

## ارزیابی درونی گروه آموزشی پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم

زهرا عابدینی<sup>۱</sup>، اشرف خرمی‌راد<sup>۱</sup>، کبری آخوندزاده<sup>۱</sup>، سعیده حیدری<sup>۱\*</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** ارزیابی درونی، نوعی فرآیند ارزشیابی آموزشی شامل گردآوری اطلاعات و قضاوت برای پیشرفت فعالیت‌های آموزشی است. کاربرد اصول مربوط به اندازه‌گیری آموزشی باعث درک بهتر وضعیت موجود آموزشی می‌شود. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قم انجام شد.

**روش بررسی:** این مطالعه توصیفی در ۱۰ گام و ۸ حوزه شامل: مدیریت گروه، دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیأت علمی، دانشجویان، راهبردهای یادگیری و یاددهی، خدمات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها و دانش‌آموختگان انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صورت گرفت.

**یافته‌ها:** کمترین مطلوبیت مربوط به عامل "پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها" با نمره ۲/۲ بود. همچنین مطلوبیت بالای عوامل "اهداف و جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات گروه" "راهبردهای یادگیری و یاددهی" "خدمات و تجهیزات آموزشی" با نمره ۲/۶، از نقاط قوت گروه بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج این مطالعه، جذب دانشجویان تحصیلات تکمیلی و توسعه تعداد اعضای هیأت علمی و بهبود وضعیت استخدامی آنان برای رفع نقاط ضعف و ارتقای گروه ضروری است.

**کلیدواژه‌ها:** برنامه‌های خودسنجی؛ آموزش؛ سنجش آموزش؛ پرستاری؛ قم، ایران.

<sup>۱</sup>مربی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

<sup>۱\*</sup>کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

\*نویسنده مسئول مکاتبات:

سعیده حیدری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران؛

آدرس پست الکترونیکی:

sheidari@muq.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۷

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Abedini Z, KhoramiRad A, Akhoundzade K, Heidari S. Internal Evaluation of the Department of Nursing of the School of Nursing and Midwifery, Qom University of Medical Sciences. Qom Univ Med Sci J 2013;7(Suppl 1):64-71. [Full Text in Persian]

## مقدمه

ارزشیابی آموزشی، فعالیتی رسمی است که برای تعیین کیفیت اثربخشی و ارزش یک برنامه یا فرآیند اجرا می‌شود، و هدف اصلی آن تعیین قدر و ارزش پدیده برای کمک به مسئولین برای تصمیم‌گیری درست در رابطه با آن و ترغیب افراد علاقمند به اصلاحات است (۱). این شاخص میزان رسیدن به اهداف آموزشی را نشان می‌دهد، همچنین به تحلیل فعالیت‌های آموزشی در سیستم آموزشی می‌پردازد، که با اجرای آن می‌توان به نتایج منطقی و متعارف دست یافت (۲). ارزیابی درونی نوعی فرآیند ارزشیابی آموزشی به شمار می‌رود، که شامل گردآوری اطلاعات و قضاوت برای پیشرفت فعالیت‌های آموزشی است. کاربرد اصول مربوط به اندازه‌گیری آموزشی و گردآوری اطلاعات باعث درک بهتر وضعیت موجود آموزشی می‌شود (۳). به عبارت دیگر، رویکرد ارزیابی درونی یک فرآیند سیستمیک است که در آن وضعیت موجود درون‌دادها و برون‌دادها و فرآیندهای گروه به تصویر کشیده شده و با وضع مطلوب مقایسه می‌شود. همچنین تشخیص نقاط قوت و ضعف به‌عنوان مبنایی مستند برای برنامه‌ریزی و ارتقای کیفیت گروه مدنظر قرار می‌گیرد (۴). در طی ۳۰ سال گذشته الگوهای مختلفی از ارزیابی درونی ارائه شده است. بنابر اظهارات محققین بیش از ۵۰ مدل در این زمینه ایجاد و در ارزیابی گروه‌های آموزشی به کار گرفته شده است (۵). از میان الگوهای ارزشیابی؛ الگوی ارزشیابی مبتنی بر ملاک‌های درونی به‌عنوان تنها الگویی که می‌تواند اعتبار علمی و آموزشی، بهداشتی درمانی را مورد قضاوت قرار دهد، شناخته شده است. این روش در سال ۱۳۷۴ در چهار گروه آموزشی پزشکی در دبیرخانه شورای نظارت و گسترش آموزش پزشکی با موفقیت اجرا شد (۶)، و بعد از آن نیز این رویکرد مورد استقبال دانشگاه‌ها قرار گرفت و تقریباً در سطح کل کشور به‌عنوان مبنای دقیق، مناسب و معتبر برای قضاوت در خصوص کیفیت نظام تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی موجب توسعه و ارتقای آن گردید (۷). با انجام ارزیابی درونی باید نیازهای مخاطبان، افراد ذی‌نفع و مرتبط شناسایی و در رفع آنها اقدام شود، و مستندات لازم برای انتقال دستاوردهای ارزیابی به سایر افراد متأثر به‌طور مدون ارائه گردد.

سرعت و پیوستگی تحولات در جهان امروز به‌نحوی است که ضرورت بازبینی برنامه‌های آموزشی جهت تعیین انتظارات دید را مضاعف می‌سازد، لذا ارزشیابی مناسب به‌عنوان ابزار عملی در حرکت همگام با این تحولات، به‌منظور ارتقای کیفیت آموزش محسوب می‌شود (۸). مطالعه در خصوص ارزشیابی درونی گروه پرستاری به‌عنوان یکی از گروه‌های مهم تیم بهداشتی؛ اهمیت عمده‌ای در ارتقای سطح آموزشی پرستاران دارد. پارسایکتا و همکاران (سال ۱۳۸۴)، میانگین نمرات ارزیابی در گروه آموزشی پرستاری و مامایی را به ترتیب ۸۰/۴ و ۸۱/۵٪ گزارش کردند (۲). نتایج ارزیابی درونی گروه پرستاری در مهاباد نیز حاکی از رتبه خوب گروه پرستاری با امتیاز ۳/۹۷ بوده است (۹). همچنین حداقل و حداکثر امتیازات ارزیابی گروه پرستاری گناباد به ترتیب ۵۵/۵ و ۹۲/۱٪ گزارش شد، که کمترین نمره در عوامل ارزیابی به دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی اختصاص یافته بود (۱۰). میانگین امتیازات ارزیابی گروه پرستاری توسط رفیعی و همکاران (سال ۱۳۸۲)، ۳/۸ برآورد شد که بیانگر وضعیت خوب گروه بود، و کمترین امتیازات نیز در خصوص منابع و تجهیزات ذکر شده بود (۱۱).

گروه آموزشی پرستاری به‌عنوان اولین گروه آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قم و از مهم‌ترین نهادهای آموزشی، پژوهشی و بهداشتی درمانی استان قم است که سهم عمده‌ای در رفع نیازهای آموزشی، پژوهشی استان در حیطه سلامت و پرورش نیروهای کارآمد پرستاری دارد. ارتقای کیفی و تأمین انتظارات جامعه در این راستا، مستلزم برنامه‌ریزی مناسب جهت تحقق اهداف است، و این مهم با شناخت وضعیت موجود، نقاط ضعف و قوت در نظام آموزشی و قضاوت در خصوص اقدامات لازم، فراهم می‌شود. فرآیند ارزیابی درونی را می‌توان در ۱۰ گام به اجرا درآورد. این گام‌ها عبارتند از:

- ۱- آشنایی اعضای هیأت علمی واحد مورد ارزیابی با هدف، اصول و روش اجرای ارزیابی درونی؛
- ۲- تهیه برنامه زمان‌بندی ارزیابی درونی؛
- ۳- تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی؛
- ۴- تعیین الزامات برای قضاوت درباره کیفیت؛
- ۵- مشخص کردن داده‌های مورد نیاز برای ارزیابی درونی؛

۶- انتخاب یا تدوین ابزار اندازه‌گیری برای گردآوری داده‌ها؛

۷- گردآوری داده‌ها؛

۸- تنظیم و تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره کیفیت عوامل مورد ارزیابی؛

۹- بازنگری و تصریح هدف‌های گروه آموزشی (۳).

نظر به اهمیت ارزیابی درونی گروه آموزشی پرستاری جهت ارتقای کیفی نظام آموزشی پرستاری، این گروه به پیشنهاد مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، اقدام به تعیین وضعیت گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قم نمود.

### روش بررسی

ارزیابی درونی گروه پرستاری که از سال ۱۳۷۶ اقدام به پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی نموده است، برای اولین بار در قالب تشکیل کمیته ارزیابی درونی و با هدف ارتقای وضعیت گروه پرستاری در سال ۱۳۸۹ انجام شد. کمیته ارزیابی درونی مشکل از اعضای هیأت علمی گروه پرستاری بود، و اجرای طرح توسط مدیر گروه پرستاری پیگیری شد. در این برنامه اعضای گروه پرستاری با ضرورت و لزوم اجرای ارزیابی درونی آشنا شده و به تعیین اهداف و شناسایی عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی مبادرت کردند. در این مطالعه توصیفی، از ۸ پرسشنامه مرکز ارزیابی کیفیت آموزشی دانشگاه تهران استفاده شد (۲)، و گزینه‌های پرسشنامه توسط اعضای کمیته ارزیابی درونی بازبینی و ویرایش شد. اعتبار ابزار به روش تعیین اعتبار محتوا با مطالعه کتب، مقالات مرتبط و الحاق نظرات اعضای کمیته ارزیابی درونی مورد تأیید قرار گرفت. الزامات قضاوت، سطح مطلوبیت و استانداردهای مربوطه نیز تعریف و ابزار اندازه‌گیری تدوین گردید. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل: پرسشنامه مدیر گروه دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی هیأت علمی، امکانات و تجهیزات آموزشی دانشجویان، دانش‌آموختگان و کارفرمایان بود.

بدین ترتیب تعیین وضعیت گروه پرستاری در ۸ حیطه: مدیریت گروه، دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیأت علمی، دانشجویان، راهبردهای یادگیری و یاددهی، خدمات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها و دانش‌آموختگان انجام گرفت. داده‌های مورد نیاز به روش مصاحبه و مشاهده جمع‌آوری شد. جامعه پژوهش گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قم، و نمونه‌های آن شامل: مدیر گروه (یک نفر) اعضای هیأت علمی گروه (۴ نفر)، دانشجویان (۸۴ نفر)، کارفرمایان (۳۷ نفر) و دانش‌آموختگان (۸۴ نفر) بود. پس از گردآوری داده‌ها وضعیت موجود براساس نشانگرها و ملاک‌ها برطبق طیف سه گزینه‌ای لیکرت توصیف شد. امتیاز هر نشانگر برحسب امتیاز هر گزینه در فراوانی آن نسبت به تعداد پاسخ‌ها محاسبه شد. برای تعیین سطح مطلوبیت هر نشانگر امتیاز ۱-۱/۶۶ وضعیت نامطلوب و ۲/۳۲-۱/۶۶ نسبتاً مطلوب و ۳-۲/۳۲ وضع مطلوب در نظر گرفته شد. از مجموع امتیاز نشانگرها نسبت به کل نشانگرها؛ امتیاز ملاک تعیین شد، و با جمع امتیاز ملاک‌های تشکیل‌دهنده عامل نسبت به تعداد کل نشانگرها؛ امتیاز عامل مشخص گردید.

### یافته‌ها

تحلیل عوامل ارزیابی درونی گروه پرستاری نشان داد وضعیت بیشتر عوامل مورد ارزیابی، مطلوب و تنها در یک حیطه، نسبتاً مطلوب بوده است. همچنین امتیاز اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات، راهبردهای یادگیری، یاددهی، خدمات و تجهیزات آموزشی ۲/۶ و در سطح مطلوب بود. نمره ۲/۵ در مورد عامل دانشجویان نیز وضعیت مطلوب را نشان داد. کمترین امتیاز مربوط به عامل "پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها" ۲/۲ برآورد شد، و کمترین امتیازات بعد از این عامل مربوط به "دانش‌آموختگان" و "هیأت علمی" ۲/۴ بود (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱: وضعیت عوامل ارزیابی درونی گروه پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قم، سال ۱۳۹۰

عامل	وضعیت	امتیاز
اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات	مطلوب	۲/۶
دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی	مطلوب	۲/۴
هیأت علمی	مطلوب	۲/۴
دانشجویان	مطلوب	۲/۵
راهبردهای یادگیری و یاددهی	مطلوب	۲/۶
خدمات و تجهیزات آموزشی	مطلوب	۲/۶
پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها	نسبتاً مطلوب	۲/۲
دانش‌آموختگان	مطلوب	۲/۴

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل پنجم "راهبردهای یادگیری و یاددهی"، کمترین امتیاز ۲/۴ و مربوط به ملاک "بازخورد نتایج ارزشیابی درسی اعضای هیأت علمی" بود که بالاترین امتیاز در این مورد ۲/۸ به دست آمد، و به "الگوها و روش تدریس"، "استفاده از منابع و وسایل آموزشی" اختصاص داشت.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل ششم "امکانات و تجهیزات آموزشی"، کمترین امتیاز ۲/۲ و مربوط به ملاک "امکانات و خدمات رایانه‌ای" بود، و بالاترین امتیاز ۳ و ۲/۸ به دست آمد که به "کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها"، "امکانات سمعی و بصری" اختصاص داشت.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل هفتم "پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها"، کمترین امتیاز ۱/۷ و مربوط به ملاک "قراردادهای پژوهشی" بود. بالاترین امتیاز نیز ۲/۸ به دست آمد که به "سمینارها و همایش‌های گروه" اختصاص داشت.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل هشتم "دانش‌آموختگان" کمترین امتیاز ۱/۴، ۲/۳ که به ترتیب مربوط به ملاک‌های "ارتباط گروه با دانش‌آموختگان پس از فارغ‌التحصیلی" و "ادامه تحصیل دانش‌آموختگان" بود. بالاترین امتیاز نیز ۳ به دست آمد که به "سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان" اختصاص داشت. نتایج ارزیابی ملاک‌های هشت گانه در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل اول "اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات"، کمترین امتیاز به ترتیب مربوط به ملاک "برنامه توسعه، گسترش رشته‌ها، مقاطع" و "فعالیت‌های برون‌دانشگاهی اعضای گروه" ۲ و ۲/۳ بود. بالاترین امتیاز در این مورد ۲/۸ و ۲/۷ به "مدیریت گروه" و "مشخص بودن رسالت و اهداف گروه" اختصاص داشت.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل دوم "دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی" کمترین امتیاز ۲ و مربوط به ملاک "بازنگری برنامه درسی و دوره‌های آموزشی" بود. همچنین بالاترین امتیاز ۳ و ۲/۴ تعیین شد که به ترتیب به "تناسب رشته تحصیلی با منابع گروه" و "دوره‌های آموزشی" اختصاص داشت. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل سوم "هیأت علمی"، کمترین امتیاز ۱/۸، ۲/۳ و مربوط به ملاک "ویژگی‌های اعضای هیأت علمی و روند ارتقا" و "فعالیت‌های پژوهشی هیأت علمی" بود. بالاترین امتیاز در این زمینه ۳ و ۲/۷ به دست آمد که به ترتیب به "فعالیت‌های اجرایی اعضای هیأت علمی" و "تناسب ترکیب اعضای هیأت علمی" اختصاص داشت. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل چهارم "دانشجو"، کمترین امتیاز ۲/۳ و مربوط به ملاک "پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان" و "فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان" بود. بالاترین امتیاز ۳ و ۲/۷ نیز به ترتیب به "تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی" و "مشارکت دانشجویان در برنامه‌های آموزشی" اختصاص داشت.

جدول شماره ۲: وضعیت ملاک‌های عوامل ارزیابی درونی گروه پرستاری دانشگاه علوم پزشکی قم، سال ۱۳۹۰

وضعیت	ملاک	عامل
مطلوب	مشخص بودن رسالت و اهداف گروه	اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات
مطلوب	مدیریت گروه	
نسبتاً مطلوب	برنامه توسعه، گسترش رشته‌ها و مقاطع	
مطلوب	روند توسعه منابع گروه	
مطلوب	آیین‌نامه‌ها و مصوبات گروه	
مطلوب	مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی آموزشی	
مطلوب	تأمین امکانات مالی گروه	
نسبتاً مطلوب	فعالیت‌های برون دانشگاهی اعضای گروه	
مطلوب	دوره‌های آموزشی	دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی
مطلوب	تناسب رشته‌های تحصیلی با منابع گروه	
نسبتاً مطلوب	بازنگری برنامه درسی و دوره‌های آموزشی	
مطلوب	ترکیب اعضای هیأت علمی	هیأت علمی
مطلوب	فعالیت‌های آموزشی	
نسبتاً مطلوب	فعالیت‌های پژوهشی هیأت علمی	
مطلوب	فعالیت‌های اجرایی اعضای هیأت علمی	
نامطلوب	ویژگی‌های اعضای هیأت علمی و روند ارتقا	
نسبتاً مطلوب	پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان	دانشجویان
مطلوب	ترکیب و توزیع دانشجویان	
مطلوب	مشارکت دانشجویان در برنامه‌های آموزشی	
مطلوب	تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی	
مطلوب	آگاهی دانشجویان به رشته تحصیلی و بازار کار	
مطلوب	نظر دانشجویان درباره گروه	
نسبتاً مطلوب	فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان	
مطلوب	الگوها و روش تدریس	راهبردهای یادگیری و یاددهی
مطلوب	استفاده از منابع و وسایل آموزشی	
مطلوب	روند ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	
مطلوب	بازخورد نتایج ارزشیابی درسی اعضای هیأت علمی	
مطلوب	فضاهای آموزشی و اداری گروه	امکانات و تجهیزات آموزشی
مطلوب	کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی	
نسبتاً مطلوب	امکانات و خدمات رایانه‌ای	
مطلوب	کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها	
مطلوب	امکانات سمعی و بصری	
قابل بررسی نبود	کیفیت پایان‌نامه‌ها	پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها
مطلوب	سمینارها و همایش‌های گروه	
نسبتاً مطلوب	قراردادهای پژوهشی	
نسبتاً مطلوب	ادامه تحصیل دانش‌آموختگان	دانش‌آموختگان
نامطلوب	ارتباط گروه با دانش‌آموختگان پس از فارغ‌التحصیلی	
قابل بررسی نبود	مقاله و آثار علمی دانش‌آموختگان	
مطلوب	سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان	
مطلوب	نظر مدیران درباره توانایی‌های دانش‌آموختگان	

## بحث

براساس یافته‌های این مطالعه، وضعیت گروه پرستاری در تمامی حیطه‌ها مطلوب و در حیطه "پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها" نسبتاً مطلوب بوده است. یافته‌های پارسا یکتا و همکاران (سال ۱۳۸۴) در گروه پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز گویای وضعیت مطلوب گروه پرستاری در فرآیند ارزیابی درونی بود (۲). یافته‌های صابریان و همکاران (سال ۱۳۸۳) نیز نشان داد ارزیابی درونی گروه پرستاری داخلی - جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی اهواز در حد مطلوب می‌باشد (۱۲). همچنین فرزین‌پور و همکاران (سال ۱۳۸۷)، میانگین امتیازات ارزیابی درونی در ۱۵ گروه آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران را مطلوب گزارش کردند (۱۳).

پیشبرد وضعیت پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها مستلزم توسعه پژوهش‌های دانشجویی است، و این مهم با جذب و پذیرش دانشجویان در مقطع تحصیلات تکمیلی امکان‌پذیر است. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل اول "اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "برنامه توسعه، گسترش رشته‌ها و مقاطع" ذکر شده است، که مؤید لزوم تلاش برای توسعه تحصیلات تکمیلی گروه می‌باشد. برنامه‌ریزی در خصوص برگزاری سمینارها و عقد قراردادهای پژوهشی با سایر سازمان‌های ذی‌ربط می‌تواند از راهکارهای مفید در راستای بهبود وضعیت عامل "پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها" باشد. همچنین لازم به ذکر است که در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل چهارم "دانشجو" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان" و "فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان" بوده است. از این رو پیشبرد فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان از اولویت‌های گروه محسوب می‌شود. همچنین از نقاط ضعف گروه، کمبود امتیازات مربوط به عامل هیأت علمی است، که در این خصوص پیگیری ارتقای وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی، تشویق به ادامه تحصیل و توسعه فعالیت‌های لازم در دستیابی به رتبه‌های بالاتر علمی در اولویت قرار می‌گیرد. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل سوم "هیأت علمی" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "ویژگی‌های اعضای هیأت علمی و روند ارتقا" و "فعالیت‌های پژوهشی هیأت علمی" بوده است.

از اولویت‌های گروه در برنامه‌ریزی آینده در نظر گرفتن دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی در راستای تکمیل دانسته‌ها و آمادگی بیشتر فراگیران برای تأمین نیازهای دریافت‌کنندگان خدمات پرستاری است، که ارتقای کمی و کیفی دروس پرستاری برای نیل به هدف کفایت برنامه درسی توصیه می‌شود.

همچنین در مطالعه حاضر کمترین امتیازات بعد از عامل "پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها" به ترتیب به عامل "دانش‌آموختگان" و "هیأت علمی" اختصاص داشت. در مطالعه ضرابیان و همکاران (سال ۱۳۸۷) وضعیت عامل دانش‌آموختگان نسبتاً مطلوب گزارش شد (۷). در ارزیابی درونی گروه پرستاری دانشگاه تهران نیز مسایل مربوط به هیأت علمی از نقاط ضعف گروه عنوان شده است. همچنین در خصوص عامل دانش‌آموختگان، اتخاذ تدابیری در برقراری بهینه ارتباط گروه با دانش‌آموختگان پس از فارغ‌التحصیلی ضروری است. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل "دانش‌آموختگان" کمترین امتیاز مربوط به ملاک‌های "ارتباط گروه با دانش‌آموختگان" پس از فارغ‌التحصیلی" و "ادامه تحصیل دانش‌آموختگان" بوده است. بنابراین، ایجاد زمینه ارتباط با دانش‌آموختگان از جمله دفتر امور دانش‌آموختگان و برگزاری همایش سالانه فارغ‌التحصیلان با هدف تشویق و برنامه‌ریزی برای ادامه تحصیل و فعالیت‌های پژوهشی آنان لازم است. از سوی دیگر، تشویق دانش‌آموختگان به ادامه تحصیل و ارائه راهنمایی به آنان در ارتقای وضعیت حرفه‌ای توصیه می‌شود.

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل "هیأت علمی" نیز کمترین امتیاز به ملاک "ویژگی‌های اعضای هیأت علمی و روند ارتقا" و "فعالیت‌های پژوهشی هیأت علمی" اختصاص داشت. مهم‌ترین نیازهای گروه در این رابطه اتخاذ تدابیری در راستای ارتقای مرتبه اعضای گروه و برنامه‌ریزی برای کسب رتبه‌های بالاتر علمی و پیشبرد روند ارتقای اعضا در گروه می‌باشد. بهبود وضعیت استخدامی، ارتقا و افزایش تعداد اعضای گروه می‌تواند در پیشبرد اهداف گروه و افزایش میزان فعالیت‌های پژوهشی گروه مفید باشد. لذا تلاش در خصوص افزایش فعالیت اعضا در تدوین کتاب، داوری مقالات و اعلام آمادگی در راستای عضویت در هیأت‌های علمی سمینارها و کنفرانس‌ها توصیه می‌شود.

تحصیلات تکمیلی، توسعه تعداد اعضای هیأت علمی و بهبود وضعیت استخدامی آنان برای رفع نقاط ضعف و ارتقای گروه ضروری به نظر می‌رسد. همچنین تشویق اعضای هیأت علمی به درگیر شدن دانشجویان در برنامه‌های پژوهشی، برنامه‌ریزی در خصوص برگزاری سمینارها و عقد قراردادهای پژوهشی با سایر سازمان‌های ذی‌ربط و اتخاذ تدابیری در برقراری بهینه ارتباط گروه با دانش‌آموختگان پس از فارغ‌التحصیلی، تشویق دانش‌آموختگان به ادامه تحصیل و ارائه راهنمایی به آنان در ارتقای وضعیت حرفه‌ای نیز توصیه می‌گردد.

پیگیری ارتقای وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی، تشویق به ادامه تحصیل و توسعه فعالیت‌های لازم در دستیابی به مرتبه‌های بالاتر علمی نیز در اولویت می‌باشد. لذا تداوم ارزیابی درونی گروه در راستای برنامه عملیاتی گروه، به‌عنوان راهکاری جهت پیگیری نواقص و ارتقای وضعیت گروه، از راهکارهای دستیابی به اهداف گروه خواهد بود.

در این پژوهش، مطلوبیت عامل "دانشجو" مشابه یافته‌های افشاری و همکاران (سال ۱۳۸۰) در ارزیابی درونی دانشکده پرستاری و مامایی اهواز بود (۱۴)، که مطلوب بودن امکانات و تجهیزات آموزشی در این مطالعه از نقاط قوت گروه محسوب می‌شد. همچنین در مطالعه ضرابیان و همکاران (سال ۲۰۰۸)، وضعیت این عامل در گروه دندانپزشکی نامطلوب گزارش شد (۷)، درحالی‌که این عامل در مطالعات گروه پرستاری مطلوب بوده است (۱۲، ۲). در مطالعه حاضر بالاترین امتیازات ارزیابی درونی مربوط به اهداف و تشکیلات گروه بود که با یافته‌های پارسا یکتا و همکاران (سال ۲۰۰۵) همخوانی داشت. همچنین در مطالعه اخیر، سازماندهی گروه ۱۰۰٪ مطلوب گزارش شده است (۲).

### نتیجه‌گیری

طبق نتایج این تحقیق، برنامه‌ریزی مناسب و فراهم نمودن شرایط جهت آموزش دانشجو در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری از اولویت‌های گروه است. از طرفی، علاوه بر جذب دانشجویان؛

### References:

1. Worthen B, Sanders J. Educational Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines. New York: Longman Press; 1987. p. 102.
2. Parsa Yekta Z, Salmani N, Monjamed Z. Internal Evaluation in Faculty of Nursing and Midwifery. Hayat 2005;11 (1-2):79-88. [Full Text in Persian]
3. Bazargan A. Educational Evaluation. Tehran: Samt; 2005. p. 1-39. [Text in Persian]
4. Bazargan A. From Internal Evaluation to Quality Assurance: The Case of Medical Education in Iran. Strid Develop Med Educ 2001;1(1):23-7. [Full Text in Persian]
5. Seif A. Methods of Educational Measurement and Evaluation. Tehran: Duran; 2009. [Text in Persian]
6. Bazargan A. Internal Evaluation in University and Application in Continuous Improved Higher Education Quality. Q J Res Plan Higher Educ 1996;1(3):14-22. [Full Text in Persian]
7. Zarrabian M, Farzianpour F, Razmi H. Internal Evaluation of the Endodontics Department, School of Dentistry, Tehran University of Medical Sciences. J Strid Develop Med Educ 2008;5(2):135-142. [Full Text in Persian]
8. Farzianpour F. Assessment of Education Program Quality in Tehran University of Medical Science. Tehran: EDC Press; 2004. p. 10. [Text in Persian]
9. Mahmoudifar Y, Esmaili HD, Habibzadeh S, Salehi K. Internal Evaluation of Nursing Department in Islamic Azad University of Mahabad. Iranian Quarterly Educ Strateg 2009;2(2):45-50. [Full Text in Persian]

10. Khosrovan S, Mansourian M, Kianmehr M, Shams H, Sadegh Moghaddam L, Delshad Noghabi A. Evaluation of Community and Mental Health Nursing Department of Gonabad University of Medical Sciences in 2010. *Ofogh-e-danesh* 2011;16(4):40-5. [Full Text in Persian]
11. Rafiee G, Khodadady Zadeh A, Kazemi M, Shahabi M, Raveri A, Bakhshi H. Internal Evaluation of Medical Surgical Nursing Department of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Koomesh* 2004;5(2):9-18. [Full Text in Persian]
12. Saberian M. Group Internal Evaluation of Medical Surgical Nursing Department of Semnan University of Medical Sciences. *Edinburg: Amme Congress*; 2004. p. 23-2.
13. Farzianpour F, Emami A, Eshraghian MR. An Evaluation of Basic and Clinical Sciences Development Project at Tehran University of Medical Science. *J Res Educ System* 2007;1(1):47-56. [Full Text in Persian]
14. Afshary P. Internal Evaluation in Faculty of Nursing and Midwifery. *Ahvaz: Ahvaz University of Medical Science; EDC Press*; 2001. p. 60-61. [Text in Persian]

Archive of SID