

ارزیابی درونی گروه آموزشی مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم، سال ۱۳۹۰

هدی احمري طهران^۱، مرضيه رئيسي^{۲*}، تهمينه دادخواه تهراني^۱، ناهيد مهران^۱، عصمت جعفر بگلو^۱

چکیده

زمینه و هدف: ارزیابی درونی فرآیندی است که در آن اعضای گروه آموزشی دانشگاه، هدف‌های گروه را تصریح کرده و عملکرد آن را مورد قضاوت قرار می‌دهند، سپس نقش خود را بازنگری کرده و در راه آینده مطلوب، گروه آموزشی با برنامه‌ریزی در اجرای آن گام‌های اولیه را برمی‌دارند. مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت گروه آموزش مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۰ صورت گرفت.

روش بررسی: این مطالعه به روش مقطعی با استفاده از پرسشنامه‌های ارزیابی درونی شامل: هشت عامل مدیریت گروه، دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیأت علمی، دانشجویان، راهبردهای یادگیری و یاددهی، خدمات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها و دانش‌آموختگان انجام شد. داده‌ها با مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: میانگین کل نتایج ارزیابی درونی گروه مامایی در هر هشت عامل مطلوب تحلیل شد. بالاترین امتیاز کسب‌شده مربوط به دو عامل: دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، وضعیت دانشجو با میانگین ۳، سپس به ترتیب: اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات (۲/۸۵)، هیأت علمی (۲/۸)، راهبردهای یادگیری/یاددهی (۲/۵)، دانش‌آموختگان (۲/۵)، پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها (۲/۵) و کمترین امتیاز مربوط به امکانات و تجهیزات آموزشی (۲/۴) بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به تحلیل وضعیت موجود به کمک ارزیابی درونی؛ ارتقای امکانات و تجهیزات آموزشی، راه‌اندازی تحصیلات تکمیلی و فراهم نمودن زمینه اشتغال دانش‌آموختگان مامایی به‌نظر ضروری می‌رسد.

کلید واژه‌ها: برنامه‌های خودسنجی؛ آموزش؛ سنجش آموزش؛ مامایی؛ قم، ایران.

^۱مربی مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران.

*نویسنده مسئول مکاتبات:

مرضیه رئیس، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران؛

آدرس پست الکترونیکی:

raisi_1350@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۳

لطفاً به این مقاله به‌صورت زیر استناد نمایید:

Ahmari Tehran H, Raisi M, Dadkhah Tehrani T, Mehran N, Jafarbegloo E.
Internal Evaluation of Midwifery Department of Nursing & Midwifery
Faculty in Qom University of Medical Sciences.
Qom Univ Med Sci J 2013;7(Suppl 1):31-36. [Full Text in Persian]

مقدمه

ارزیابی درونی، مرحله آغازین کاربرد الگوی اعتباربخشی تلقی می‌شود. در این مرحله نظام دانشگاهی به‌منظور "خود در آینه دیدن" اقدام به ارزیابی می‌کند تا جنبه‌های قوت و ضعف خود را دریابد و به اصلاح نقطه‌ضعف‌ها بپردازد. به عبارت دیگر، در ارزیابی درونی یک نظام دانشگاهی، خود اعضا خودبه‌خود به‌صورت‌بندی سؤالات ارزیابی می‌پردازند.

روش گردآوری داده‌های مورد نیاز را تعیین کرده و پس از تحلیل آنها شخصاً به قضاوت درباره خود پرداخته و سرانجام با استفاده از نتایج به بهبود امور می‌پردازند (۱). ارزیابی درونی، فرآیندی است که در آن اعضای گروه آموزشی دانشگاه، هدف‌های گروه را تصریح و عملکرد آن را مورد قضاوت قرار می‌دهند، سپس نقش خود را بازنگری کرده تا در راه آینده مطلوب، گروه آموزشی با برنامه‌ریزی در اجرای آن گام‌های اولیه را بردارند (۲).

فرآیند ارزیابی به دو صورت درونی و برونی انجام می‌گیرد. ارزیابی درونی فرآیند به تصویر کشیدن وضعیت نظام دانشگاهی توسط خود اعضای نظام است. درحالی‌که ارزیابی برونی به فرآیند اعتباربخشی و تضمین کیفیت نظام‌های دانشگاهی از طریق نهادها و متخصصین بیرون از آن نظام اطلاق می‌شود (۱). یک برنامه ارزیابی شامل عملیات منظم و پیچیده‌ای از گردآوری داده‌ها، مشاهده، تحلیل و تعیین استانداردها و در نهایت، جمع‌آوری تمامی موارد جهت قضاوت نمودن در خصوص ارزش، کیفیت، سودمندی و اثربخشی برنامه یا مؤسسه است (۳، ۴).

در سومین دوره ۵ ساله برنامه توسعه کشور، دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران موظف شدند به ارزیابی درونی خود بپردازند، که از سال ۱۳۷۵ ارزیابی درونی توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سپس برخی از دانشگاه‌ها شروع شد (۵). دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۷۶ تأسیس و برای اولین بار در سال ۱۳۸۵ جهت رشته کارشناسی ناپیوسته مامایی موفق به پذیرش دانشجو شد. ارزیابی درونی گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در قالب چهارچوب نظام‌دار و قابل‌انعطاف ذیل انجام گرفت:

- ۱- آشنا کردن اعضای گروه به ضرورت، فلسفه و فرآیند ارزیابی درونی؛
 - ۲- تشکیل کمیته راهبردی ارزیابی درونی متشکل از ۵ نفر عضو هیأت علمی به‌منظور پیگیری امور؛
 - ۳- تصریح و شفاف‌سازی رسالت و اهداف گروه آموزشی؛
 - ۴- تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مورد ارزیابی و توافق در خصوص آنها؛
 - ۵- تعیین الزامات قضاوت و سطح مطلوبیت یا استانداردها درباره کیفیت نشانگرها؛
 - ۶- تدوین ابزارهای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات؛
 - ۷- تعیین مسئولین مربوط به جمع‌آوری عوامل مورد ارزیابی؛
 - ۸- جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز ارزیابی؛
 - ۹- تجزیه و تحلیل نتایج حاصل؛
 - ۱۰- تدوین گزارش ارزیابی درونی؛
 - ۱۱- بحث و نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات لازم.
- در مدل ارزیابی درونی گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم هشت ملاک "اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات، دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیأت علمی، راهبردهای یادگیری/یاددهی، وضعیت دانشجو، امکانات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها و دانش‌آموختگان" مورد توجه قرار گرفت.
- در همین راستا، به‌منظور شناخت وضعیت موجود و شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه‌ها، گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۰-۱۳۸۹ اقدام به انجام ارزیابی درونی طی ۳ سال اخیر خود نمود تا با تلاش در جهت رفع معایب و تقویت نقاط مثبت به بهبود کیفیت آموزش دانشکده پرستاری و مامایی کمک نماید.

روش بررسی

دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۷۶ تأسیس و برای اولین بار در سال ۱۳۸۵ جهت رشته کارشناسی ناپیوسته مامایی موفق به پذیرش دانشجو شد. به‌منظور ارتقای کیفیت آموزشی در دانشکده برای اولین بار ارزیابی درونی گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در قالب چهارچوب نظام‌دار و قابل‌انعطاف ذیل انجام گرفت:

جامعه پژوهش شامل: مدیر گروه (یک نفر)، اساتید گروه مامایی (۴ نفر عضو هیأت علمی)، دانشجویان مامایی در رده‌های کارشناسی ناپیوسته (۷۰ دانشجو در حال تحصیل)، دانش آموزان دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم (۷۵ دانشجو فارغ‌التحصیل) و کارفرمایان مستقر در سطح مراکز بهداشتی - درمانی داخل و خارج استان قم بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره عامل و نشانگرها، با توجه به استانداردهای تعریف شده قضاوت صورت گرفت. بدین ترتیب که اگر سؤال مورد نظر دو گزینه‌ای (بلی/خیر) بود، سطوح مطلوبیت آنها در دو سطح مطلوب و نامطلوب (گزینه بلی بیانگر سطح مطلوب و گزینه خیر نشان‌دهنده سطح نامطلوب) تعریف می‌شد.

در مورد سه گزینه‌ای‌ها نیز طبق استاندارد تعریف شده آن، هریک از گزینه‌ها معادل یکی از سطوح مطلوب، نسبتاً مطلوب و یا نامطلوب بود. در مورد نشانگرهای مشکل از دو یا سه سؤال نیز ابتدا پاسخ به هر سؤال را با استاندارد مربوطه مطابقت داده، سپس سطح مطلوبیت آن مشخص شد، وزن (امتیاز) هر مورد نیز به صورت (مطلوب = ۳، نسبتاً مطلوب = ۲، نامطلوب = ۱) تعیین شد. در نهایت، میانگین وزن عددی موارد مورد سؤال محاسبه گردید، و 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 گردید. برای تعیین سطح مطلوبیت هر نشانگر امتیاز ۱-۱/۶۶ وضعیت نامطلوب و ۲/۳۲-۱/۶۶ نسبتاً مطلوب و ۳-۲/۳۲ وضعیت مطلوب در نظر گرفته شد. در نهایت از مجموع امتیاز نشانگرها نسبت به کل نشانگرها، امتیاز ملاک تعیین و با جمع امتیاز ملاک‌های تشکیل دهنده عامل نسبت به تعداد کل نشانگرها، امتیاز عامل مشخص شد.

یافته‌ها

همان‌طور که اشاره شد، نتایج حاصل از فرآیند ارزیابی درونی منجر به شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه و پی بردن به فرصت‌هایی برای بهبود کیفیت آن می‌شود. همچنین به واسطه اجرای این فرآیند، نیازهای آموزشی گروه آشکار می‌گردد.

- ۱- آشناکردن اعضای گروه به ضرورت، فلسفه و فرآیند ارزیابی؛
- ۲- تشکیل کمیته راهبردی ارزیابی درونی متشکل از ۵ نفر عضو هیأت علمی به منظور پیگیری امور؛
- ۳- تصریح و شفاف‌سازی رسالت و اهداف گروه آموزشی؛
- ۴- تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مورد ارزیابی و توافق در خصوص آنها؛
- ۵- تعیین الزامات قضاوت و سطح مطلوبیت یا استانداردها درباره کیفیت نشانگرها؛
- ۶- تدوین ابزارهای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات؛
- ۷- تعیین مسئولین مربوط به جمع‌آوری عوامل مورد ارزیابی؛
- ۸- جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز ارزیابی؛
- ۹- تجزیه و تحلیل نتایج حاصل؛
- ۱۰- تدوین گزارش ارزیابی درونی، بحث و نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات لازم.

در این مطالعه توصیفی از ۸ پرسشنامه مرکز ارزیابی کیفیت آموزشی دانشگاه تهران استفاده شد، و گزینه‌های پرسشنامه توسط اعضای کمیته ارزیابی درونی، بازبینی و ویرایش شد. اعتبار ابزار به روش تعیین اعتبار محتوا با مطالعه کتب و 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 شد.

ابزار مورد استفاده شامل پرسشنامه عامل اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات، پرسشنامه عامل دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، پرسشنامه عامل هیأت علمی، پرسشنامه عامل راهبردهای یادگیری و یاددهی، پرسشنامه عامل امکانات و تجهیزات آموزشی، پرسشنامه عامل دانشجویان و دانش آموزان و پرسشنامه عامل کارفرمایان بود. بدین ترتیب تعیین وضعیت گروه مامایی در ۸ حیطه: "مدیریت گروه، دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیأت علمی، دانشجویان، راهبردهای یادگیری و یاددهی، خدمات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها و فرصت‌های مطالعاتی، سمینارها و دانش‌آموختگان" انجام شد. داده‌های مورد نیاز به روش مصاحبه و مشاهده جمع‌آوری شد.

میانگین کل نتایج ارزیابی درونی گروه مامایی در هر هشت عامل مطلوب (۲/۳۲-۳) تحلیل شد. بالاترین امتیاز کسب شده مربوط به دوره های آموزشی، برنامه های درسی و غیردرسی، همچنین وضعیت دانشجو با میانگین ۳ و به ترتیب اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات (۲/۸۵)، هیأت علمی (۲/۸)، راهبردهای یادگیری/یاددهی (۲/۵)، دانش آموختگان (۲/۵)، پایان نامه ها، فرصت های مطالعاتی، سمینارها (۲/۵) و کمترین امتیاز مربوط به امکانات و تجهیزات آموزشی (۲/۴) بود (جدول). همچنین در تعیین سطح مطلوبیت ملاک های عامل اول "اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "

برنامه توسعه و گسترش رشته ها و مقاطع" بود. در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل دوم دوره های آموزشی، برنامه های درسی و غیردرسی؛ کمترین امتیاز مربوط به ملاک "تناسب رشته های تحصیلی گروه با تعداد کارکنان و کارشناسان"، "تناسب برنامه های درسی با نیازهای جامعه از نظر هیأت علمی" و "تناسب برنامه های درسی با نیازهای جامعه از نظر دانشجویان و دانش آموختگان" بود. در تعیین ملاک های عامل سوم هیأت علمی؛ کمترین امتیاز مربوط به ملاک "ویژگی های عضو هیأت علمی و روند توسعه" بود.

جدول: وضعیت عوامل ارزیابی درونی گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم، سال ۱۳۹۰

وضعیت مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	امتیاز کسب شده عامل از ۳	عامل ارزیابی درونی
				۲/۳۲-۳
-	-	-	۲/۸۵	اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات
-	-	-	۳	دوره های آموزشی، برنامه های درسی و غیردرسی
-	-	-	۲/۸	هیأت علمی
-	-	-	۳	دانشجو
-	-	-	۲/۵	راهبردهای یادگیری/یاددهی
-	-	-	۲/۴	امکانات و تجهیزات آموزشی
-	-	-	۲/۵	پایان نامه ها، فرصت های مطالعاتی، سمینارها
-	-	-	۲/۵	دانش آموختگان

"ارتباط گروه با دانش آموختگان پس از فارغ التحصیلی" و "سرنوشت شغلی دانش آموختگان" بود.

بحث

پژوهش حاضر نشان داد وضعیت گروه مامایی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم در تمامی ملاک های مورد بررسی در ارزیابی درونی انجام شده مطلوب بوده است. یافته های مطالعه آقابابایی و همکاران (سال ۱۳۹۱) در گروه آموزشی بهداشت مادر و کودک دانشگاه علوم پزشکی همدان نیز گویای وضعیت مطلوب تمامی عوامل بجز وضعیت دانش آموختگان این گروه آموزشی بوده است. در مطالعه این محققان بیشترین امتیاز کسب شده مربوط به دوره های آموزشی و برنامه درسی، و کمترین مربوط به استانداردهای دانش آموختگان می باشد (۶). یافته های پژوهش رفیعی و همکاران (سال ۱۳۸۲) نیز نشان داد

در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل چهارم "دانشجو" کمترین امتیاز مربوط به ملاک نظر دانشجویان درباره گروه، به ویژه نشانگر میزان رضایت دانشجویان از امکانات و تجهیزات آموزشی و امور رفاهی بود. در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل پنجم "راهبردهای یادگیری و یاددهی" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "چگونگی ارزشیابی پیشرفت تحصیلی" و "استفاده از بازخورد نتایج ارزشیابی" بود. در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل ششم "امکانات و تجهیزات آموزشی" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "تناسب فضاهای آموزشی و اداری گروه با دوره و رشته" و "امکانات و خدمات رایانه ای" بود. در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل هفتم "پایان نامه ها و فرصت های مطالعاتی و سمینارها" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "قراردادهای پژوهشی" بود، و در تعیین مطلوبیت ملاک های عامل هشتم "دانش آموختگان" کمترین امتیاز مربوط به ملاک های

درباره امکانات و تجهیزات گروه، داده‌ها نشان داد براساس سیاست‌های دانشگاه، گروه صاحب امکانات و تجهیزات مجزا نبوده است. بنابراین، می‌توان ابراز نمود که نبود اعتبار مالی مجزا تعریف شده برای گروه از نقاط ضعف بوده که بر تمامی ابعاد من جمله تجهیزات و امکانات نیز تأثیر گذاشته است. ارزیابی عامل "دانش آموختگان"، اتخاذ تدابیر در ایجاد کانون دانش آموختگان و ارتباط با آنان را پس از فارغ التحصیلی ضروری می‌کند. همچنین در ارزیابی ملاک‌های عامل "دانش آموختگان" کمترین امتیاز مربوط به ملاک‌های "ارتباط گروه با دانش آموختگان پس از فارغ التحصیلی" و "ادامه تحصیل دانش آموختگان" بوده است. در مطالعه ضرایبان و همکاران (سال ۱۳۸۷) نیز وضعیت عامل دانش آموختگان نسبتاً مطلوب گزارش شد (۹).

در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل "هیأت علمی" نیز کمترین امتیاز مربوط به ملاک "ویژگی‌های اعضای هیأت علمی و روند ارتقا" و "فعالیت‌های پژوهشی هیأت علمی" بود. 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 نیز 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. این نتیجه با یافته‌های پارسا یکتا و همکاران (سال ۲۰۰۵) نیز همخوانی داشت. در ارزیابی درونی گروه پرستاری دانشگاه تهران نیز مسایل مربوط به هیأت علمی از نقاط ضعف گروه عنوان شده است (۸). در مطالعه حاضر مطلوبیت عامل "دانشجو" با یافته‌های افشاری و همکاران (سال ۲۰۰۱) در ارزیابی درونی در دانشکده پرستاری و مامایی اهواز همخوانی داشت (۱۰). همچنین در این مطالعه مطلوب بودن امکانات و تجهیزات آموزشی از نقاط قوت گروه بوده است. در مطالعه ضرایبان و همکاران (سال ۲۰۰۸)، وضعیت این عامل در گروه دندانپزشکی نامطلوب گزارش شد (۹).

ارزیابی درونی گروه پرستاری داخلی - جراحی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان برحسب معیار رتبه‌بندی Gorman، خوب بوده است (۷). در گزارشی دیگر که براساس مطالعه پارسا یکتا و همکاران (سال ۱۳۸۳)، جهت ارزیابی درونی گروه پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفت، یافته‌ها مبین وضعیت بسیار خوب گروه پرستاری و مامایی بود که بالاترین امتیازات ارزیابی درونی نیز مربوط به اهداف و تشکیلات این گروه بود (۸). پژوهش حاضر نیز نشان داد در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل اول "اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "برنامه توسعه و گسترش رشته‌ها و مقاطع" بوده است که مؤید لزوم تلاش برای توسعه مقطع تحصیلی کارشناسی پیوسته و نیز تحصیلات تکمیلی گروه مامایی است. همچنین در خصوص برنامه‌های توسعه گروه، گرچه برنامه مدون سالانه‌ای برای توسعه نیروی انسانی، فعالیت‌ها و تأمین منابع فیزیکی و مالی گروه تدوین نشده است، اما به‌طور ضمنی در کل دانشگاه وجود دارد.

همچنین تصمیمات اصلی گروه به‌طور مشارکتی و در شورای گروه براساس ضوابط ضمنی مورد توافق اعضا اتخاذ می‌شود، اما آیین‌نامه‌های داخلی مدون در خصوص امور جاری گروه وجود ندارد. همچنین داده‌های گردآوری شده در خصوص روند توسعه گروه در ۳ سال گذشته نشان داد توسعه نیروی انسانی و منابع کالبدی گروه، تناسب مناسبی با فعالیت‌های آن داشته است. در خصوص توسعه کیفی اعضای هیأت علمی نیز لازم به ذکر است این اعضا در اکثر دوره‌های آموزشی که توسط مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه برگزار شده است، شرکت نموده‌اند. با توجه به نتایج به دست آمده، کمبود امتیازات مربوط به عامل هیأت علمی، به‌ویژه ویژگی‌های عضو هیأت علمی و روند توسعه "ارتقای وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی، تشویق به ادامه تحصیل و توسعه فعالیت‌های لازم در دستیابی به رتبه‌های بالاتر علمی" را می‌طلبد. در تعیین مطلوبیت ملاک‌های عامل چهارم "دانشجو" کمترین امتیاز مربوط به ملاک "پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان" و "فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان" بود. از این رو پیشبرد فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان از اولویت‌های گروه می‌باشد.

نتیجه گیری

قابل ذکر است که دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم از سال ۱۳۸۵ موفق به اخذ دانشجوی کارشناسی ناپیوسته مامایی شد و مسلماً ارزیابی درونی در همین سطح صورت گرفته و مطلوبیت آن نیز منوط به همین مقطع بوده است. لذا در سالهای آتی و با چشم انداز و رسالت دانشگاه علوم پزشکی قم در امر تربیت نیروهای انسانی در مقاطع بالاتر، نیاز به تلاش بیشتر را خواهد طلبید و مسلماً ارزیابی درونی فعلی نقاط مثبت

و ضعف فعلی را گشاینده راه ارتقای آینده می داند.

تشکر و قدردانی

تحقیق حاضر نتیجه طرح تحقیقاتی (به شماره ۳۴/۱۷۴۸۹/پ) مصوب دانشگاه علوم پزشکی قم است. لذا از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه و تمامی عزیزان، به ویژه دانشجویانی که در انجام طرح حاضر همکاری نمودند، نهایت تشکر و قدردانی می شود.

References:

1. Bazargan A. Internal Evaluation in University and Application in Continuous Improved Higher Education Quality. Res Plan High Educ 1996;3(3-4):14-22. [Full Text in Persian]
2. Kelly D, Simpson S, Brown P. An Action Research Project to Internal Evaluation the Clinical Facilitator Role. J Clinical Nursing 2002;11(1):90-96.
3. Vlasceanu L, Gruenberg L, Parlea D. Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions. Bucharest: UNESCO; 2007. p. 48-49.
4. Mizikaci F. A Systems Approach to Program Evaluation Model for Quality in Higher Education. Qual Assur Educ 2006;14(1):37-53.
5. Fitzpatrick JL, Sanders JR, Worthon BR. Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidance. Boston: Allyn & Bacon; 2004. p. 44.
6. Aghababae S, Riazi H, Artimani T, Shobeiri F. Internal Evaluation of Mother and Child & Midwifery Departments of Hamadan University of Medical Sciences. Sci J Hamadan Nurs Midwifery 2012;20(1):39-44. [Full Text in Persian]
7. Rafiee GH, Khodadady Zadeh A, Kazemi M, Shahabi M, Ravary A, Bakhshi H. Internal Evaluation of Medical Surgical Nursing Department of Rafsanjan University of Medical Sciences. J Semnan Univ Med Sci 2004;5(2):9-17. [Full Text in Persian]
8. 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]
9. Zarrabian M, Farzianpour F, Razmi H. Internal Evaluation of the Endodontics Department. J Strides in Development of Medical Education 2008;5(2):135-142. [Full Text in Persian]
10. Afshary P. Internal Evaluation in Faculty of Nursing and Midwifery, Ahvaz University of Medical Science. Tehran: EDC Press; 2001. p. 60-61. [Text in Persian]