

دبیرخانه شورای نظارت و ارزشیابی و
گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

راهنمای ارزشیابی درونی

تهیه و تنظیم:

محمد نوری آورزمانی دکتر امیر مازیار نیایی

دکتر رامین همایونی‌زند دکتر فخرالسادات حسینی

دکتر الهام قدر دوست‌نخچی

آذرماه ۱۳۸۲

ویرایش دوم

مقدمه

ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از حدود سال ۱۳۷۸ با تشویق و هدایت دفتر نظارت و ارزشیابی و توسط مدیران و اعضای هیئت علمی این گروه‌ها به‌ویژه در گروه‌های بالینی و پایه دانشکده پزشکی و پس از آن برخی دانشکده‌های پرستاری و مامائی، بهداشت و دندانپزشکی آغاز و تا به امروز ادامه یافته و همچنان رو به گسترش است. الگوی اولیه‌ای که راهنمای انجام ارزشیابی درونی در گروه‌ها بوده نیز توسط این دفتر تهیه و در اختیار دانشگاه‌ها قرار گرفته بود و گروه‌های مجری آن طرح نیز تا امروز سعی داشته‌اند در چهارچوب الگوی ارائه شده فعالیت نمایند.

انجام این ارزشیابی طبق بررسی‌های به عمل آمده و اظهار مجریان آن، نتایج و دستاوردهای مثبتی به همراه داشته که برآیند تمام آن‌ها در جهت هدف اصلی انجام این طرح یعنی ارتقاء کیفیت آموزشی بوده است. همچنین کاستی‌هایی نیز شناسایی شده که بر مجریان آن پوشیده نیست. اما با بررسی گزارش‌های طرح‌های ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی و همچنین در طی بازدیدهای به عمل آمده از این گروه‌ها متوجه مشکلات و نقایصی می‌شویم که عمدتاً یا ناظر بر عدم شناخت و آگاهی کامل و دقیق مجریان است و یا ناشی از خلأها و اشکالات ساختاری در الگوی ارائه شده است.

در قسمت‌های بعدی به برخی از این مشکلات و نقایص اشاره شده و هر دو این موارد را می‌توان با ارائه الگوی بازنگری شده‌ای که از وضوح و شفافیت بیشتری برخوردار باشد تا حدود زیادی برطرف نمود. از این‌رو بر آن شدیم تا با مطالعه بیشتر در منابع موجود این حوزه و بهره‌گیری از فعالیت‌های انجام شده در جهان، تطبیق آن با شرایط موجود و رفع نواقص قبلی، راهنمایی عملی ارائه نماییم که ضمن برخورداری از پایه‌ی علمی مناسب بتواند برای انجام ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی سودمند و قابل استفاده باشد. جا دارد از خدمات سرکار خانم نرگس لیل‌زپور که در تایپ این متن همکاری صمیمانه داشته‌اند، تقدیر و تشکر به عمل آید.

ارزشیابی درونی مبتنی بر هدف در گروه‌های آموزشی

کیفیت، نوعی ارزش پایه‌ای در آموزش عالی بوده، ضمن ابهام خاصی که همواره در مورد آن وجود داشته، مفاهیم متعددی برای آن متصور است که هر یک از منظری مورد توجه قرار گرفته و هر کدام مورد استفاده خاصی نیز دارد. روشی که برای ارزشیابی یا ارزشیابی (evaluation) از کیفیت در آموزش عالی بکار گرفته می‌شود نیز باید در جهت همان مفهوم از کیفیت باشد که انتخاب کرده و به آن توجه داریم.

یکی از مهم‌ترین نکاتی که در بررسی کیفیت با آن مواجه می‌شویم این است که یک تعریف علمی از کیفیت همواره باید اختصاصی باشد یعنی "کیفیت چیزی برای یک هدف خاص"، به عبارت دیگر، "کیفیت عام" وجود ندارد و این همان تعریفی است که کیفیت را "تناسب با هدف" (fitness for purpose) معرفی می‌کند. مثلاً "یک برنامه تحصیلی ممکن است برای تربیت افرادی محقق بسیار خوب باشد ولی نه برای تربیت افرادی که در آن حرفه مشغول به کار می‌شوند. البته برای بکار بردن این مفهوم از کیفیت در ارزشیابی آموزشی باید مناسب بودن خود اهداف نیز مورد توجه واقع شده تا ارزشیابی بتواند تضمین کننده ارتقاء باشد.

همان‌طور که ملاحظه می‌کنید یکی از رویکردهای علمی در ارزشیابی آموزشی رویکرد مبتنی بر هدف است که در این راهنما سعی شده الگوی مناسبی برای اجرای ارزشیابی درونی مبتنی بر هدف در سطح گروه‌های آموزشی در اختیار علاقه‌مندان و مجریان این طرح قرار گیرد. در این قسمت ابتدا معرفی کوتاهی از این الگو ارائه شده و سپس گام‌های عملی برای اجرای آن به ترتیب مورد بحث قرار می‌گیرد:

هدف اصلی از چنین ارزشیابی ارتقاء کیفیت بوده و این مهم از طریق فرایندی انجام می‌گیرد که منجر به قضاوت یا توصیه‌ها و پیشنهادهایی در خصوص کیفیت آموزش در گروه مربوطه می‌گردد. به‌طور معمول ماهیت چنین ارزشیابی‌هایی بیشتر کیفی است. البته هر ارزشیابی دارای دو بعد درونی (خود ارزشیابی) و بیرونی (توسط کارشناسان خارجی یا هیئت همگنان) است، که در این مورد نیز در صورتی که گروه لازم بداند می‌تواند پس از انجام ارزشیابی و به منظور اطمینان از صحت کار و استفاده از نظرات متخصصین و کارشناسان خارج از این مجموعه در جهت شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف و دریافت پیشنهادهای مناسب برای بهبود، درخواست انجام ارزشیابی بیرونی نماید.

مسئولیت و هدایت ارزشیابی درونی به عهده یک گروه خود ارزشیابی یا همان کمیته ارزشیابی درونی و ترجیحاً به رهبری مدیر گروه است. برای رسیدن به اهداف ارزشیابی درونی، کار کردن بر مبنای راهنما و چهارچوب ارائه شده که بیشتر عوامل مقتضی و سؤالات اصلی را پوشش می‌دهد، بسیار حائز اهمیت است. البته در این راهنما با وجود معرفی عوامل یا حوزه‌های مشخص برای ارزشیابی سعی شده است دست مجریان طرح برای انتخاب ملاک‌هایی که با اهداف خود گروه هماهنگی داشته باشد، باز گذاشته شود.

به‌طور خلاصه در این الگو، گروه عوامل مؤثر در آموزش را بررسی کرده و وضعیت موجود آن را با استفاده از ابزار مناسب به دست می‌آورد سپس این وضعیت را با وضعیت مطلوب آن مقایسه کرده و درباره آن به قضاوت

می‌نشینند. نقاط قوت و ضعف را در ارزشیابی به دست آورده و بر اساس یافته‌های ارزشیابی مورد تجزیه و تحلیل و بحث و بررسی قرار می‌دهد. اما نکته اصلی چگونگی تعیین وضعیت مطلوب است. از آنجایی که ارزشیابی، مبتنی بر هدف است، باید وضعیت مطلوب برای عوامل و ملاک‌ها به گونه‌ای تعریف شود که اهداف گروه را برآورده سازد، بدین منظور باید اهداف کلی گروه کاملاً مشخص شده باشد. به عبارت دیگر وضعیت مطلوب یا به عبارت دیگر اهدافی را برای هر عامل تعیین می‌کنیم که ناظر به اهداف کلی گروه باشد و همان‌طور که گفته شد وضعیت مطلوب ملاک‌های هر عامل را با توجه به اهداف آن عامل تعیین می‌کنیم.

بدین ترتیب کاملاً روشن است مقایسه وضع موجود با وضعیت مطلوبی که بر اساس اهداف تعیین شده، به ما می‌گوید که تا چه اندازه به اهداف گروه رسیده‌ایم و یا از آن فاصله داریم و این همان ارزشیابی مبتنی بر هدف است. مثلاً در صورتی که گروه برنامه آموزش دستیار نیز دارد بهتر است برای نتیجه‌گیری بهتر و قضاوت صحیح‌تر ارزشیابی در دو سطح انجام شود یکی در سطح آموزش پزشک عمومی و یکی در سطح آموزش دستیاری و اهداف برای هر کدام جداگانه تعیین و میزان رسیدن به اهداف و قضاوت درباره آن برای هر سطح تفکیک شود، زیرا ممکن است میزان موفقیت گروه در آموزش هر یک از این سطوح تفاوت داشته باشد.

از مزایای دیگر این تفکیک این است که با وجود اینکه این ارزشیابی تنها ارزشیابی یک قسمت از برنامه آموزش دانشکده پزشکی برای تربیت پزشک عمومی است ولی تقریباً یک ارزشیابی کامل برنامه برای مقطع منجر به مدرک تخصصی است زیرا تقریباً تمام دوره آموزشی برای این مقطع توسط گروه مربوطه برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. به هر حال پس از اتمام مراحل ارزشیابی باید گزارش آن تهیه شود، گزارش ارزشیابی باید نه تنها یک گزارش توصیفی بلکه تحلیلی باشد زیرا این گزارش منجر به آغاز فعالیت‌های ارتقاء در گروه می‌شود و یا در صورت نیاز به گروه ارزشیابی بیرونی ارائه می‌شود. گزارش‌های ارزشیابی درونی گروه همچنان محرمانه بوده و در صورت تمایل گروه در اختیار دیگران قرار داده می‌شود. حسن محرمانه بودن گزارش این است که گروه بدون احساس خطر تمام اطلاعات به دست آمده را در گزارش آورده و در مورد آن بحث می‌کند.

زمان انجام ارزشیابی درونی یعنی شروع آن تا انتشار گزارش نیز حائز اهمیت است. حداقل این زمان باید به گونه‌ای باشد که وقت کافی برای انجام ارزشیابی، بحث‌های داخلی در خصوص چهارچوب و گزارش حاصله و آماده کردن یک گزارش تحلیلی که قبلاً مورد بحث واقع شده باشد، وجود داشته باشد، طولانی شدن بیشتر از حد این زمان موجب کاهش صحت و تناسب اطلاعات و بحث‌های انجام شده می‌گردد. به نظر می‌رسد زمان بین ۳ تا ۶ ماه برای ارائه گزارش نهائی ارزشیابی درونی زمان مناسبی باشد.

مراحل انجام ارزشیابی درونی

برای اجرای صحیح فعالیت‌های مربوط به ارزشیابی درونی مراحل آن به شکل گام‌های جداگانه مطرح

می‌شود که این گام‌ها به ترتیب زیر است:

گام اول: معرفی ارزشیابی درونی (آشنایی اعضای هیئت علمی با ارزشیابی درونی)

گام دوم: تشکیل کمیته ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی

گام سوم: تدوین یا تصریح رسالت و اهداف آموزشی

گام چهارم: تعیین حوزه‌های ارزشیابی و ملاک‌های هر یک از آنها

گام پنجم: تعیین وضعیت مطلوب متناسب با هر یک از ملاک‌ها

گام ششم: تعیین روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و تدوین ابزار اندازه‌گیری

گام هفتم: جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها

گام هشتم: تهیه گزارش مقدماتی و بحث پیرامون داده‌ها

گام نهم: تهیه گزارش نهایی و ارائه پیشنهادها

گام دهم: پیگیری نتایج

گام اول: معرفی ارزشیابی درونی (آشنایی اعضای هیئت علمی با ارزشیابی درونی)

از آنجا که ارزشیابی و به‌ویژه ارزشیابی درونی در شکل نوین خود برای بسیاری از واحدهای آموزشی ناشناخته است و اکثریت اعضای هیئت علمی به‌واسطه ماهیت رشته خود با این فرایند آشنا نیستند بنابراین لازم است که در ابتدا اعضای هیئت علمی با این علم آشنا گردند. در این راستا اطلاع‌رسانی به شرح ذیل می‌تواند راه‌گشا باشد:

- شرکت در کارگاه‌های ارزشیابی درونی
- استفاده از جزوات و متون ارزشیابی
- استفاده از تجارب گروه‌هایی که ارزشیابی درونی را انجام داده‌اند
- تشکیل جلسات درون‌گروهی و استفاده از رهنمودهای کارشناسان ارزشیابی در این جلسات

گام دوم: تشکیل کمیته ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی

این کمیته بعد از توجیه اعضای هیئت علمی و آشنایی آن‌ها با فرایند ارزشیابی درونی با مشارکت اعضای هیئت علمی تشکیل می‌گردد. پیشنهاد می‌شود در این کمیته علاوه بر اعضای اصلی (هیئت علمی) از یک کارشناس باتجربه آموزشی و حتی‌المقدور نمایندگان از گروه‌های ذینفع (دانشجو، کارکنان) استفاده شود و با توجه به نقش حساس و حیاتی مدیریت در فرایند ارزشیابی و پیگیری نتایج، مدیر گروه در رأس این کمیته به منظور حمایت گروه قرار دارد. وظایف کمیته ارزشیابی درونی عبارت‌اند از:

- ۱- ارائه برنامه زمان‌بندی جهت اجرای طرح
- ۲- تعیین نقش هریک از اعضای و تشکیل کمیته‌های کاری
- ۳- آشکارسازی اهداف ارزشیابی و لزوم انجام آن برای تمام متصدیان و جلب مشارکت آنان
- ۴- تعیین حوزه‌ها و نیز ملاک‌ها و نشانگرهای مرتبط با آن‌ها
- ۵- تدوین وضعیت مطلوب برای هریک از ملاک‌ها
- ۶- تدوین ابزار و جمع‌آوری داده‌ها
- ۷- تحلیل، تفسیر و ارائه پیشنهادها اجرائی
- ۸- تدوین گزارش ارزشیابی درونی
- ۹- پیگیری پیشنهادها
- ۱۰- هدایت طرح ارزشیابی درونی تا پایان

کمیته ارزشیابی درونی هر گروه باید دارای ویژگی‌های ذیل باشد:

- اصل مهم مشارکت اکثریت اعضای هیئت علمی گروه است.
- این افراد باید نسبت به واحد موردنظر (برنامه آموزشی، مؤسسه) اطلاعات کافی داشته باشند.
- بهتر است کمیته شامل نمایندگان همه متصدیان درون سیستم باشد.
- صرف وقت و انرژی لازم توسط هر یک از اعضای کمیته برای این امر ضروری است.

گام سوم: تدوین یا تصریح رسالت و اهداف آموزشی

با توجه به اینکه ارزشیابی درونی مبتنی بر اهداف گروه است و تدوین وضعیت‌های مطلوب نیز باید متناسب با هدف‌ها صورت پذیرد بنابراین کمیته ارزشیابی درونی در ابتدا باید رسالت و اهداف گروه را مدون و یا تصریح نماید. بدین منظور ابتدا باید اهداف کلی گروه برای اجرای هر یک از برنامه‌های آموزشی در مقطع پزشکی عمومی (دانشجو و انترن) و تخصصی (دستیاران) و احتمالاً دوره‌های فوق تخصصی آشکار شده باشد به عبارتی مأموریت گروه و اهداف کلی و جزئی آن مشخص و مدون گردد. رسالت و اهداف کلی در ابتدای تأسیس گروه احتمالاً نوشته شده است و بر اساس آن‌ها اعضاء هیئت علمی که صاحب‌نظر و متخصص در رشته خود می‌باشند اهداف آموزشی گروه را تصریح و تدوین می‌نمایند البته ممکن است که این اهداف به‌صورت مدون در گروه وجود داشته باشد که مجدداً بازبینی و در صورت لزوم تصحیح می‌گردد و نهایتاً در ارزشیابی درونی به‌عنوان اولین حوزه مورد ارزشیابی قرار خواهد گرفت.

گام چهارم: تعیین حوزه‌های ارزشیابی و ملاک‌های هر یک از آن‌ها

در این مرحله اعضاء هیئت علمی مشخص می‌کنند که چه جنبه‌هایی از نظام آموزشی را مورد ارزشیابی قرار خواهند داد. یعنی به بررسی و مرور حوزه‌های ارزشیابی پرداخته و برای هر یک از آن‌ها تعدادی از ملاک‌های مرتبط و مهم انتخاب می‌گردد. که با توجه به تجارب ملی و بین‌المللی چندین حوزه و ملاک‌های آن‌ها، که یک برنامه را پوشش می‌دهند را می‌توان نام برد:

۱- حوزه رسالت و اهداف آموزشی

رسالت‌های یک گروه هدف نهایی تشکیل آن را نشان داده و فلسفه وجودی گروه را نمایان می‌سازند رسالت‌ها یا مأموریت‌های یک واحد در هنگام تأسیس آن به‌وسیله متخصصان تعیین می‌شود. هدف‌های گروه مقاصدی هستند که گروه قصد دارد از طریق فعالیت‌های جاری خود به آن‌ها دست یابد. مهم‌ترین ملاک‌هایی که در این حوزه مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند عبارت‌اند از:

۱- وجود رسالت‌ها و اهداف مدون

۲- مشارکت متصدیان در تدوین اهداف

۳- رعایت قواعد هدف نویسی و طبقه‌بندی (دانش، مهارت و نگرش)

۴- میزان آگاهی متصدیان

۵- بازنگری رسالت و اهداف آموزشی گروه

۲- حوزه مدیریت و سازمان‌دهی

در این حوزه ملاک‌های مربوط به چگونگی مدیریت گروه و نحوه سازمان‌دهی فعالیت‌های مختلف گروه مورد بررسی قرار می‌گیرد. ملاک‌هایی که در این حوزه مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند عبارت‌اند از:

۱-۲- نحوه انتخاب و وظایف مدیر گروه

۲-۲- ویژگی‌های مدیر گروه (علمی، سابقه آموزشی، سابقه مدیریت، دوره‌های آموزشی و مطالعه درباره مدیریت، اطلاع از قوانین اختیارات و آیین‌نامه‌ها، پیگیری مشکلات گروه).

- ۳-۲- میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیت‌ها
- ۴-۲- برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی (برنامه برای افزایش توان آموزشی - فرصت‌های مطالعاتی)
- ۵-۲- آئین‌نامه‌های داخلی گروه (شفافیت - میزان آگاهی متصدیان - کفایت) و اجرای آن
- ۶-۲- وجود سازوکار مشخص برای تعیین: بودجه، هزینه‌های گروه و نحوه هزینه آن
- ۷-۲- برنامه مشخص برای ارتباطات (داخل و خارج از گروه)
- ۸-۲- برنامه‌های تشویق و توبیخ
- ۹-۲- نحوه گزینش و استخدام هیئت علمی (سایر کارکنان)

۳- حوزه برنامه آموزشی

با توجه به متعدد بودن مخاطبین (دانشجویان رشته‌های مختلف و یا سطوح مختلف) در یک گروه باید ابتدا به‌دقت برنامه آموزشی را در ارتباط با مخاطبین خاص آن شفاف نمود. یک گروه آموزشی ممکن است نسبت به یک رشته، اداره‌کننده تقریباً کل برنامه درسی آن رشته باشد (مثلاً در گروه بالینی داخلی برنامه آموزشی رزیدنت‌های داخلی) و نسبت به گروه دیگری از دانشجویان هدایت‌کننده بخشی از برنامه درسی باشد (همین گروه داخلی نسبت به دانشجویان دوره کارآموزی و کارورزی رشته پزشکی عمومی هدایت‌کننده بخشی از برنامه درسی می‌باشند). در این حوزه برنامه‌های درسی و فعالیت‌های آموزشی با توجه به ملاک‌های ذیل مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند.

۱-۳- تعریف دقیق فعالیت‌های آموزشی (what/ whom/ who/ where/ when)

۲-۳- تناسب محتوای برنامه آموزشی با اهداف

۲-۳- مشارکت در برنامه‌ریزی درسی

۴-۳- اجرای برنامه آموزشی (در این بخش موقعیت‌های مختلف آموزشی اعم از گزارش صبحگاهی، راند آموزشی، اجلاس‌ها، هر یک به تفکیک بررسی شده و میزان حضور و استفاده دانشجویان از این موقعیت‌ها ارزشیابی می‌شود).

۵-۳- روش‌های تدریس و میزان استفاده از طرح درس

۶-۳- یکپارچگی علوم پایه و بالینی

۴- حوزه هیئت علمی

نظر به این که در این بخش هیئت علمی به‌عنوان جزء مهمی از سیستم آموزشی با هدف ارتقاء کیفیت آموزش در ارزشیابی مورد بررسی قرار می‌گیرد در این حوزه ارزشیابی هیئت علمی کاملاً متفاوت از ارزشیابی فردی و سنتی یا روش‌های در حال اجرا است و ملاک‌های ذیل مد نظر است:

۱-۴- ترکیب و توزیع اعضای هیئت علمی (تعداد- مرتبه دانشگاهی- درجه علمی- وضعیت استخدامی- نسبت تمام‌وقت به پاره‌وقت)

۲-۴- توانمندی‌های آموزشی (سابقه تدریس- کارگاه روش تدریس- تألیف- ترجمه- پروژه یا فعالیت مرتبط با آموزش)

۳-۴- توزیع فعالیت‌های اعضای هیئت علمی (برحسب زمان اختصاص‌یافته) در سه بخش آموزش: گزارش صبحگاهی - راند- گراند راند- کنفرانس - کنفرانس mort & morb - ژورنال کلاب- تدریس عملی- تدریس

نظری- مشاوره)، پژوهش: فعالیت در مراکز پژوهشی- هدایت پایان نامه. درمان: فعالیت‌های درمانی فاقد جنبه آموزشی.

۴-۴- نوآوری و خلاقیت اعضای هیئت علمی.

۴-۵- میزان رضایت هیئت علمی از امکانات رفاهی و خدمات.

۵- حوزه دانشجویان:

بسیاری از ملاک‌ها که در ارتباط با دانشجویان است در این حوزه سنجیده می‌شود که عبارت‌اند از:

۱-۵- ترکیب و توزیع دانشجویان (تعداد- سن- جنس- بومی بودن)

۲-۵- صلاحیت‌های ورودی (دوره‌های پیش‌نیاز - نمرات امتحانی قبلی- علایق تحصیلی)

۳-۵- ارتباط دانشجویان با اعضای هیئت علمی و مدیر گروه

۴-۵- مشارکت در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی

۵-۵- پیشرفت وافت تحصیلی

۶-۵- آگاهی دانشجویان از حقوق و وظایف خود

۷-۵- میانگین زمان مطالعه در این زمینه بررسی ساعت کاری درمانی غیرضروری (غیر آموزش)، اشتغال دانشجویان در خارج از دانشگاه و تعیین دقیق متوسط زمان مطالعه در نظر گرفته شده است.

۸-۵- فعالیت‌های پژوهشی دانشجو

۹-۵- پیشرفت و افت تحصیلی

۶- حوزه منابع آموزشی

در این حوزه عمدتاً میزان کفایت فضا، تجهیزات و امکانات آموزشی با توجه به هدف‌های گروه و نیز دوره‌های آموزشی موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد که از این طریق کاستی‌ها و امکانات بلااستفاده مشخص شده و چگونگی استفاده مؤثر از فضا و تجهیزات تعیین می‌گردد. ملاک‌های آن عبارت‌اند از:

۱-۶- کیفیت، تعداد و تنوع فضاهای آموزشی (کلاس‌ها، بخش‌ها، درمانگاه، آزمایشگاه ...)

۲-۶- کتابخانه (وسعت- تعداد کتب مرجع- تعداد اشتراک مجلات علمی- جدید بودن منابع - میزان دسترسی - کتابدار)

۳-۶- تجهیزات اطلاع‌رسانی کامپیوتری

۴-۶- وسایل کمک‌آموزشی و تناسب آن‌ها با نیازها

۵-۶- میزان استفاده از وسایل کمک‌آموزشی

۶-۶- تجهیزات بالینی مؤثر در آموزش

۷-۶- کفایت بیماران از لحاظ تعداد و تنوع

۸-۶- برنامه و خط و مشی گروه برای تأمین و بهینه‌سازی منابع آموزشی

۷- حوزه پژوهش

با توجه به اهمیت پژوهش در ارتقاء کیفیت آموزش در گروه، به‌عنوان حوزه‌ای مستقل به‌وسیله ملاک‌های ذیل مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۷-۱- آثار و فعالیت‌های انفرادی اعضای هیئت علمی (تألیف- ترجمه-مقاله- راهنمایی پایان‌نامه-شرکت در پروژه‌های تحقیقاتی)

۷-۲- خط‌مشی و برنامه‌های مشخص گروه برای پژوهش

۷-۳- پروژه‌های پژوهشی گروه (ملی/ بین‌المللی)، در این بخش پروژه‌های پژوهشی که به‌صورت گروهی توسط اعضا هیئت علمی تعهد شده مدنظر است و از جهات تعداد، عناوین، (علمی - کاربردی) ابعاد (منطقه‌ای - ملی) مورد بررسی قرار می‌گیرد..

۷-۴- سمینارها و همایش‌های برگزار شده توسط گروه

۷-۵- امکانات پژوهشی: در این بخش امکانات پژوهشی از جهات بودجه (مستقیم و یا غیرمستقیم از طریق جذب امکانات مالی خارج از سیستم) دسترسی به اینترنت (نوع خط، میزان دسترسی و آموزش استفاده از اینترنت) و سایر امکانات احتمالی که ممکن است تسهیل‌کننده پژوهش‌های گروه باشد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۸- حوزه سنجش و ارزشیابی

این حوزه بررسی و ارزشیابی انواع روش‌های ارزشیابی موجود در گروه آموزشی را موردنظر دارد. با توجه به اهمیت امتحانات (سنجش) در بررسی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و علیرغم اینکه خود یک روش ارزشیابی است، با توجه به گستره استفاده از آن، آن را به‌طور مجزا بررسی نموده و لذا این حوزه را در دو بخش بررسی می‌گردد.

۸-۱- سنجش (امتحانات): (تنوع روش‌های سنجش، وجود برنامه‌ریزی مشخص جهت سنجش، تناسب سنجش با اهداف آموزشی)

۸-۲- وجود سایر برنامه‌های ارزشیابی در حوزه‌های مختلف و کیفیت آن‌ها، در این بخش کلیه ارزشیابی‌های به عمل آمده در گروه (به‌جز امتحانات) مورد بررسی قرار می‌گیرد (ارزشیابی‌های مدیر گروه، هیئت علمی، دانشجو....) این برنامه‌های ارزشیابی از لحاظ وجود، تنوع ارزشیابی‌ها، تناوب انجام آن‌ها و میزان اعتماد به هر یک از روش‌ها و خصوصاً بازخورد نتایج هر یک از ارزشیابی‌ها، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۹- حوزه دانش‌آموختگان

کسب بازخورد از دانش‌آموختگان و اهمیتی که این افراد به‌عنوان محصول نهایی و برآیند سیستم آموزشی دارند، ایجاب می‌نماید که برای قضاوت درباره برنامه، مورد ارزشیابی قرار گیرند. تفاوت میان آنچه در دوره‌های آموزشی تدریس می‌شود و آنچه نیازهای جامعه و شغلی و حرفه‌ای از خدمات پزشکی است موضوعی است که سال‌ها مورد بحث محافل پزشکی بوده است. ارزشیابی دانش‌آموختگان در بررسی این تفاوت و پیدا کردن نواقص برنامه‌های آموزشی از جایگاه خاصی برخوردار است. علیرغم این اهمیت تاکنون ارزشیابی از این حوزه در دسترس نیست. عدم بررسی این حوزه را می‌توان به دو علت نسبت داد:

الف- با توجه به رویکرد فعلی ارزشیابی در گروه‌های آموزشی بسیاری از نواقص برنامه آموزشی پزشکی عمومی مربوط به یک گروه آموزشی نبوده و این ارزشیابی از جهت یافتن نواقص این برنامه از ارزش زیادی برخوردار نیست.

ب- مشکل بودن دسترسی به دانش‌آموختگان

با توجه به مسائل فوق و با لحاظ نمودن اهمیت دانش‌آموختگان تأکید می‌گردد بررسی این حوزه در **برنامه‌های آموزشی منجر به مدرک** (مثل برنامه رزیدنتی) الزامی بوده و اطلاعات بسیار مفیدی جهت اصلاح برنامه‌های آموزشی در اختیار گروه آموزشی قرار می‌دهد. اگرچه اذعان می‌شود که با توجه به مشکل بودن دسترسی به این دانش‌آموختگان، باید گروه آموزشی از حمایت کافی از سوی دانشکده پزشکی برای دستیابی به این هدف برخوردار باشد. ملاک‌های موردنظر عبارت‌اند از:

۹-۱- وجود سازوکار مشخص در گروه برای ارتباط با دانش‌آموختگان

۹-۲- بازنگری در برنامه آموزشی با استفاده از بازخورد دانش‌آموختگان

۹-۳- توانایی‌های شناختی و مهارتی دانش‌آموختگان و تناسب با نیازها

۹-۴- سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان

۹-۵- آثار علمی دانش‌آموختگان

۹-۶- نحوه ادامه تحصیل دانش‌آموختگان

۹-۷- میزان استفاده از دانش‌آموختگان در گروه

۹-۸- تناسب اهداف آموزشی با نیازهای شغلی

ذکر این نکته لازم است که با توجه به تجارب کارشناسان در اجرای این طرح تمام حوزه‌ها و اجزاء باید مورد ارزشیابی قرار گیرد. زیرا حذف هر یک از حوزه‌ها یا بخشی از اجزاء آن‌ها در تحلیل نهائی تأثیر بسزایی خواهد داشت.

گام پنجم: تعیین وضعیت مطلوب متناسب با هر یک از ملاک‌ها

از آنجایی که ارزشیابی، مبتنی بر هدف است، باید وضعیت مطلوب برای حوزه‌ها و ملاک‌ها به‌گونه‌ای تعریف شود که اهداف گروه را برآورده سازد. یعنی اعضا هیئت علمی گروه با توجه به شناختی که از اهداف و رسالت‌های خود دارند و برای رسیدن به آن اهداف، وضعیت مطلوب هر یک از ملاک‌ها را برای قضاوت نهایی تدوین نمایند. زیرا اعضا هیئت علمی با توجه به شناختی که از امکانات، محدودیت‌ها و شرایط گروه دارند به بهترین وجه ممکن می‌توانند آن را تدوین نمایند. به‌عنوان مثال برای ملاک (مشارکت اعضا هیئت علمی در تدوین اهداف) در حوزه اهداف و رسالت‌ها وضعیت مطلوب این‌گونه تعریف شده است: اکثریت اعضا هیئت علمی (۹۰٪) در تدوین یا تصریح اهداف آموزشی مشارکت داشته باشند. اعضا هیئت علمی در این گام برای همه ملاک‌ها وضعیت مطلوب متناسب و واقعی تدوین می‌نمایند.

گام ششم: تعیین روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و تدوین ابزار اندازه‌گیری

پس از مشخص شدن حوزه‌ها و ملاک‌های آن‌ها و تدوین وضعیت مطلوب برای هر ملاک جهت بررسی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب ابزار و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها تعیین و تدوین می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌ها در یک ارزشیابی سامانمند روش‌های متنوعی وجود دارد که در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرند.

پرسش‌نامه

پرسشنامه مجموعه‌ای از سؤال‌هاست که پاسخ‌دهنده با ملاحظه آن‌ها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. از پرسشنامه زمانی که بخواهیم اطلاعات فراوانی را آسان و سریع به دست آوریم استفاده می‌شود. سؤال‌های پرسشنامه ممکن است بازپاسخ بوده و یا بسته پاسخ باشد در ارزشیابی آموزشی بیشتر از پرسشنامه‌هایی که دارای سؤالات بسته پاسخ هستند به دلیل سهولت تجزیه و تحلیل و صرفه‌جویی در وقت استفاده می‌شود. به‌طور کلی سؤال‌های پرسشنامه را با توجه به نوع داده‌های حاصل می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: سؤال‌های مبتنی بر واقعیت و سؤال‌های مبتنی بر نگرش و نظر افراد پاسخ‌دهنده در سؤال‌های مبتنی بر واقعیت، ارزشیابی‌کننده می‌تواند با مشاهده واقعیت صحت پاسخ ارائه شده تعیین کند. اما در سؤال‌های نگرش، پاسخ‌دهنده با توجه به طرز تلقی و برداشت شخصی خود پاسخ را ارائه می‌کند. یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش، مقیاس لیکرت است. در این مقیاس افراد نظر خود را بر روی یک پیوستار که از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم یا خیلی زیاد تا خیلی کم و ... مشخص می‌کنند که معمولاً ۵ بخش داشته و از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. نمرات فرد را پس از دادن پاسخ جمع زده و با بالاترین حد نمره و پایین‌ترین حد آن مقایسه می‌کنیم تا بر اساس آن نسبت به وضعیتی که مورد پرسش قرار گرفته است قضاوت نماییم.

در تنظیم پرسشنامه موارد ذیل باید رعایت شود:

- ۱- پرسشنامه باید کوتاه بوده و اطلاعات ضروری را فراهم نماید
- ۲- سؤال‌های پرسشنامه باید روشن و خالی از ابهام باشد.
- ۳- دستورالعمل پرسشنامه باید کوتاه حاوی کلیه اطلاعات مورد نیاز پاسخ‌دهنده باشد.
- ۴- چون بر اساس سؤال‌های پرسشنامه وضعیت موجود در ارتباط با وضعیت مطلوب سنجیده می‌شود بنابراین سؤال‌های پرسشنامه باید بر اساس و با دید به وضعیت‌های مطلوب تدوین شود.

مشاهده

یکی از روش‌های جمع‌آوری داده‌ها مشاهده است. در این روش یک یا چند نفر در محیط طبیعی رویدادها استقرار یافته و در مدت تعیین شده به مشاهده آنچه رخ می‌دهد می‌پردازند. مشاهده عبارت است از شناسایی، نام‌گذاری، مقایسه، توصیف و ثبت آنچه رخ می‌دهد. اولین مرحله در انجام مشاهده تعریف دقیق و کامل چیزی است که مورد مشاهده قرار می‌گیرد. سپس باید شیوه انجام مشاهده را مشخص نمود که می‌تواند سازمان‌یافته و غیر سازمان‌یافته باشد. تعداد مشاهده، مدت زمان آن و افرادی که باید مشاهده را انجام دهند را مشخص نموده و حتی‌الامکان به افراد مشاهده‌گر باید آموزش داده شود. نتایج مشاهده با توجه به محیط خود مورد بررسی قرار می‌گیرد و نمی‌توان آن را تعمیم داد. باید به اثر حضور مشاهده‌گر و انتظار مشاهده‌گر توجه نمود. در استفاده از روش مشاهده بهتر است که ابزار آن از قبل تهیه شده و به‌صورت علمی و سامانمند اجرا شود.

مصاحبه

مصاحبه یکی از روش‌های جمع‌آوری داده‌ها است. در این روش ارتباط مستقیم بین مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده برقرار شده و ارزشیابی عمیقی از عقاید و ادراکات فرد در رابطه با موضوع مورد مصاحبه به دست می‌آید. مصاحبه امکان بررسی موضوعات پیچیده و پیگیری پاسخ‌ها و یافتن علل آن‌ها و اطمینان از درک سؤال از سوی آزمودنی را فراهم می‌کند. برای انجام مصاحبه ابتدا باید هدف‌های مصاحبه تصمیم‌گیری نمود که به شکلی سازمان‌یافته که در آن سؤال‌ها از قبل طراحی شده و به‌صورت یکسان درباره افراد مورد مصاحبه بکار رود و یا به‌صورت غیر سازمان‌یافته که به شکل گفتگو، پرسش‌هایی از مصاحبه‌شونده صورت می‌گیرد به کار می‌رود. باید توجه داشت که توالی پرسش‌ها در مصاحبه سازمان‌یافته باید از نظم منطقی برخوردار باشد و سرانجام باید اطلاعات حاصله را خلاصه و داده‌های لازم را استخراج نمود. ذکر این نکته لازم است که مصاحبه بهتر است در محیطی دوستانه انجام شده و مصاحبه‌گر در ارائه سؤال‌های منظم، توجه و علاقه خود را نشان دهد تا منجر به پاسخ‌های واقعی شده و نتایج مفیدی کسب گردد.

روش بررسی اسناد و مدارک

بررسی اسناد و مدارک یک گام اساسی در ارزشیابی به شمار می‌رود زیرا از این طریق بسیاری از اطلاعات مورد نیاز برای قضاوت که می‌تواند همراه اطلاعات تکمیلی از سایر روش‌ها به کار رود به دست آید که نهایتاً در بحث و نتیجه‌گیری و ارائه راهکارها مفید است. اسناد و مدارک به سادگی شکلی از شواهد هستند که در ارتباط با نتایج سایر روش‌ها کارایی لازم را داشته و می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند. این شواهد ارزیابان را قادر می‌سازند درباره تاریخچه، اهداف و رسالت‌ها و پیامدهای برنامه‌های مورد اجرا اطلاعات مفیدی کسب کنند. به‌عنوان مثال همه آیین‌نامه‌ها، اهداف، برنامه‌های آموزشی، صورت جلسات گروه، گزارش‌ها، یافته‌های طرح‌های قبلی، کارنامه‌های فراگیران و اطلاعات قابل ملاحظه‌ای با توجه به نوع داده‌هایی که باید جمع‌آوری گردد در اختیار ارزیابان قرار می‌دهند.

چک‌لیست

در ارزشیابی آموزشی علاوه بر روش‌های قبلی، ابزار دیگری جهت گردآوری اطلاعات وجود دارد که عبارت است از چک‌لیست یا برگه‌های اطلاعاتی که اطلاعات مفیدی به‌وسیله آن‌ها جمع‌آوری می‌گردد. چک‌لیست‌ها از مجموعه از سؤال‌ها تشکیل شده است که پاسخ‌دهنده یا مشاهده‌گر با توجه به آن‌ها پاسخ مثبت یا منفی خود را بر روی آن علامت می‌زنند. با استفاده از چک‌لیست می‌توان اطلاعات زیادی از مدارک سازمانی (مانند کارنامه‌ها و مدارک تحصیلی فراگیران و مدارک مربوطه به پرداخت‌های مالی) اسناد و مدارک انتشاریافته و پایگاه‌های اطلاعاتی موجود در واحد به دست آورد. با توجه به روش‌های فوق گروه خود ارزشیابی ابزار مورد نیاز، مطابق با هر یک از روش‌ها را تهیه نموده و در طراحی ابزار باید این نکته را موردنظر قرار دهد که آیا ابزار موردنظر دقیقاً آن چیزی را که مدنظر است می‌سنجد؟ سؤال‌های آن تا چه حد هماهنگ و درست طراحی شده‌اند؟ به عبارت دیگر بحث روایی و اعتبار ابزار ضروری است و باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه استفاده از یک متخصص آمار می‌تواند راه‌گشا باشد.

گام هفتم: جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها

در گردآوری داده‌ها باید به این امر توجه نمود که چه داده‌هایی برای ارزشیابی مفید بوده و مهم هستند. گروه ارزشیابی درونی باید یک برنامه زمان‌بندی شده جهت جمع‌آوری داده‌ها ارائه نموده و با توجه به شرایط سازمان خود، داده‌ها را در زمان‌هایی که مؤثر و مفید است جمع‌آوری نماید. برای جمع‌آوری داده‌ها از افراد آموزش‌دیده استفاده نمایید تا صحت اطلاعات و مفید بودن آن‌ها را افزایش دهید. قبلاً منابعی که اطلاعات باید از آن‌ها جمع‌آوری شود را مشخص نموده و جمع‌آوری آن را برنامه‌ریزی کنید. به یاد داشته باشید که فقط اطلاعاتی را که مورد استفاده قرار می‌دهید جمع‌آوری نمایید و همه اطلاعاتی را که جمع‌آوری نموده‌اید مورد استفاده قرار داده و به کار بندید. در ارزشیابی‌های علمی و سامانمند تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و کیفی بسیار اساسی بوده و بر اساس اصول خاصی اطلاعات دسته‌بندی می‌گردد. اطلاعات با هر روشی که به دست آمده باشد در تجزیه و تحلیل آن‌ها باید نظری به اهداف اولیه ارزشیابی داشته و بر آن اساس داده‌ها و اطلاعات باید توصیف، تحلیل، تفسیر و مورد قضاوت قرار گیرد که در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها از برخی تکنیک‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود که در ذیل به اجمال مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱- تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها

یکی از وسایلی که عموماً از آن برای سازمان دادن داده‌ها استفاده می‌شود علم آمار است. داده‌ها را پس از جمع‌آوری می‌توان به کمک روش‌های آماری طبقه‌بندی، مرتب و تلخیص نمود. تجزیه و تحلیل یعنی دسته‌بندی، مرتب کردن، دست‌کاری، و خلاصه کردن داده‌ها و مقصود اصلی از آن آماری این تنظیم و خلاصه کردن داده‌ها به صورت اطلاعاتی روشن، خوانا، مستدل و تفسیرپذیر است. تفسیر یعنی توضیح و تبیین و یافتن معنای یافته‌ها و بدون تحلیل امر مشکل و ناممکن است. پس نخست باید این نتایج را تحلیل کرد و سپس مورد تفسیر قرارداد. در مواردی که داده‌های حاصل از انجام تحقیق به صورت کمی یعنی اعداد و رقم جمع‌آوری شود (مانند پرسشنامه‌ها و چک‌لیست‌ها) تحلیل کمی روی داده‌ها صورت می‌گیرد. به عنوان مثال چنانچه متغیر مورد مطالعه کمی پیوسته بوده، دارای توزیع به‌هنگار باشد و آزمودنی‌ها به‌وسیله نمونه‌گیری تصادفی تعیین شده باشند برای تحلیل داده‌ها می‌توان پارامتری مانند میانگین را در نظر گرفت. در داده‌های حاصل از ارزیابی که به‌وسیله پرسشنامه به دست می‌آید نتایج را پس از استخراج از پرسشنامه‌ها می‌توان با استفاده از میانگین، درصدها و غیره تحلیل نموده و برای درجه‌ها و رتبه‌ها یک میانگین در نظر گرفت و با توجه به اهداف و وضعیت‌های مطلوب که توسط اعضای هیئت علمی از قبل تدوین شده درباره آن‌ها قضاوت نمود.

۲- تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

روش‌های کیفی تجزیه و تحلیل داده‌ها راه‌هایی برای توصیف، امتحان و بررسی، مقایسه و مقابله و تفسیر الگوهای معنی‌دار فراهم می‌کنند. یک تجزیه و تحلیل کیفی ممکن است ارزش زیاد و بیشتری از اطلاعات کمی داشته باشد. چنانچه داده‌ها به صورت واژه به توصیف واقعیت‌ها پردازند آن‌ها را داده‌های کیفی می‌نامند. این‌گونه داده‌ها از طریق مصاحبه، مشاهده، استخراج از اسناد و مدارک و امثال آن گردآوری می‌شوند. در این گام یافته‌های حاصل از ارزشیابی پس از مقایسه با وضعیت‌های مطلوب، توصیف، تحلیل، ریشه‌یابی و تفسیر می‌شود.

گام هشتم: تهیه گزارش مقدماتی و بحث پیرامون داده‌ها

در این گام متن گزارش اولیه که از حوزه‌های ارزشیابی تبعیت خواهد نمود تدوین می‌گردد. یعنی برای هر حوزه به صورت مجزا نتایج گام هفتم (توصیف، تحلیل، ریشه‌یابی و تفسیر) مدون شده و نقاط قوت و ضعف به وضوح ذکر می‌گردد به نحوی که یک پیش‌نویس جهت بحث در گروه تهیه گردد که بر اساس آن اعضا هیئت علمی بتوانند پیشنهادها عملی و اجرایی را تدوین نموده و پیش‌نویس گزارش نهایی را آماده نمایند.

گام نهم: تهیه گزارش نهایی و ارائه پیشنهادها

ذکر این نکته لازم است که از گزارش‌های ارزشیابی درونی گروه و اطلاعات آن برای امتیازدهی و مقایسه کیفیت گروه‌ها استفاده نمی‌شود و آن تنها آغازی بر فعالیت‌های بهبود کیفیت در گروه تلقی می‌شود و گروه می‌تواند بهترین استفاده را در این راه از آن ببرد. اکنون مشخص است که تدوین یک گزارش کلیشه‌ای یا صرفاً توصیفی بدون نقادی و موشکافانه منطقی و یا احیاناً خودداری از ارائه اطلاعات صحیح و هرچه مطلوب‌تر نشان دادن وضعیت گروه در یک گزارش نه تنها مزیتی ندارد بلکه موجب نادیده گرفتن اهداف اصلی از انجام ارزشیابی و به هدر رفتن وقت و هزینه گروه می‌شود. گزارش ارزشیابی درونی توسط گروه ارزشیابی‌کننده تدوین و به تأیید یا امضا مدیر گروه می‌رسد تا این اطمینان حاصل شود که گزارش با نظر و آگاهی وی تهیه شده و مسئولیت پیگیری نتایج و پیشنهادها آن را به عهده می‌گیرد. همچنین مدیر گروه تصمیم می‌گیرد گزارش در اختیار چه افراد دیگری گذاشته شده و یا در صورت درخواست گروه برای ارزشیابی بیرونی و استفاده از نظرات کارشناسان و متخصصین خارج از گروه در اختیار گروه ارزشیابی بیرونی قرار گیرد.

به‌رحال گزارش ارزشیابی درونی باید ضمن ارائه یک دید کلی از واحد مورد ارزشیابی برای خواننده گزارش، تصویر روشن و واضحی از وضعیت موجود گروه در کلیه حوزه‌های مورد بررسی ارائه داده، نقاط ضعف و قوت را آشکار کرده و مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار دهد. یک گزارش خوب ارزشیابی درونی باید به گونه‌ای تدوین شود که خواننده‌ای که عضو این گروه یا گروه ارزشیابی نباشد بتواند با مطالعه آن ضمن آگاهی از اهداف گروه امکان تجزیه و تحلیل اطلاعات ارائه شده را یافته و خود بتواند به یک استنباط منطقی دست یابد. از طرفی یافته‌ها، تجزیه و تحلیل و بحث و نتیجه‌گیری در گزارش باید کاملاً مستند باشد. به‌طور کلی یک گزارش ارزشیابی قسمت‌های ذیل را شامل می‌شود: ۱- عنوان، ۲- مقدمه، ۳- متن گزارش، ۴- بحث و نتیجه‌گیری، ۵- ضمیمه.

عنوان

گزارش ارزشیابی درونی باید دارای یک صفحه عنوان باشد که در آن نوع گروه یا واحدی که مورد ارزشیابی قرار گرفته است ذکر شده (مثلاً ارزشیابی درونی گروه داخلی) نام واحد و سازمانی که به آن وابسته است بیان گردیده و تاریخ انجام ارزشیابی و مجری یا مجریان آن عنوان گردد.

مقدمه

در مقدمه گزارش ارزشیابی درونی باید شرح مختصری از واحد مورد ارزشیابی شامل تاریخچه تأسیس، وسعت، تعداد اعضای هیئت علمی و فراگیران و ذکر گردد به طوری که هر فرد خارج از آن واحد با خواندن آن اطلاعات مفیدی نسبت به آن دریافت نموده و دید روشنی نسبت به آن واحد کسب کند. سپس به شرح فرایند انجام ارزشیابی، اعضای کمیته ارزشیابی درونی و افرادی که در گروه با آنها همکاری داشتند پرداخته و درباره میزان بحث در گروه بر روی گزارش ارزشیابی درونی و همچنین عوامل مؤثر و مثبت و مشکلات و موانع موجود که بر فرایند ارزشیابی درونی تأثیر داشته است مختصراً توضیحاتی ارائه گردد.

متن گزارش ارزشیابی درونی

متن گزارش ارزشیابی درونی از حوزه‌ها و ملاک‌های آن‌ها تبعیت می‌نماید. یعنی بر اساس حوزه‌هایی که مورد ارزشیابی قرار گرفته است و به صورت منفک هر حوزه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. نقطه آغازین تجزیه و تحلیل و اولین حوزه اهداف و رسالت‌ها است. در متن گزارش هر حوزه به صورت جدا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و توصیف می‌گردد. تجزیه و تحلیل قوت‌ها و ضعف‌های هر حوزه را مشخص می‌کند و نقاط قوت و ضعف مورد بحث و ریشه‌یابی قرار گرفته و علت آن‌ها مشخص می‌گردد.

نتیجه‌گیری

در نتیجه‌گیری قوت‌ها و ضعف‌ها در ارتباط با هم و به صورت کلی در همه حوزه‌ها مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار گرفته و برنامه اجرایی برای جبران ضعف‌ها و گسترش نقاط قوت ارائه می‌گردد. یک نتیجه‌گیری مفید ویژگی‌های ذیل را داراست:

- ۱- چون هدف یک ارزشیابی بهبود کیفیت مستمر است؛ ارزشمند آن است که تا آنجا که ممکن است آزاد بوده و منعکس‌کننده وضعیت خود باشد. بنابراین، قوت‌ها و ضعف‌ها نیازمند آن است که صراحتاً بیان شود. به‌ویژه ارزشمند است که از اهمیت ضعف‌ها کاسته نشده و یا پرده‌پوشی نشود.
- ۲- قوت و ضعف‌هایی که در بخش اصلی گزارش بحث نشده، نباید ناگهان در نتیجه‌گیری بیاید زیرا صحت آن‌ها اثبات نمی‌شود و نتیجه‌گیری به یک سخنرانی از جانب دپارتمان تبدیل خواهد شد.
- ۳- قوت و ضعف‌هایی که در بخش اصلی گزارش بحث می‌شوند دوباره در نتیجه‌گیری عنوان خواهد شد.
- ۴- طرح‌هایی برای جبران ضعف‌ها در نتیجه‌گیری به شکل برنامه‌های اجرایی ارائه خواهند شد.

ضمیمه گزارش:

در ضمیمه گزارش ارزشیابی درونی پرسشنامه، چک‌لیست‌ها، و کلیه مستندات که در ارزشیابی درونی مورد استفاده قرار گرفته است، پیوست می‌گردد. ذکر این نکته لازم است که اهداف آموزشی برنامه موردنظر نیز در ضمیمه گزارش لحاظ می‌شود.

گام دهم: پیگیری نتایج

در این مرحله گروه یا واحدی که ارزشیابی را انجام داده است باید پیشنهادها را پیگیری نموده و از اطلاعات مفیدی که به دست آمده برای بهبود، تطابق و یا ایجاد تغییرات اساسی در ساختار و فرایند برنامه استفاده نمود. از آنجا که اگر ارزشیابی منجر به هیچ‌گونه تغییر در جهت بهبود و ارتقا کیفیت نگردد به‌واقع تمام فعالیت‌های انجام شده قبلی بدون نتیجه و بیهوده باقی خواهد ماند این گام از اهمیت اساسی برخوردار است چراکه در این مرحله تمامی پیشنهادها حاصله و برنامه‌های اجرایی مطرح شده و تا حصول نتیجه و ایجاد تغییر دنبال خواهد شد. بدیهی است که این پیگیری دو جنبه داخلی و خارجی دارد جنبه داخلی مربوط به واحد آموزشی است یعنی هر واحد در حوزه اختیارات خود باید نقاط قوت و ضعف را پس از شناسایی مورد بررسی قرار داده و تا رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت پیشنهادها را پیگیری نماید اما جنبه خارجی که مربوط به تغییراتی است که از محدوده اختیارات واحد آموزشی خارج بوده و سطوح بالاتر تصمیم‌گیری (دانشگاه - وزارت بهداشت) باید برای آن اقدام نمایند که در این زمینه پیشنهادها به سطوح بالاتر ارجاع خواهد شد. ذکر این نکته لازم است که مدیریت گروه باید تا حصول نتیجه مطلوب، پیشنهادها را پیگیری نماید.

منابع:

- ۱- راهنمای تضمین کیفیت، رویه‌ها و اقدامات، بنیاد آموزش اروپا، ۱۳۸۱، ترجمه: نیایی، نوری، همایونی، حسینی.
- ۲- گذری اجمالی بر مراحل ارزشیابی درونی گروه‌های آموزش علوم پزشکی، اردیبهشت ۸۲، دکتر عباس حاجی فتحعلی، محمد نوری آورزمانی، الهه نگهبان.