف و قضاوت درباره نقاط قوت و ضعف و تصمیم گیری جهت ارتقاء کارایی، اثر بخشی و کیفیت آن، فرآیند ارزشیابی انجام می گیرد. (1)

ارتقاء کیفیت آموزشی هدف متعالی نظام های آموزشی است و امروزه ضرورت توجه به کیفیت و تلاش جهت ارتقای آن از طریق ارزشیابی احساس شده است. بطوریکه گروهی از صاحب نظران، بهبود برنامه های آموزشی را هدف اصلی ارزشیابی دانسته اند و معتقدند که اگر ارزشیابی بدرستی طراحی و اجراء گردد، موفقیت برنامه آموزشی را تضمین خواهد نمود. (2)

برای ارزشیابی آموزشی الگوهای متفاوتی عرضه شده است که تعداد آن به بیش از 50 مورد می رسد. (3)

یکی از متداولترین الگوهای ارزشیابی آموزشی که بیش از سایر الگوها در نظام های آموزشی کشورهای آمریکای شمالی، اروپا و آسیا مورد استفاده قرار گرفته است، الگوی اعتبار سنجی است. (4)

اعتبار سنجی به عنوان شناخته شده ترین و قدیمی ترین الگوی ارزشیابی آموزشی ابتدا توسط دانشگاههای شمال مرکزی آمریکا مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار سنجی فرآیندی است که طی آن برنامه آموزشی ابتدا از طریق ارزشیابی درونی درباره وضعیت موجود خود در مقایسه با هدف های بیان شده قضاوت می کند. این قضاوت توسط مجریان برنامه انجام می گیرد. هدف این ارزشیابی آن است که اعضاء را نسبت به بهبود وضعیت برنامه ترغیب کند، سپس از طریق فرآیند ارزشیابی بیرونی که توسط هیأت همگنان (کارشناسان خارج از نظام) انجام می گیرد، صلاحیت برنامه آموزشی مورد قضاوت قرار گرفته و سپس رتبه بندی صورت گیرد. (5)

ارزشیابی درونی که به آن خود ارزشیابی نیز می گویند، مرحله آغازین الگوی اعتبار سنجی است. در این مرحله نظام دانشگاهی بمنظور «خود درآینه دیدن» اقدام به ارزشیابی می کند تا جنبه های قوت و ضعف خود را دریابد و به اصلاح فرآیند بپردازد. هدف ارزشیابی درونی، جلب مشارکت اعضای هیأت علمی برای بهبود کیفیت، کمک به خود تنظیمی امور نظام توسط خود اعضاء و بهبود کیفیت نظام آموزشی می باشد. (6)

می توان گفت که در ارزشیابی درونی، مسئولیت و هدایت برعهده خود تیم ارزشیابی می باشد و از آنجاکه این نوع ارزشیابی مبتنی بر هدف است، بنابراین باید گروه آموزشی عوامل مؤثر در دستیابی به اهداف و رسالت های گروه را تعیین نموده و سپس وضعیت مطلوب برای آن تعریف نماید. (7)

اگر چه در دهه اخیر، ارزشیابی درونی و بیرونی در دانشگاههای معتبر آمریکا و اروپا بطور دوره ای انجام می گیرد و حتی نمرات اعتبار سنجی، انگیزه ای جهت افزایش سطح کیفیت دانشگاهها شده است، اما متأسفانه در کشور ما تاکنون به طور جدی به آن پرداخته نشده است. (4)

ارزشیابی سیستم آموزشی موجود عامل مهمی در شفافیت وضعیت فعلی و گام مهمی برای توسعه کیفی و رفع نواقص آن می باشد. در این راستا، گروه آموزشی روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان همگام با سایر دانشگاهها، طرح ارزشیابی درونی را در برنامه کاری خود قرار داده است. این مطالعه به منظور دستیابی به اهداف آموزشی گروه انجام شده است. بدیهی است که شناسایی و تعیین نقاط قوت و ضعف به گروه کمک خواهد نمود تا نقاط ضعف خود را اصلاح نموده و در تثبیت و تقویت نقاط قوت خود بکوشد که این امر در نهایت به ارتقاء کیفیت آموزشی گروه منجر خواهد شد.

روش کار :

این بررسی یک مطالعه توصیفی است و جامعه مورد مطالعه، همه فراگیران در سطوح کارآموزی (39 نفر)، کارورزی (39 نفر)، دستیاری (8 نفر) و اعضای هیئت علمی (4 نفر) بودند که به طریق نمونه گیری سرشماری طی 6 ماه اول سال تحصیلی 83-84 وارد مطالعه شدند. برای مشخص کردن متغیرهای قابل اندازه گیری متعاقب تشکیل کمیته ارزشیابی درونی جهت تدوین رسالت و اهداف آموزشی گروه، اهداف کلی، ملاک و برای هر ملاک ویژگی و نشانگر وضع مطلوب در درمانگاه روانپزشکی عمومی، بخش، اورژانس، درمانگاه روانپزشکی - رابط، سوء مصرف مواد، برای سطوح مختلف تحصیلی مشخص شد. موارد فوق برای همه حوزه ها (رسالت، اهداف آموزشی، پژوهشی، سنجش و ارزشیابی و دانش آموختگان) انجام شد و متغیرهای مورد بررسی شامل: ملاک های ساختار بیمارستان، مدیر گروه، معاون آموزشی و عضو هیئت علمی در عرصه های آموزشی و پژوهشی و سایر موارد، دانش آموختگان، برنامه درسی، ملاک های مربوط به دروس نظری، عملی در سطوح مختلف تحصیلی کارآموزی، کارورزی، دستیاری در درمانگاه، بخش، کلاس

جدول شماره 1: ساختار بیمارستان

رتبه بندی گورمن	نمره ارزیابی	عوامل مورد ارزیابی
بسیار قوی	4/8	تعداد بخش های اصلی
بیش از رضایتبخش	3/3	تعداد درمانگاهها
بسیار قوی	5	پاراکلینیک
بسیار قوی	4/8	پشتیبانی
رضایتبخش	2/6	اندازه فضای فیزیکی اطاق
بیش از رضایتبخش	3/1	ساختار تاسیسات
بیش از رضایتبخش	3/3	بخشهای بیمارستان (فضا- تجهیزات)
مرزی	2/5	کاردرمانی
بیش از رضایتبخش	3/3	شوک درمانی
خوب	3/8	درمانگاه تخصصی روانپزشکی عمومی
قوی	4/1	روانپزشکی اطفال
رضایتبخش نیست	0	درمانگاه مستقل مواد
رضایتبخش نیست	0	درمانگاه مستقل روانپزشکی - رابط
قوی	4/3	رواندرمانی فردی
قوی	4/1	اورژانس
رضایتبخش نیست	0	گروه درمانی
قوی	4	دپارتمان روانشناسی
بیش از رضایتبخش	3/3	تست روانشناختی
بیش از رضایتبخش	3/3	رادیولوژی
رضایتبخش نیست	1/7	EEG
خوب	3/8	واحد کارشناسی و خدمات دانشجویی
بیش از رضایتبخش	3/1	امکانات آزمایشگاه
رضایت بخش	2/7	بایگانی
قوی	4/1	گروه آموزشی
مرزی	2/1	کتابخانه
بیش از رضایتبخش	3/3	سمعی بصری
قوی	4	اطاق کامپیوتر

در حوزه مدیریتی و سازماندهی: در موارد مرتبط با مدیر گروه مانند ملاک انتخاب مدیر گروه (امتیاز قوی)، انجام وظایف آموزشی و پژوهشی و ویژگیهای مدیر گروه امتیاز بیش از رضایت بخش را به خود اختصاص داده و در مورد سایر وظایف در حد مرزی بود. (جدول شماره 2)

جدول شماره 2: ارزیابی مدیر گروه از نظر اعضای هیئت علمی

رتبه بندی گورمن	امتیاز	عوامل مورد ارزیابی
قوی	4/6	چگونگی انتخاب
بیش از رضایتبخش	3/33	ویژگی علمی و سازمانی شخصیتی
بیش از رضایتبخش	3/33	وظایف آموزشی
بیش از رضایتبخش	3	وظایف پژوهشی
مرزی	2/3	سایر وظایف

درس ، اورژانس، گزارش صبحگاهی و برنامه گردش کار و نوع ارزیابی ، تعداد حداقل بیماران پسیکوتیک و غیر پسیکوتیک ویزیت شده بودند برای جمع آوری داده ها جهت متغیرهای دروس نظری ، عملی و گردش کار از پرسشنامه ای که بر مبنای مقیاس لیکرت 3 درجه ای (مطلوب ، متوسط ، نامطلوب) طراحی شده بود ، استفاده شد و برای جمع آوری داده ها جهت بررسی ساختار بیمارستان ، اهداف و رسالت گروه ، وظایف مدیر گروه ، معاون آموزشی ، عضو هیات علمی ، دانش آموختگان و تعداد بیماران ویزیت شده از واری نامی با سه مقیاس مطوب ، نسبتاً "مطلوب و نامطلوب استفاده گردید ، میانگین امتیازات کسب شده از پرسشنامه و واری نامی در مورد هر ملاک با حداکثر امتیاز تعیین شده ، بر اساس جدول گورمن توسط گروه مورد سنجش و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه ها توسط یکی از همکاران طرح که اشراف کامل به طرح داشت در اختیار آزمودنیها (دانشجویان ، دستیاران ، اعضاء هیات علمی و دانش آموختگان) قرار گرفته و تکمیل شد . سپس داده ها با استفاده از بسته آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت .

تقسیم بندی امتیازات بر اساس جدول رتبه بندی گورمن

بسیار قوی	4/51-5
قوی	4-4/5
خوب	3/6-3/99
بیش از رضایتبخش	3-3/59
رضایتبخش	2/51-2/99
مرزی	2-2/5
غیر رضایتبخش	کمتر از 2

یافته ها :

در حوزه منابع آموزشی : (بررسی ساختار بیمارستان) به غیر از عدم وجود درمانگاه مستقل (وابستگی به مواد، مغز و اعصاب ، روانپزشکی -رابط و گروه درمانی) واحد کاردرمانی و کتابخانه امتیاز مرزی گورمن را کسب نمودند و از نظر مساحت فیزیکی اطاقهای داخل بخش ، بایگانی مدارک پزشکی و واحد نوارنگاری امتیاز رضایتبخش و آزمایشگاه ، تاسیسات بیمارستانی ، تجهیزات و فضای بخش ها ، اطاق آزمون های روانشناختی، شوک درمانی ، واحد رادیولوژی و اطاق وابسته به آموزش گروه امتیاز بیش از حد رضایت بخش و اطاق گروه روانپزشکی ، کامپیوتر ، سالن سخنرانی و کلاس درس امتیاز قوی را کسب نمودند. (جدول شماره 1)

جدول شماره 5: ارزیابی دستیابی به اهداف آموزشی گروه از نظر کارآموزان

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
بیش از رضایتبخش	3/28	بخش
بیش از رضایتبخش	3/08	درمانگاه
بیش از رضایتبخش	3/56	دروس نظری
بسیار قوی	5	تعداد بیماران مصاحبه شده در بخش
بسیار قوی	5	تعداد بیماران مصاحبه شده در درمانگاه

در مورد میزان دستیابی کارورزان به اهداف آموزشی گروه نتایج نشان داد که میانگین امتیازات کسب شده در مورد فرمول بندی کل داده های کسب شده از بیمار، تشخیص بیماریهای عمده روانپزشکی و انتخاب برنامه درمانی مناسب و اصول گزارش نویسی پیشرفت بیماری در بخش، درمانگاه، دروس نظری، گزارش صبحگاهی و گردش کار خوب بوده است. همچنین، امتیاز ملاک تعداد بیماران پسیکوتیک و غیرپسیکوتیک ویزیت شده در بخش، درمانگاه و اورژانس بسیار قوی ولی در درمانگاه وابستگی به مواد و روانپزشکی-رابط بیش از رضایت بخش بوده است. (جدول شماره 6)

جدول شماره 6: ارزیابی دستیابی به اهداف آموزشی گروه از نظر کارورزان

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
خوب	3/62	بخش
خوب	3/76	درمانگاه
خوب	3/81	گزارش صبحگاهی
خوب	3/75	دروس نظری
خوب	3/92	گردش کار
بسیار قوی	5	تعداد بیماران ویزیت شده در بخش
بسیار قوی	5	تعداد بیماران ویزیت شده در درمانگاه
بیش از رضایت بخش	3/33	تعداد بیماران ویزیت شده در درمانگاه مصرف مواد
بیش از رضایت بخش	3/33	تعداد بیماران ویزیت شده در درمانگاه روانپزشکی-رابط

در رابطه با ملاک معاون آموزشی در زمینه انجام وظایف آموزشی و پژوهشی امتیاز قوی و نظارت بر واحدهای تابعه امتیاز بیش از رضایتبخش و در مورد خصوصیات شخصیتی علمی- سازمانی امتیاز رضایت بخش را به خود اختصاص داده بود. (جدول شماره 3)

جدول شماره 3: ارزیابی معاون آموزشی از نظر اعضاء هیئت علمی

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
رضایتبخش	2/8	خصوصیات شخصیتی علمی - سازمانی
قوی	4	وظایف آموزشی
قوی	4	وظایف پژوهشی
بیش از رضایتبخش	3/33	نظارت بر واحدهای تابعه (کامپیوتر - کتابخانه)
خوب	3/6	نظارت بر واحد سمعی بصری

در حوزه هیئت علمی: در مورد ملاک انجام وظایف آموزشی امتیاز خوب، پژوهشی امتیاز قوی و ملاک چگونگی انتخاب اعضاء هیئت علمی امتیاز مرزی را کسب نموده اند. (جدول شماره 4)

جدول شماره 4: ارزیابی اعضاء هیئت علمی از نظر مدیر گروه و معاون آموزشی

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
مرزی	2/5	چگونگی جذب عضو هیئت علمی
خوب	3/9	فعالیت آموزشی
قوی	4	فعالیت پژوهشی

در حوزه فراگیران: در مورد میزان دستیابی کارآموزان به اهداف آموزشی گروه نتایج نشان داد که میانگین امتیازات کسب شده در مورد اصول کلی رابطه پزشک و بیمار و روش مصاحبه، تهیه شرح حال، شناخت کلی علائم و نشانه ها و طبقه بندی بر مبنای محورهای تشخیصی DSMIV در بخش و درمانگاه، دروس نظری و گردش کار بیش از رضایت بخش بوده است و بر اساس ملاک تعداد بیماران ویزیت شده در بخش و درمانگاه امتیاز بسیار قوی گورمن را به خود اختصاص داده بود. (جدول شماره 5)

در حوزه دانش آموختگان : در مورد ملاک سرنوشت شغلی عضو هیات علمی امتیاز بیش از رضایت بخش و شاغل در کادر درمانی امتیاز قوی را کسب نمودند و از نظر ترجمه کتاب ، انتشار مقاله ، اجرای طرح پژوهشی و استفاده از دانش آموختگان در آموزش و درمان امتیاز قوی و تالیف کتاب بیش از رضایت بخش و امتیاز ادامه تحصیل دانش آموختگان رضایتبخش بوده است .

بحث و نتیجه گیری :

در این مطالعه حوزه های مختلف (ساختار بیمارستان ، مدیر گروه و....) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که امتیاز کسب شده کل ساختار بیمارستان برحسب جدول رتبه بندی گورمن رضایت بخش بود ، به نظر می رسد که نوپا بودن تأسیس دانشگاه و گروه روانپزشکی ، فقدان طرحی مناسب در تأسیس بخش ها برای بیماران روانپزشکی و تغییر سریع مدیران ارشد وانتصاب مدیران سبب کم اثر کردن کوشش اعضاء گروه برای رفع نواقص فوق می شود که توجیه کننده امتیاز پایین در ملاک ساختار بیمارستانی است . در هرحال می توان با انتخاب مجموعه ای از افراد شایسته و با تجربه در مصدر امور و پی گیری بیشتر گروه از طریق تأسیس درمانگاههای مستقل مصرف مواد، روانپزشکی- رباط، گروه درمانی ، گسترش فضای فیزیکی کتابخانه، کاردرمانی و تجهیزات بیمارستان امتیاز را ارتقاء بخشید.

ملاک مدیر گروه : با توجه به کسب امتیاز بیش از رضایت بخش می توان از یک سو با برنامه ریزی مسئولین سطوح بالاتر ، امکاناتی فراهم آید تا ارتباط پویای بالقوه موجود بین گروه ها و مسئولین دانشگاه ، عینیت یافته و از سوی دیگر با کوشش بیشتر مدیر گروه و اعضاء برای پی گیری جهت رسیدن به اهداف و کاهش اثر رفتارهای ضد انگیزشی موجود، ملاک های وظایف پژوهشی و سایر وظایف را ارتقاء داد.

ملاک معاونت آموزشی : که امتیاز کلی بیش از رضایت بخش گورمن را کسب نموده است . کم رنگ بودن هویت معاونت آموزشی گروه از نظر مسئولان امتیاز فوق را متأثر نمود. می توان با مشخص نمودن هویت معاونت آموزشی گروهها از طریق معاونت آموزشی بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و اثرات آن در افزایش کارکرد معاون آموزشی گروه، این امتیاز را افزایش داد.

ملاک اعضاء هیئت علمی : امتیاز کسب شده بیش از رضایت بخش بود. احتمالاً " نقص موجود در تعداد اعضاء هیأت علمی ، وجود موانع اداری جدی برای جذب اعضاء هیات علمی روانپزشکی و روان شناسی روی امتیاز فوق موثر بود. مسلماً با

در مورد میزان دستیابی دستیاران سال اول ، دوم و سوم روانپزشکی به اهداف آموزشی گروه ، دامنه امتیازات کسب شده طبق جدول رتبه بندی گورمن در جداول شماره 7 تا 9 آورده شده است .

جدول شماره 7 : ارزیابی دستیابی به اهداف آموزشی گروه از نظر دستیار سال اول

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
بیش از رضایت بخش	3/5	بخش
بیش از رضایت بخش	3/41	گزارش صبحگاهی
بیش از رضایت بخش	3/5	ECT
خوب	3/8	دروس نظری
رضایت بخش	2/8	دروس روانشناسی
قوی	5	تعداد بیماران ویزیت شده در بخش
قوی	5	اورژانس

جدول شماره 8 : ارزیابی دستیابی به اهداف آموزشی گروه از نظر دستیار سال دوم

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
قوی	4/16	درمانگاه روانپزشکی عمومی
بیش از رضایت بخش	3/58	گزارش صبحگاهی
بیش از رضایت بخش	3/2	درمانگاه مواد
بیش از رضایت بخش	3/1	درمانگاه روانپزشکی - رباط
بیش از رضایت بخش	3	دروس نظری
بیش از رضایت بخش	3	آموزش روانشناس
غیر رضایت بخش	1/7	تعداد بیمار مصاحبه شده :
قوی	5	1-درمانگاه روانپزشکی عمومی
قوی	5	2-آزمون روانشناختی
قوی	5	3-روانپزشکی - رباط
قوی	5	4-وابستگی مواد
قوی	5	5-اورژانس

(جدول شماره 9) : ارزیابی دستیابی به اهداف آموزشی گروه از نظر دستیار سال سوم

رتبه بندی گورمن	امتیاز	ملاکهای مورد ارزیابی
بیش از رضایت بخش	3/58	بخش روانپزشکی
مرزی	2	مغز واعصاب
بیش از رضایت بخش	3/41	اطفال
قوی	4/2	گزارش صبحگاهی
مرزی	2/17	پزشکی قانونی
رضایت بخش	2/97	رواندرمانی
مرزی	2/3	تصویرنگاری

محترم مرکز آموزشی درمانی شفا، فراگیران (کارآموزان، کارورزان، دستیاران)، دانش‌آموختگان و سایر همکاران که در جهت پیشبرد و اجرای این طرح راهنمایی و مساعدت زیادی نمودند، اعلان نمایند، زیرا بی شک بدون همکاری آنها این تحقیق میسر نمی شد.

منابع:

- 1- سیف، علی اکبر. اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دانا، 1381. صفحات: 53-54
- 2- بازرگان، عباس. ارزشیابی آموزشی - تهران: انتشارات صحت، 1381. صفحات: 98-99
- 3- قورچیان، نادرعلی. اعتبار سنجی نظام آموزش عالی در هزاره سوم میلادی. مجموعه مقالات چهل و ششمین نشست رؤسای دانشگاهها. انتشارات سازمان سنجش و آموزش کشور، 1381
- 4- پورصفر، علی. زعیمی، ابراهیم. اعتبار سنجی، راهکاری اساسی برای ارزشیابی کیفیت نظام آموزش عالی. فصلنامه آموزش پزشکی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. شماره 5، پاییز و زمستان 1382. صفحات: 3 و 57
- 5- شهبازی، اکرم. کمال، شهین. کریمی، بتول و همکاران. ارزشیابی درونی گروه بخش پزشکی اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در سال 1381. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. ویژه نامه آموزش پزشکی. شماره 5، پاییز و زمستان 1382. صفحات: 19-20
- 6- رفیعی، غلامرضا. خدادادی زاده، علی. کاظمی، مجید و همکاران. ارزشیابی درونی گروه پرستاری داخلی - جراحی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در نیمسال اول 81-82. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. ویژه نامه آموزش پزشکی. شماره 5، پاییز و زمستان 1382. صفحات: 10 و 16

جذب تعداد مناسب روانپزشک و روانشناس بتدریج نقص فوق برطرف خواهد شد.

ملاک آموزشی کارآموز: با توجه به کسب امتیاز بیش از رضایت بخش، مسلماً می‌توان با جذب تعداد کافی روانپزشک، روانشناس و تجدید نظر در بایدهای یادگیری و طرح درس توسط اعضاء هیات علمی این امتیاز را افزایش داد.

ملاک آموزشی کارورز: با توجه به کسب امتیاز خوب گورمن، می‌توان با بازنگری در بایدهای یادگیری و استفاده بهتر از ابزار آموزشی آنرا ارتقاء داد.

ملاک های آموزشی دستیاران: با توجه به امتیاز کسب شده بیش از رضایت بخش (3/33) دستیار سال اول و بیش از رضایت بخش (3/4) دستیار سال دوم و امتیاز مرزی (2/9) دستیار سال سوم می‌توان با تجدید نظر در بایدهای یادگیری، شیوه آموزش، نوع ارزشیابی، گسترش فضای آموزشی، برقراری ارتباط پویاتر با سایر گروههای تخصصی، استخدام پرسنل تخصصی بویژه روان شناس و میانجی گری فعالانه معاونت آموزشی دانشگاه و ارتقاء آگاهی مردم و مسئولین در مورد بیماریهای روانی، این امتیازات را ارتقاء بخشید.

حوزه دانش آموختگان: کل امتیازات کسب شده رضایت بخش بوده، مسلماً می‌توان با پویاتر نمودن ارتباط بین گروه و دانش آموختگان و جذب بیشتر آنها در گروه امتیاز فوق را ارتقاء داد.

بطور کلی امتیاز گروه آموزشی روانپزشکی بیش از رضایت بخش بود. با توجه به نوپا بودن گروه و دانشگاه این امتیاز قابل قبول و بازتابی از کوشش بی دریغ اعضاء گروه و مسئولین دانشگاه می باشد.

پیشنهادات:

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان از طریق بازنگری دقیق اعضاء گروه بر روی بایدهای یادگیری، طرح درس، ارزیابی ها، استفاده از شیوه های آموزشی کارآمدتر برای سطوح مختلف تحصیلی، برقراری ارتباط پویاتر در داخل و خارج گروه امتیاز فوق را افزایش داد.

از طریق ارتباط پویا با همه گروهها، اعضاء هیات علمی در همه عرصه ها و مسئولان ارشد دانشگاه جهت عملی نمودن درخواستهای گروه نظیر: جذب هیات علمی (روانپزشک - روانشناس)، احداث درمانگاه روانپزشکی - رابط و درمانگاه مصرف مواد، می‌توان امتیاز کلی گروه را افزایش داد.

تشکر و قدردانی:

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که مراتب سپاس خود را از معاونت محترم آموزشی، کارشناسان محترم واحد نظارت بر امور آموزشی دانشگاه، اعضاء محترم هیات علمی، کارکنان

Internal Evaluation of Psychiatry Department of Guilan University of Medical Sciences

Modabbernia M.J. MD^{*}, Zaiemi E. MS^{**}, Asgari F. MS^{***}, Najafi K. MD^{*}
Nazifi F. MD^{****}, Zakipour M. BS^{*****}

* Assistant Professor of Psychiatry Dept., Guilan University of Medical Sciences

** Medical Education Development Center, Guilan University of Medical Sciences

*** Faculty member of Nursing Dept., Guilan University of Medical Sciences

**** General Practitioner, Guilan University of Medical Sciences

***** Bachelor of Nursing, Guilan University of Medical Sciences

Abstract:

Introduction: The aim of evaluation is to judge about the quality of education and identifying its strengths and weaknesses in order to access the educational system objects and its improvement. Therefore, the best way is the internal evaluation which is done by the groups themselves.

Methods: The present research is a descriptive cross-sectional study in year 2004-2005 which has been done by using the accreditation pattern and the categorization of Gorman. The evaluated criterions included hospital structure, head of department, educational vice chancellor, academic faculty members, learners (students, interns and residents), educational references and graduates. Data were collected via questionnaires and check lists and then were analyzed by SPSS soft ware.

Results: The findings has shown that by the categorization of Gorman, Hospital situation was "satisfactory " (2.4) , Head of department , vice chancellor, faculty members ranked in " more than satisfaction " (3.31 , 3.5 , 3.1) , learners also were in "more than satisfaction" (students 3.4 , interns 3.8 and residents 3.2) and graduates , got 2.51 which has been reported as " satisfactory" .

Conclusion: Overall, psychiatry group has been ranked in "more than satisfactory" class of the Gorman classification. Therefore is necessary for faculty members to revise the must leanings, lesson plan and try more for dynamic relationship inside or out side the group. Although, the group has had good situation in many of the criterions, it needs more supports from managers for educational activities improvement especially in the field of selecting faculty members which are psychiatrist and psychologist.

Correspondence: Modabbernia M.J. MD, Assistant Professor of Psychiatry Dep., Guilan University of Medical Sciences
E-mail: