





اعتباربخشی (ACCREDITATION) یا اعتبارسنجی
ارزیابی درونی برنامه دوره های آموزشی رشته های علوم پایه پزشکی کلان منطقه
آمایشی یک
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان سمنان
دانشکده پرستاری و مامایی

سال 1400

قال الإمام الباقر (عليه السلام): عالمٌ يَنْتَفَعُ بِعِلْمِهِ أَفْضَلُ مِنْ سَبْعِينَ أَلْفَ عَابِدٍ؛

دانشمندی که از علمش سود برند، از هفتاد هزار عابد بهتر است (بحار الانوار، ج 75)

صفحه	عنوان
6.....	پیشگفتار
7.....	ارزیابی کیفیت در گروه های آموزشی دانشگاهی
7.....	ضرورت انجام ارزیابی مستمر برای بهبود کیفیت آموزش عالی
8.....	ممیزی
8.....	اعتبارسنجی
8.....	رتبه بندی دانشگاه ها
9.....	الگوی ارزیابی درونی و بیرونی
10.....	ارزشیابی آموزشی
10.....	تعریف ارزیابی درونی
10.....	اهمیت ارزشیابی درونی.....
11.....	گام های فرآیند ارزیابی درونی.
11.....	برنامه ریزی ارزشیابی درونی.....
11.....	گام های ارزشیابی درونی.....
13.....	گام اول معرفی ارزشیابی درونی، آشنایی اعضاء هیأت علمی با ارزشیابی درونی.....
13.....	گام دوم تشکیل کمیته ارزشیابی درونی در گروه های آموزشی
14	گام سوم تدوین یا تصریح رسالت و اهداف آموزشی
14.....	گام چهارم تعیین حوزه های ارزشیابی و ملاک های هر یک از آنها.....
17.....	گام پنجم تعیین وضعیت مطلوب متناسب با هر یک از ملاک ها.
17.....	گام ششم تعیین روش های جمع آوری داده ها و تدوین ابزار اندازه گیری.....
19.....	گام هفتم جمع آوری، تحلیل و تفسیر داده ها.....
20.....	گام هشتم تهیه گزارش مقدماتی و بحث پیرامون داده ها.
20.....	گام نهم تهیه گزارش نهایی و ارائه پیشنهادها.....
21.....	گام دهم پیگیری نتایج.
.....	فهرست مندرجات پیوست گزارش.....

پیشگفتار

ارزیابی درونی زیربنای بهبود کیفیت است. در فرآیند ارزیابی درونی خود اعضای واحد آموزش عالی، گروه آموزشی مورد ارزیابی، برای قضاوت درباره کیفیت اقدام می‌نمایند و با توجه به عوامل مورد ارزیابی و ملاک‌ها و نشانگرهای مربوط، به سنجش کیفیت می‌پردازند. در این گونه ارزیابی با توجه به این که اعضای هیأت علمی در فرآیند قضاوت کردن درباره کیفیت، همکاری می‌کنند و برای بهبود آن پیشنهادهای سازنده‌ای عرضه می‌دارند، هدف‌های گروه آموزشی مورد ارزیابی، بهتر درک می‌شود و سپس برای کوشش‌های آینده برنامه‌ریزی به عمل می‌آید. این امر بر اساس شناسائی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و عوامل باز دارنده آن گروه انجام و به صورت گزارش ارزیابی درونی عرضه می‌شود. اما انجام ارزیابی درونی مانند تنها به قاضی رفتن است، لذا انجام ارزیابی بیرونی نیز به ضرورت می‌یابد.

اهمیت موضوعاتی مانند کیفیت، ارزشیابی و تضمین کیفیت در فرآیند اصلاح نظام‌های آموزش عالی و ایجاد ارتباط نزدیک با دست آوردهای جدید علم، فرهنگ و اقتصاد توسط همگان درک شده و اغلب مورد تأیید قرار گرفته است. ایجاد یک نظام ارزشیابی کیفیت آموزش، ابزاری برای دانشگاه فراهم می‌سازد تا به وسیله آن فعالیت‌های خود را مورد بازنگری قرار داده، نقاط قوت و ضعف خود را معین کند و گزینه‌های مناسب را برای اصلاح خود انتخاب نمایند. ارزشیابی عبارت است از روش سیستماتیک جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و به کارگیری اطلاعات که منجر به قضاوت‌ها و یا توصیه‌های ناظر به کیفیت می‌شود. یکی از لوازم هر تغییری، شناسایی وضعیت موجود می‌باشد، که خود نیاز به ارزشیابی دقیق و سیستماتیک دارد. ولی نکته‌ای که باید به آن اشاره نمود این است که انتخاب عمده‌ی یک دیدگاه اختصاصی از کیفیت، پیامدهایی برای روشی که در ارزشیابی کیفیت به کار برده می‌شود دارد و با توجه به اهمیت آموزش پزشکی و حساسیت نقش پزشکان و فارغ‌التحصیلان در تأمین سلامت افراد جامعه، کیفیت آموزش پزشکی نیز از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. به همین دلیل عده‌ای معتقدند باید یک حداقل برای این کیفیت تعریف نمود که این تعریف ناظر بر مفهوم کیفیت به عنوان آستانه است. در شرایط کنونی می‌توان با تعریف کیفیت به عنوان تناسب با اهداف به ارزشیابی برنامه‌های آموزشی بر اساس اهداف آن‌ها پرداخت. الگوها و روش‌های ارزشیابی متنوع بوده و در حیطه‌ها و شرایط متفاوت شکل گرفته‌اند. وقتی که ارزشیابی توسط افراد درون سیستم صورت گیرد، یعنی کارکنان یک واحد به شکلی عملی و سیستماتیک به ارزشیابی بپردازند. ارزشیابی درونی که گام نخست این فرآیند است شکل می‌گیرد.

منظور نهایی خود ارزشیابی تشویق تمامی اعضای یک واحد می‌باشد که این‌طور بیان‌دیشند که هر یک از آنان در قبال کیفیت و موارد ارتقاء مطرح شده، مسئول هستند. اما ارزشیابی درونی امری توصیفی و تحلیلی است به این معنا که وضعیت موجود را توصیف نموده و نقاط قوت و ضعف واحدهای آموزشی را بررسی و توصیه‌هایی در جهت بهبود کیفیت ارائه می‌دهد.

ارزیابی از نظام‌های آموزشی یکی از ضروریات پویایی این نظام‌ها است. به عبارت دیگر، عدم وجود فرآیند ارزیابی مستمر در نظام‌های آموزشی، موجب رکود آن‌ها می‌گردد. در این راستا، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با هدف ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی، آیین‌نامه اجرایی طرح ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها را به تصویب رسانده و به دانشگاه‌های سراسر کشور اعلام نموده است. این طرح به منظور استفاده از تجارب اعضای هیأت علمی دانشگاه در راستای ارتقای سطح عملکرد گروه‌های آموزشی طراحی شده است. اهمیت این نوع ارزیابی موجب گردیده است تا از سوی بسیاری از دانشگاه‌های کشور مورد استقبال قرار گیرد. ارزشیابی درونی در گروه‌های پرستاری و مامایی از سال

1385 در دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) آغاز و سپس هر سال انجام گردیده است، سپس ارزشیابی درونی گروه اتاق عمل در سال 1387 و گروه فوریت‌های پزشکی در سال 1389 برای اولین بار انجام شد.

ارزیابی کیفیت در گروه‌های آموزشی دانشگاهی

در دو دهه گذشته، کیفیت به عنوان یکی از چالش‌های مهم نظام‌های آموزش عالی، همواره در مرکز توجه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی قرار داشته است. برای بهبود کیفیت دانشگاهی لازم است به ارزیابی درونی و بیرونی گروه‌های آموزشی پرداخته شود. تجربه ارزیابی مستمر در کشورهای مختلف جهان و نیز تجربه پانزده سال گذشته ارزیابی درونی و بیرونی در ایران نشان می‌دهد که سنجش کیفیت دانشگاهی در سطح گروه‌های آموزشی می‌تواند به بهبود کیفیت این گروه‌ها بی‌انجامد. اما این امر مستلزم آن است که پس از انجام ارزیابی درونی به انجام ارزیابی بیرونی بپردازیم، علاوه بر آن برای بهبود کیفیت، باید فرهنگ ارزیابی را در دانشگاه‌ها اشاعه داد. این فرهنگ از مؤلفه‌های زیر تشکیل می‌شود:

1. دلبستگی اعضای هیأت علمی به کیفیت
 2. جامع‌نگری در سنجش کیفیت گروه‌های آموزشی و بهبود آن
 3. گرایش به پاسخگویی و ترغیب گروه‌های آموزشی به تصریح رسالت و هدف‌های خود و پاسخ‌گو نمودن آنان در قبال آن
 4. شفاف‌سازی امور گروه‌های آموزشی
 5. مشارکت دادن افراد ذریبط و ذینفع در برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی
 6. عملگرایی گروه‌های آموزشی متعاقب ارزیابی بیرونی و درونی
- از جمله شرایط لازم برای اشاعه فرهنگ کیفیت در دانشگاه‌ها در دسترس قرار دادن آثار علمی مرتبط با ارزشیابی آموزشی است.

ضرورت انجام ارزیابی مستمر برای بهبود کیفیت آموزش عالی

در گذار از قرن بیستم به قرن بیست و یکم نظام‌های آموزش عالی در جهان با چالش‌های چند گانه‌ای روبرو شده‌اند. از یک طرف دیدگاه‌های زیر بنایی معرفت‌شناسی، بر ساختن دانش تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند. از طرف دیگر کاربرد فناوری‌های همگرا در عرصه جهانی و نیز ضرورت توجه به توسعه پایدار کشورها، اثر بخشی، کارآمدی و بهره‌وری نظام‌های آموزش عالی را در کشورهای مختلف دستخوش دگرگونی کرده است. کاربرد فناوری‌های همگرا مانند فناوری زیستی، ریزفناوری (نانو) و فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث شده است که در روند جهانی شدن، انتظارات از دانشگاه‌ها به گونه‌ای فزاینده دگرگون شود. در این روند، فرهنگ جهانی ناخواسته توسعه کشورها را تحت تأثیر قرار داده و در آستانه هزاره سوم دانشگاه‌ها را به چالش می‌طلبد. علاوه بر آن، التزام اجتماعی آموزش عالی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. وانگهی طی دو دهه گذشته در اغلب کشورهای جهان برای هماهنگ‌تر کردن برنامه‌های آموزش عالی با نیازهای توسعه‌ای و ارتقای کیفیت نظام‌های آموزش عالی، حساسیت ویژه‌ای به وجود آمده است، تا دانشگاه‌ها پاسخ‌گوتر شوند. حاصل این امر آن بوده است که نیاز روزافزون نسبت به ارزیابی کیفیت دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزش عالی در اغلب کشورهای جهان احساس شده است. به طور کلی در آموزش عالی برای قضاوت درباره کیفیت می‌توان از رویکردهای ممیزی، ارزشیابی و اعتبارسنجی استفاده کرد که در ادامه به توضیح هر یک پرداخته شده است.

ممیزی

فرآیندی است که برای قضاوت درباره کیفیت ساز و کار اجرایی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این فرآیند شامل موارد زیر است: قضاوت درباره مناسب بودن برنامه‌ها و شیوه‌های طراحی شده برای تحقق هدف‌های بیان شده، تطابق فعالیت‌های بیان شده با برنامه‌های اجرا شده و قضاوت درباره اثربخشی فعالیت‌ها نسبت به تحقق هدف‌های بیان شده.

ارزیابی آموزشی

تعیین، تهیه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات درباره پدیده‌ها، فعالیت‌ها و ویژگی‌های نظام‌های آموزشی به منظور قضاوت و تصمیم‌گیری جهت بهبودی.

اعتبارسنجی

یکی از الگوهای ارزشیابی مؤسسه‌ها یا برنامه‌های آموزشی است که می‌توان به وسیله آن به قضاوت درباره مؤسسه یا برنامه پرداخت. در انجام این امر میزان تطابق وضعیت موجود با استانداردهای مورد نظر قرار می‌گیرد و بر اساس آن کیفیت مؤسسه یا برنامه تأیید یا رد می‌شود. لازمه آن ارزیابی درونی و بیرونی و وجود استاندارد می‌باشد. در ارزیابی گروه‌های آموزشی یا مؤسسه‌های آموزش عالی متداول‌ترین رویکرد مورد استفاده، الگوی اعتبارسنجی متشکل از ارزیابی درونی و بیرونی است. البته ارزیابی بیرونی باید متعاقب ارزیابی درونی به انجام رسد. هر چند برخی از کشورها مانند فرانسه در ابتدا به ارزیابی بیرونی دانشگاه‌ها پرداختند، اما پس از کسب تجربه اولیه در کاربرد الگوی اعتبارسنجی، استفاده از هر دو مرحله ارزیابی درونی و بیرونی را مورد توجه قرار داده‌اند. به طور کلی می‌توان گفت که در اغلب کشورهایی که به انجام ارزیابی کیفیت برنامه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی توجه دارند، انجام ارزیابی درونی مرحله اول بهبود کیفیت است و سپس بر اساس آن به ارزیابی بیرونی می‌پردازند.

رتبه بندی دانشگاه‌ها

با توجه به اصل یاد شده، انجام ارزیابی درونی و بیرونی کیفیت، زیربنای ارتقای مستمر کیفیت دانشگاهی است. اما با توجه به نیاز داوطلبان ورود به آموزش عالی، والدین و افراد علاقه مند دیگر نسبت به اطلاعات مربوط به کیفیت دانشگاه‌ها، و برخی سازمان‌های تبلیغاتی یا انتشاراتی با استفاده از داده‌های ثبتی، سعی در استفاده از الگوی رتبه‌بندی دانشگاه‌ها نموده‌اند و آن را رویکردی برای سنجش کیفیت دانشگاهی قلمداد کرده‌اند. همچنین یک یا دو مؤسسه پژوهشی نیز به این امر مبادرت ورزیده‌اند؛ اما رویکرد رتبه بندی از نظر قابلیت اعتماد داده‌ها و اعتبار نتایج، تردید آمیز است. نامناسب بودن این رویکرد به منظور سنجش کیفیت دانشگاه‌ها، در آثار پژوهشی مختلف یادآوری شده است. به رغم کوشش‌های تبلیغاتی در استفاده از رویکرد رتبه بندی، به کارگرفتن ارزیابی درونی و بیرونی به طور گسترده در اغلب کشورهایی که به بهبود کیفیت آموزش عالی توجه می‌نمایند، رواج یافته است. همچنین در چند سال اخیر به واسطه القای شبهه نسبت به اهمیت رتبه بندی‌های دانشگاه‌ها در سطح بین‌المللی، برخی طرح‌های پژوهشی به منظور یافتن الگوهای بدیل ارزیابی برنامه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی آغاز شده و در دست اجرا می‌باشد. از این جمله می‌توان به طرح تدوین الگویی برای ارزیابی دانشگاه‌ها بر اساس رعایت ضوابط آموزش عالی جهت توسعه پایدار و نیز به موارد دیگری از این قبیل اشاره کرد.

الگوی ارزیابی درونی و بیرونی

الگوی ارزیابی درونی و بیرونی، زیربنایی استوار برای اشاعه فرهنگ کیفیت در نظام آموزش عالی است. زیرا ارزیابی درونی جنبه خود در آئینه دیدن دارد. به طوری که به مصداق آئینه چون نقش تو بنمود راست، خودشکن آئینه شکستن خطاست. گروه‌های آموزشی می‌توانند پس از ارزیابی درونی به اصلاح و بهبود امور خود بپردازند. سپس انجام ارزیابی بیرونی باعث می‌شود که امر قضاوت درباره کیفیت گروه آموزشی فقط به نظر اعضای هیأت علمی گروه آموزشی منحصر نشود؛ بلکه قضاوت متخصصان دانشگاهی دیگر نسبت به کیفیت گروه و عوامل تشکیل دهنده آن (درونداد، فرآیند، برونداد و پیامد) نیز به عمل آید. از این طریق اطمینان لازم نسبت به کیفیت فراهم می‌شود. این امر بدان جهت است که پیشنهادهای افراد متخصص یاد شده که نامداران جامعه هیأت علمی در رشته تخصصی خود می‌باشند برای ارتقای کیفیت گروه آموزشی عرضه می‌شود. با طی چنین طریقی می‌توان امیدوار بود که آئینه ارزیابی درونی از زنگار مبری باشد. در راستای پاسخ‌گویی به نیاز برای سازماندهی فرآیند ارزیابی درونی و بیرونی، ایجاد نهادهای ملی و سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای برای ارزیابی و اعتبار سنجی نظام‌های آموزش عالی، در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته است.

در نظام آموزش عالی ایران، طرح ارزیابی درونی برای اولین بار در سال 1375 در قالب یک طرح پیش پژوهشی در شش گروه آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اجرا شد. نتایج این طرح نشان داد که انجام ارزیابی درونی در بهبود کیفیت گروه آموزشی نقش قابل ملاحظه‌ای ایفا می‌کند. از این رو، طرح یاد شده در برخی گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های جامع دولتی نیز به اجرا در آمد. سپس در راستای تأکید برنامه سوم و چهارم توسعه کشور بر کار آمد کردن نظام ارزشیابی و ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی، مأموریت ارزیابی و اعتبارسنجی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری محول شد. بر این اساس از سال 1379 تاکنون قریب به 700 گروه آموزشی از دانشگاه‌های کشور تمایل خود را به استفاده از رویکرد ارزیابی درونی نشان داده‌اند این امر با حمایت سازمان سنجش آموزش کشور به اجرا در آمده است. اینک با توجه به توسعه اجرای ارزیابی درونی و تضمین کیفیت گروه‌های آموزشی و کسب آمادگی لازم، زمان آن رسیده است که رویکرد ارزیابی بیرونی نیز به عنوان مکمل ارزیابی درونی و تضمین کیفیت گروه‌های آموزشی در نظام آموزش عالی کشور مورد توجه قرار گیرد.

پس از اجرای ارزیابی درونی و تدوین گزارش آن، در انجام ارزیابی بیرونی متخصصانی (هیأت همگنان) در رشته ذریبط از خارج گروه آموزشی دعوت می‌شوند تا ضمن قضاوت درباره صحت داده‌های ارزیابی درونی، اعتبار نتایج آن را واریسی کنند. اگر چه فلسفه و هدف کلی ارزیابی بیرونی به عنوان یکی از مراحل اعتبار سنجی بهبود کیفیت است اما ذکر این نکته ضروری است که در اغلب کشورهای با سابقه در این حوزه ارزیابی بیرونی مترادف با اعتبارسنجی در نظر گرفته می‌شود. علاوه بر آن تصمیم‌گیری درباره توسعه نظام آموزش عالی بر مبنای نتایج آن استوار است.

اجرای فرآیندهای ارزیابی درونی و بیرونی شرط لازم برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی را فراهم می‌کند، اما علاوه بر آن باید تغییرات پیشنهادی در گزارش ارزیابی درونی و بیرونی را پیگیری کرد و اقدامات اجرایی لازم را به عمل آورد تا شرط کافی بهبود کیفیت نیز فراهم شود. در غیر اینصورت، انجام ارزیابی بیهوده جلوه می‌کند. این امر در تجربه‌های ارزیابی در سطح بین‌المللی مورد تأکید قرار گرفته و در تجربه‌های ملی نیز آزموده شده است. نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است که ارزیابی درونی در سطح دانشکده نمی‌تواند پاسخ‌گوی بهبود کیفیت باشد، بنابراین برای بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی در آموزش عالی لازم است ارزیابی درونی و بیرونی گروه‌های آموزشی را به انجام رساند.

ارزشیابی آموزشی

نقش و اهمیت ارزشیابی در فرآیند اصلاح و رشد نظام‌های آموزش عالی و ایجاد ارتباط نزدیک با دستاوردهای علمی بر کسی پوشیده نیست. ایجاد نظام ارزشیابی کیفیت آموزش، ابزاری را برای دانشگاه فراهم می‌سازد تا به وسیله آن فعالیت‌های خود را مورد بازنگری قرار دهد. نقاط قوت و ضعف را معین کند و گزینه‌های مناسب را برای اصلاح خود انتخاب نماید. میزان توجه دانشگاه به فرآیند ارزشیابی بیانگر خواست سازمان نسبت به بهبود فرآیندهای جاری آموزشی و رفع کاستی‌های موجود است. ارزشیابی ابزاری برای درک ارزش پدیده‌ها و قضاوت در مورد آن‌هاست و دانش خاص مربوط به یک موقعیت ویژه را تولید کرده و به ایجاد دانشی تعمیم‌پذیر نمی‌انجامد.

تعریف ارزیابی درونی

ارزیابی درونی فرآیندی است که در آن اعضاء گروه آموزشی دانشگاهی، 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 برنامه‌ریزی کرده و در اجرای آن گام‌های اولیه را بر می‌دارند.

اساساً ارزیابی درونی در یک سازمان، بازتاب جمعی آرمان‌ها، قضاوت در باره عملکرد سازمان و فرصتی برای ارتقاء کیفیت آن است. گزارش آن نیز اصولاً به عنوان فراهم کننده اطلاعات برای ارزیابی بیرونی به کار برده می‌شود. بنابراین ارزیابی درونی برای سازمان‌های یادگیرنده اطلاعات با ارزشی را جهت توسعه آن‌ها فراهم می‌کند، به طوری که با جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل و عرضه بازخورد، پشتیبان تصمیم‌گیری مدیریت می‌باشد.

به فرآیندی که در طی آن عناصر یک نظام، به صورت خودآگاه، اقدام به ارزیابی مجموعه عناصر، فرآیندها و پیامدهای موجود در نظام خود می‌کنند، فرآیند ارزیابی درونی اطلاق می‌شود. فرآیند اجرای ارزیابی درونی با تعیین اهداف و ملاک‌های ارزیابی آغاز و به ارائه و اجرای راهکارهای مناسب جهت ارتقاء کیفی نظام آموزشی ختم می‌گردد.

اهمیت ارزشیابی درونی

1. ارزشیابی درونی یک گام ضروری است، زیرا فقط متخصصان دخیل در واحد، آگاهی تفصیلی از فعالیت‌ها و عملکرد خود دارند.
 2. دست‌اندرکاران درون سیستم تغییرات ضروری برای بهبود مداوم را انجام خواهند داد.
 3. ارزشیابی درونی حس مالکیت در روند ارزشیابی برای دست‌اندرکاران ایجاد کرده و آن‌ها ارزشیابی را سهمیم در کیفیت فعالیت‌های خود احساس می‌کنند.
 4. ایجاد دید تازه در افراد درون سیستم از فعالیت‌هایشان
 5. به اجرا در آوردن موارد مهم در بهبود کیفیت
- با توجه به دلایل بالا می‌توان گفت که یک ارزشیابی درونی مناسب شرط لازم و احتمالاً کافی برای رسیدن به هدف ارتقاء است.

اهداف ارزشیابی درونی

در فرآیند اجرای ارزیابی درونی موارد زیر، زمینه را برای ارتقاء کیفی نظام آموزشی فراهم می‌سازد.

1. بهبود کیفیت نظام آموزش عالی

2. همسو کردن نظام دانشگاهی یا نیازهای جامعه و منابع تخصصی
3. یاری دادن به خودتنظیمی امور نظام دانشگاهی
4. آشکار کردن جنبه‌های مختلف کیفیت عوامل نظام دانشگاهی
5. مشارکت اعضای هیأت علمی در شفاف سازی امور دانشگاهی

فوائد فرآیند اجرای ارزیابی درونی

1. اعضای هیأت علمی بخش نقاط ضعف و قوت بخش را شناسایی می‌کنند.
2. اعضای هیأت علمی، در صدد رفع نقاط ضعف بخش بر می‌آیند.
3. اعضای هیأت علمی به نقش خود در ارتقای بخش پی می‌برند.
4. فعالیت‌های اعضای هیأت علمی در بخش همگرا می‌شود.
5. اعضای هیأت علمی از تجارب یکدیگر استفاده می‌کنند.
6. اعضای هیأت علمی فرصت ابراز نظرات خود را پیدا می‌کنند.
7. بخش در تصمیم‌گیری‌ها قدرت بیش‌تری پیدا می‌کند.
8. بخش پیشرفت خود را به وضوح مشاهده می‌کند.
9. بخش پیشرفت و توسعه خود را بر اساس شواهد و مدارک حاصل از ارزیابی درونی پی‌گیری می‌نمایند.

برنامه‌ریزی ارزشیابی درونی

ارزشیابی درونی در قالب یک چارچوب نظام‌دار و قابل انعطاف در هر گروه آموزشی در سه مرحله عمده به شرح زیر انجام می‌گیرد.

مرحله اول: تدوین ملاک‌ها، نشانگرها و استانداردها

در این مرحله مقدمات انجام ارزیابی و شرایط لازم جهت اجرا مهیا می‌گردد در این مرحله اقدامات زیر صورت می‌گیرد.

1. آشنا کردن اعضاء گروه با ضرورت، فلسفه و فرآیند ارزیابی درونی
2. تشکیل کمیته راهبردی ارزیابی درونی متشکل از سه تا پنج نفر عضو هیات علمی
3. -تصریح و شفاف سازی رسالت و اهداف گروه آموزش
4. تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مورد ارزیابی و توافق در خصوص آن‌ها بین اعضاء هیات علمی
5. تعیین الزامات قضاوت سطح مطلوب یا استانداردها در باره کیفیت نشانگرها

مرحله دوم: گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله با توجه به اهداف و شرایط تعیین شده اقدام به اجرای ارزیابی می‌گردد. در این مرحله هر یک از اعضای کمیته راهبردی مسئولیت اجرای یک قسمت از آن را به عهده خواهد گرفت. اقداماتی که در این مرحله صورت می‌گیرد عبارتند از:

1. طراحی و تدوین ابزار گردآوری داده‌ها
2. جمع آوری، تنظیم و استخراج داده‌ها
3. تجزیه و تحلیل، تفسیر و قضاوت در مورد داده‌ها

مرحله سوم : تدوین گزارش و پیگیری نتایج حاصل از ارزیابی

هر یک از اعضای کمیته راهبردی نتایج بررسی های خود را در قالب گزارشی تهیه نموده و در کمیته به اطلاع سایر اعضا می‌رسانند. سپس پیش نویس گزارش اولیه در اختیار کلیه اعضای هیات علمی گروه قرار می‌گیرد. این گزارش در جلسه‌ای که کلیه اعضای هیات علمی حضور دارند مورد بررسی قرار خواهد گرفت و پس از تصویب، گزارش نهایی تدوین می‌گردد.

- مدیر گروه بر اساس نتایج حاصل از انجام ارزیابی درونی و نمایان شدن نقاط قوت و ضعف اقدام به برنامه‌ریزی جهت بهبود وضعیت گروه می‌نماید. در مرحله تدوین گزارش نهایی پیشنهادات به منظور رفع نارسائی‌های گروه و ارتقاء کیفیت در سه سطح طبقه‌بندی می‌گردد:

1. پیشنهادات مربوط به گروه آموزشی
2. پیشنهادات مربوطه به دانشکده
3. پیشنهادات مربوط به دانشگاه

گام‌های فرآیند ارزیابی درونی

1. آشنایی اعضای هیات علمی واحد مورد ارزیابی با هدف، اصول و روش اجرای ارزیابی درونی
2. تشکیل کمیته ارزیابی درونی
3. تهیه برنامه زمان‌بندی اجرای ارزیابی درونی
4. تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی
5. تعیین الزامات برای قضاوت در باره کیفیت
6. مشخص کردن داده‌های مورد نیاز برای ارزیابی درونی
7. انتخاب یا تدوین ابزار اندازه‌گیری برای گردآوری داده‌ها
8. گردآوری داده‌ها
9. تنظیم و تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره کیفیت عوامل مورد ارزیابی
10. بازنگری و تصریح هدف‌های گروه آموزشی
11. تدوین گزارش مقدماتی و توزیع آن برای کسب نظر اعضای هیات علمی گروه آموزشی در باره پیشنهاد برای بهبود کیفیت گروه آموزشی
12. تدوین گزارش نهایی

گام‌های انجام ارزشیابی درونی

- گام اول:** معرفی ارزشیابی درونی، آشنایی اعضای هیات 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 هیأت علمی با ارزشیابی درونی

از آنجا که ارزشیابی و به ویژه ارزشیابی درونی در شکل نوین خود برای بسیاری از واحدهای آموزشی ناشناخته است و اکثریت اعضای هیأت علمی به واسطه ماهیت رشته خود با این فرآیند آشنا نیستند، بنابراین لازم است که در ابتدا اعضای هیأت علمی با این علم آشنا گردند. در این راستا اطلاع رسانی به شرح ذیل می‌تواند راه گشا باشد:

1. شرکت در کارگاه‌های ارزشیابی درونی
2. استفاده از جزوات و متون ارزشیابی
3. استفاده از تجارب گروه‌هایی که ارزشیابی درونی را انجام داده‌اند
4. تشکیل جلسات درون گروهی و استفاده از رهنمودهای کارشناسان ارزشیابی در این جلسات

گام دوم: تشکیل کمیته ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی

این کمیته بعد از توجیه اعضای هیأت علمی و آشنایی آن‌ها با فرآیند ارزشیابی درونی با مشارکت اعضای هیأت علمی تشکیل می‌گردد.

پیشنهاد می‌شود در این کمیته علاوه بر اعضای اصلی هیأت علمی از یک کارشناس با تجربه آموزشی و حتی المقدور نمایندگانی از گروه‌های ذی‌نفع، دانشجو، کارکنان استفاده شود و با توجه به نقش حساس و حیاتی مدیریت در فرآیند ارزشیابی و پیگیری نتایج، مدیر گروه در رأس این کمیته به منظور حمایت گروه قرار دارد.

وظایف کمیته ارزشیابی درونی عبارتند از:

1. ارائه برنامه زمان‌بندی جهت اجرای طرح
2. تعیین نقش هر یک از اعضای و تشکیل کمیته‌های کاری
3. تعیین حوزه‌ها و ملاک‌های مرتبط با آن‌ها
4. تدوین وضعیت مطلوب برای هر یک از ملاک‌ها
5. تدوین ابزار و جمع‌آوری داده‌ها
6. تحلیل، تفسیر و ارائه پیشنهادات اجرایی
7. تدوین گزارش ارزشیابی درونی
8. پیگیری پیشنهادات

کمیته ارزشیابی درونی هر گروه باید دارای ویژگی‌هایی ذیل باشد:

1. اصل مهم مشارکت اکثریت اعضای هیأت علمی گروه می‌باشد.
2. این افراد باید نسبت به واحد مورد نظر (برنامه آموزشی مؤسسه) اطلاعات کافی داشته باشند.
3. بهتر است کمیته شامل نمایندگان همه دست‌اندرکاران درون سیستم باشد.

4. 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 این که ارزشیابی درونی مبتنی بر اهداف گروه می‌باشد و تدوین وضعیت‌های مطلوب نیز باید متناسب با هدف-ها صورت پذیرد، بنابراین کمیته ارزشیابی درونی در ابتدا باید رسالت و اهداف گروه را مدون و یا تصریح نماید. 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 هیأت علمی که صاحب‌نظر و متخصص در رشته خود می‌باشند، اهداف آموزشی گروه را تصریح و تدوین می‌نمایند. البته ممکن است که این اهداف به صورت مدون در گروه وجود داشته باشد که مجدداً بازبینی و در صورت لزوم تصحیح می‌گردد و نهایتاً در ارزشیابی درونی به عنوان اولین حوزه مورد ارزشیابی قرار خواهد گرفت.

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

در این مرحله اعضاء هیأت 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:

الف: حوزه رسالت و اهداف

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 به وسیله 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 عبارتند از:

1. وجود رسالت‌ها و اهداف مدون
2. مشارکت دست‌اندرکاران در تدوین اهداف
3. رعایت قواعد هدف نویسی و طبقه‌بندی دانش، مهارت و نگرش
4. میزان آگاهی دست‌اندرکاران
5. بازنگری رسالت و اهداف آموزشی گروه

ب: 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 عبارتند از:

1. نحوه انتخاب و وظایف مدیر گروه
2. ویژگی‌های مدیر گروه علمی سابقه آموزشی سابقه مدیریت دوره‌های آموزشی و مطالعه در باره مدیریت، اطلاع از قوانین
3. اختیارات و آیین نامه‌ها، پیگیری مشکلات گروه

4. میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها
5. برنامه‌های توسعه اعضاء هیأت علمی برنامه برای افزایش توان آموزشی فرصت‌های مطالعاتی
6. آئین نامه‌های داخلی گروه شفافیت، میزان آگاهی دست اندرکاران، کفایت و اجرای آن
7. وجود ساز و کار مشخص برای تعیین: بودجه، هزینه‌های گروه و نحوه هزینه آن
8. برنامه مشخص برای ارتباطات داخل و خارج از گروه
9. برنامه‌های تشویق و توییح
10. نحوه گزینش و استخدام هیات علمی و سایر کارکنان

ج- حوزه برنامه آموزشی

در این حوزه برنامه‌های درسی و فعالیت‌های آموزشی با توجه به ملاک‌های ذیل مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

1. تعریف دقیق فعالیت‌های آموزشی (what/whom/who/where/when)
2. تناسب محتوای برنامه آموزشی با اهداف
3. مشارکت در برنامه‌ریزی درسی
4. اجرای برنامه آموزشی
5. روش‌های تدریس و میزان استفاده از طرح درس
6. یکپارچگی علوم پایه و بالینی

د- حوزه هیأت علمی

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

1. ترکیب و توزیع اعضاء هیأت علمی تعداد، مرتبه دانشگاهی، درجه علمی، وضعیت استخدامی، نسبت تمام وقت به پاره وقت
2. توانمندی های آموزشی، سابقه تدریس، گارگاه روش تدریس، تالیف و ترجمه، پروژه یا فعالیت مرتبط با آموزش
3. توزیع فعالیت‌های اعضاء هیأت علمی بر حسب زمان اختصاص یافته در سه بخش:
4. آموزش: گزارش صبحگاهی، راند، گراند راند، ژورنال کلاب، تدریس عملی، تدریس نظری، مشاوره
5. پژوهش: فعالیت در مراکز پژوهشی، کنفرانس، هدایت پایان نامه
6. درمان: فعالیت‌های درمانی فاقد جنبه آموزشی، نوآوری و خلاقیت اعضاء هیأت علمی، میزان رضایت هیأت علمی از امکانات رفاهی و خدمات

ذ- حوزه دانشجویان

بسیاری از ملاک‌ها که در ارتباط با دانشجویان می‌باشد، در این حوزه سنجیده می‌شود که عبارتند از:

1. ترکیب و توزیع دانشجویان تعداد، سن، جنس، بومی بودن
2. صلاحیت‌های ورودی دوره‌های پیش نیاز، نمرات امتحانی قبلی، علایق تحصیلی
3. ارتباط دانشجویان با اعضاء هیأت علمی و مدیر گروه

4. مشارکت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی
5. پیشرفت و افت تحصیلی
6. آگاهی دانشجویان از حقوق و وظایف خود
7. میانگین زمان مطالعه
8. فعالیت‌های پژوهشی دانشجو

ر - حوزه منابع آموزشی

در این حوزه عمدتاً میزان کفایت فضا، تجهیزات و امکانات آموزشی با توجه به هدف‌های گروه و نیز دوره های 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 عبارتند از:

1. کیفیت، تعداد و تنوع فضاهای آموزشی کلاس‌ها، بخش‌ها، درمانگاه، آزمایشگاه ...
2. کتابخانه وسعت، تعداد کتب مرجع، تعداد اشتراک مجلات علمی، جدید بودن منابع، میزان دسترسی کتابدار
3. تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتری
4. وسایل کمک آموزشی و تناسب آن‌ها با نیازها
5. میزان استفاده از وسایل کمک آموزشی
6. تجهیزات بالینی مؤثر در آموزش
7. کفایت بیماران از لحاظ تعداد، تنوع
8. برنامه و خط‌مشی گروه برای تأمین و بهینه‌سازی منابع آموزشی

ز - حوزه پژوهش

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

1. آثار و فعالیت‌های انفرادی اعضای هیأت علمی تالیف، ترجمه، مقاله، راهنمایی پایان نامه، شرکت در پروژه‌های تحقیقاتی
2. خط مشی و برنامه‌های مشخص گروه برای پژوهش پروژه‌های پژوهشی گروه (ملی / بین المللی) سمینارها و همایش‌های برگزار شده توسط گروه
3. امکانات پژوهشی

س - حوزه سنجش و ارزشیابی

1. سنجش (امتحانات)
2. وجود سایر برنامه‌های ارزشیابی در حوزه‌های مختلف و کیفیت آن‌ها

ش - حوزه دانش‌آموختگان

کسب باز خورد از دانش‌آموختگان و اهمیتی که این افراد به عنوان محصول نهایی و برآیند سیستم آموزشی دارند ایجاب می‌نماید که برای قضاوت در باره برنامه، مورد ارزشیابی قرار گیرند. ملاک‌های مورد نظر عبارتند از:

1. وجود ساز و کار مشخص در گروه برای ارتباط با دانش آموختگان
2. بازنگری در برنامه آموزشی با استفاده از بازخورد دانش آموختگان
3. توانایی‌های شناختی و مهارتی دانش آموختگان و تناسب با نیازها
4. سرنوشت شغلی دانش آموختگان
5. آثار علمی دانش آموختگان
6. نحوه ادامه تحصیل دانش آموختگان
7. میزان استفاده از دانش آموختگان در گروه

لازم به ذکر 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 به‌سزایی خواهد داشت.

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

از آن جایی که ارزشیابی، مبتنی بر هدف است، باید وضعیت مطلوب برای حوزه‌ها و ملاک‌ها به گونه‌ای تعریف شود که اهداف گروه را برآورده سازد. یعنی اعضا هیات 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 هیات علمی با توجه به شناختی که از امکانات، محدودیت‌ها و شرایط گروه دارند، به بهترین وجه ممکن می‌توانند آن را تدوین نمایند. به عنوان مثال برای ملاک (مشارکت اعضا هیات علمی در تدوین اهداف) در حوزه اهداف و رسالت‌ها وضعیت مطلوب این‌گونه تعریف شده است: اکثریت اعضا هیات علمی 90 درصد، در تدوین یا تصریح اهداف آموزشی مشارکت داشته باشند. اعضا هیات 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، جهت بررسی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و ابزار متناسب با آن‌ها تعیین و تدوین می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌ها در یک ارزشیابی سیستماتیک روش‌های متنوعی وجود دارد که در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرند.

الف: پرسشنامه: پرسشنامه مجموعه‌ای از سوال‌هاست که پاسخ دهنده با ملاحظه آن‌ها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. از پرسشنامه زمانی که بخواهیم اطلاعات فراوانی را آسان و سریع به دست آوریم، استفاده می‌شود. سوال‌های پرسشنامه ممکن است باز پاسخ بوده و یا بسته پاسخ باشد. در ارزشیابی آموزشی بیش‌تر از پرسشنامه‌هایی که دارای سوالات بسته پاسخ هستند، به دلیل سهولت تجزیه و تحلیل و صرفه‌جویی در وقت استفاده می‌شود. به طور کلی سوال‌های پرسشنامه را با توجه به نوع داده‌های حاصل می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

سوال‌های مبتنی بر واقعیت و سوال‌های مبتنی بر نگرش و نظر افراد پاسخ دهنده در سوال‌های مبتنی بر واقعیت، ارزشیابی کننده می‌تواند با مشاهده واقعیت پاسخ لازم را ثبت کند. اما در سوال‌های نگرشی، پاسخ دهنده با توجه به طرز تلقی و برداشت شخصی خود پاسخ را ارائه می‌کند.

یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش، مقیاس لیکرت می‌باشد. 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 پنج بخش داشته و از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. نمرات فرد را پس از دادن پاسخ جمع زده و با بالاترین حد نمره و پایین‌ترین حد آن مقایسه می‌کنیم تا براساس آن نسبت به وضعیتی که مورد پرسش قرار گرفته است قضاوت نماییم.

در تنظیم پرسشنامه موارد ذیل باید رعایت شود:

1. پرسشنامه باید کوتاه بوده و اطلاعات ضروری را فراهم نماید.
2. سوال های پرسشنامه باید روشن و خالی از ابهام باشد.
3. دستورالعمل پرسشنامه باید کوتاه حاوی کلیه اطلاعات مورد نیاز پاسخ دهنده باشد.
4. چون براساس سوال های پرسشنامه وضعیت موجود در ارتباط با وضعیت مطلوب سنجیده می شود. بنابراین سوال های پرسشنامه باید براساس و با دید به وضعیت های مطلوب تدوین شود.

ب: مشاهده: یکی از روش های جمع آوری داده ها مشاهده است. در این روش یک یا چند نفر در محیط طبیعی رویدادها استقرار یافته و در مدت تعیین شده به مشاهده آنچه رخ می دهد می پردازند. مشاهده عبارت است از شناسایی، نامگذاری، مقایسه، توصیف و ثبت آنچه رخ می دهد. اولین مرحله در انجام مشاهده تعریف دقیق و کامل چیزی است که مورد مشاهده قرار می گیرد. سپس باید شیوه انجام مشاهده را مشخص نمود که می تواند سازمان یافته و غیرسازمان یافته باشد. تعداد مشاهده، مدت زمان آن و افرادی که باید مشاهده را انجام دهند را مشخص نموده و حتی الامکان به افراد مشاهده گر باید آموزش داده شود. نتایج مشاهده با توجه به محیط خود مورد بررسی قرار می گیرد و نمی توان آن را تعمیم داد. باید به اثر حضور مشاهده گر و انتظار مشاهده گر توجه نمود. در استفاده از روش مشاهده بهتر است که ابزار آن از قبل تهیه شده و به صورت علمی و سیستماتیک اجرا شود.

ب: مصاحبه: مصاحبه یکی از روش های جمع آوری داده ها می باشد. در این روش ارتباط مستقیم بین مصاحبه کننده و مصاحبه شونده برقرار شده و ارزشیابی عمیقی از عقاید و ادراکات فرد در رابطه با موضوع مورد مصاحبه به دست می آید. مصاحبه امکان بررسی موضوعات پیچیده و پیگیری پاسخ ها و یافتن علل آن ها و اطمینان از درک سوال از سوی آزمودنی را فراهم می کند. برای انجام مصاحبه ابتدا باید در رابطه با هدف های مصاحبه تصمیم گیری نمود. مصاحبه یا به شکلی سازمان یافته (که در آن سوال ها از قبل طراحی شده و به صورت یکسان درباره افراد مورد مصاحبه به کار می رود) و یا به صورت غیر سازمان یافته (که به شکل گفتگو، پرسش هایی از مصاحبه شونده شده و پاسخ ها سوالات بعدی را شکل می دهد) به کار می رود. باید توجه داشت که توالی پرسش ها در مصاحبه سازمان یافته باید از نظم منطقی برخوردار باشد و سرانجام باید اطلاعات حاصله را خلاصه و داده های لازم را استخراج نمود. لازم به ذکر است که مصاحبه بهتر است در محیطی دوستانه انجام شده و مصاحبه گر در ارایه سوال های منظم، توجه و علاقه خود را نشان دهد تا به پاسخ های واقعی منجر شده و نتایج مفیدی کسب گردد.

ج: روش بررسی اسناد و مدارک: بررسی اسناد و مدارک یک گام اساسی در ارزشیابی به شمار می رود، زیرا از این طریق بسیاری از اطلاعات مورد نیاز برای قضاوت که می تواند همراه اطلاعات تکمیلی از سایر روش ها به کار رود به دست می آید که نهایتاً در بحث و نتیجه گیری و ارایه راهکارها مفید است. اسناد و مدارک به سادگی شکلی از شواهد هستند که در ارتباط با نتایج سایر روش ها کارایی لازم را داشته و می توانند مورد استفاده قرار گیرند. این شواهد ارزشیابان را قادر می سازند درباره تاریخچه، اهداف و رسالت ها و پیامدهای برنامه های مورد اجرا اطلاعات مفیدی کسب کنند. به عنوان مثال همه آیین نامه ها، اهداف، برنامه های آموزشی، صورت جلسات گروه، گزارش ها، یافته های طرح های قبلی، کارنامه های فراگیران و اطلاعات قابل ملاحظه ای با توجه به نوع داده هایی که باید جمع آوری گردد، در اختیار ارزشیابان قرار می دهند.

د: چک لیست: در ارزشیابی آموزشی علاوه بر روش‌های قبلی، ابزار دیگری جهت گردآوری اطلاعات وجود دارد که عبارتست از چک لیست یا فرهای اطلاعاتی که اطلاعات مفیدی به وسیله آن‌ها جمع آوری می‌گردد. چک لیست‌ها از مجموعه از سوال‌ها تشکیل شده است که پاسخ دهنده یا مشاهده گر با توجه به آن‌ها پاسخ مثبت یا منفی خود را بر روی آن علامت می‌زنند. با استفاده از چک لیست می‌توان اطلاعات زیادی از مدارک سازمانی (مانند کارنامه‌ها و مدارک تحصیلی فراگیران و مدارک مربوطه به پرداخت‌های مالی) اسناد و مدارک انتشار یافته و پایگاه‌های اطلاعاتی موجود در واحد به دست آورد.

با توجه به روش‌های فوق تیم خود ارزشیابی ابزار مورد نیاز، مطابق با هریک از روش‌ها را تهیه نموده و در طراحی ابزار باید این نکته را مورد نظر قرار دهد که آیا ابزار مورد نظر دقیقاً آن چیزی را که مدنظر است می‌سنجد؟ سوال‌های 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. که در این زمینه استفاده از یک متخصص آمار می‌تواند راه‌گشا باشد.

گام هفتم: جمع آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها

در گردآوری داده‌ها باید به این امر توجه نمود که چه داده‌هایی برای ارزشیابی مفید بوده و مهم هستند. تیم ارزشیابی درونی باید یک برنامه زمانبندی شده جهت جمع آوری داده‌ها ارائه نموده و با توجه به شرایط سازمان خود داده‌ها را در زمان‌هایی که موثر و مفید است جمع آوری نماید.

برای جمع آوری داده‌ها از افراد آموزش دیده استفاده نمایید تا صحت اطلاعات و مفید بودن آن‌ها را افزایش دهید. قبلاً منابعی که اطلاعات باید از آن‌ها جمع آوری شود را مشخص نموده و جمع آوری آن را برنامه‌ریزی کنید. به یاد داشته باشید که فقط اطلاعاتی را که مورد استفاده قرار می‌دهید جمع آوری نمایید و همه اطلاعاتی را که جمع آوری نموده اید مورد استفاده قرار داده و به کار بندید. در ارزشیابی‌های علمی و سیستماتیک تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و کیفی بسیار اساسی بوده و براساس اصول خاصی اطلاعات دسته بندی می‌گردد. اطلاعات با هر روشی که به دست آمده باشد در تجزیه و تحلیل آن‌ها باید نظری به اهداف اولیه ارزشیابی داشته و برآن 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.

الف: 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 جمع آوری می‌توان به کمک روش‌های آماری طبقه‌بندی، مرتب و تلخیص نمود. تجزیه و تحلیل یعنی دسته بندی، مرتب کردن، دستکاری و خلاصه کردن داده‌ها و مقصود اصلی از آن تنظیم و خلاصه کردن داده‌ها به صورت اطلاعاتی روشن، خوانا، مستدل و تفسیر پذیر است. تفسیر یعنی توضیح و تبیین و یافتن معنای یافته‌ها و بدون تحلیل آماری این امر مشکل و ناممکن است. پس نخست باید این نتایج را تحلیل کرد و سپس مورد تفسیر قرار داد. در مواردی که داده‌های حاصل از انجام تحقیق به صورت کمی یعنی اعداد و رقم جمع آوری شود (مانند پرسشنامه‌ها و چک لیست‌ها) تحلیل کمی روی داده‌ها صورت می‌گیرد. به عنوان مثال چنانچه متغیر مورد مطالعه کمی پیوسته بوده، دارای توزیع به‌نجار باشد و آزمودنی‌ها به وسیله نمونه‌گیری تصادفی تعیین شده باشند، برای تحلیل داده‌ها می‌توان پارامتری مانند میانگین را در نظر گرفت. در داده‌های حاصل از ارزیابی که به وسیله 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 هیات علمی از قبل تدوین شده در باره آن‌ها قضاوت نمود.

ب: 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 بپردازند آن‌ها را داده‌های کیفی می‌نامند. این گونه 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 هیات علمی بتوانند پیشنهادات عملی و اجرایی را تدوین نموده و پیش‌نویس گزارش نهایی را آماده نمایند.

گام نهم: تهیه گزارش نهایی و ارائه پیشنهادها

لازم به ذکر 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 تیم ارزشیابی کننده تدوین و به تایید یا امضا مدیر گروه می‌رسد تا این اطمینان حاصل شود که گزارش با نظر و آگاهی وی تهیه شده و مسئولیت پیگیری نتایج و پیشنهادات 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 تیم ارزشیابی بیرونی قرار گیرد.

به هر حال 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 تیم 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، بحث و نتیجه‌گیری در گزارش باید کاملاً مستند باشد.

به طور کلی یک گزارش ارزشیابی شامل: عنوان، مقدمه، متن گزارش، بحث و نتیجه‌گیری و ضمیمه می‌باشد که در ذیل شرح داده می‌شود.

الف: 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 (مثلا 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.

ب: مقدمه گزارش: در مقدمه گزارش ارزشیابی درونی باید شرح مختصری از واحد مورد ارزشیابی شامل تاریخچه تاسیس، وسعت، تعداد اعضای هیات 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 فرآیند 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 موثر و مثبت و مشکلات و موانع موجود که بر فرآیند ارزشیابی درونی تاثیر داشته است مختصرا توضیحاتی ارائه گردد.

ج: متن گزارش ارزشیابی درونی: متن گزارش ارزشیابی درونی از حوزه‌ها و ملاک‌های آن‌ها تبعیت می‌نماید. یعنی براساس 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 می‌باشد. 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. یعنی در متن گزارش هر ملاک توصیف و تحلیل شده و نقاط قوت و ضعف در آن حوزه تعیین و بحث و ریشه‌یابی نقاط قوت و ضعف مدون می‌گردد.

د: بحث و 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 دارا می‌باشد:

1. چون هدف یک ارزشیابی بهبود کیفیت مستمر است؛ ارزشمند آن است که تا آنجا که ممکن است آزاد بوده و منعکس کننده وضعیت خود باشد. بنابراین قوت‌ها و ضعف‌ها نیازمند آن است که صراحتا بیان شود. به ویژه ارزشمند است که از اهمیت ضعف‌ها کاسته نشده و یا پرده‌پوشی نشود.
2. 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 تبدیل خواهد شد.
3. قوت و ضعف‌هایی که در بخش اصلی گزارش بحث می‌شوند دوباره در نتیجه‌گیری عنوان خواهد شد.
4. طرح‌هایی برای جبران ضعف‌ها در نتیجه‌گیری به شکل برنامه‌های اجرایی ارائه خواهند شد.

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

گام دهم: پیگیری نتایج

در این مرحله گروه یا واحدی که ارزشیابی را انجام داده است، باید پیشنهادات را پیگیری نموده و از اطلاعات مفیدی که به دست آمده برای بهبود، تطابق و یا ایجاد تغییرات اساسی در ساختار و فرآیند برنامه استفاده نمود. از آنجا که اگر ارزشیابی منجر به هیچ‌گونه تغییر در جهت بهبود و ارتقا کیفیت نگردد، در واقع تمام فعالیت‌های انجام شده قبلی بدون نتیجه و بیهوده باقی خواهد ماند این گام از اهمیت اساسی برخوردار می‌باشد، چرا که در این مرحله تمامی پیشنهادات

حاصله و برنامه‌های اجرایی مطرح شده 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 پیشنهادات را پیگیری نماید. اما جنبه خارجی 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 پیشنهادات به سطوح بالاتر ارجاع خواهد شد. لازم به ذکر است که مدیریت گروه باید تا حصول نتیجه مطلوب پیشنهادات را پیگیری نماید.