

ارزشیابی درونی کیفیت برنامه‌های گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران: بررسی وضعیت موجود، تنگناها و جهت‌گیری‌ها از دیدگاه دانشجویان و اساتید

مجتبی حبیبی^۱، بنفشه غرایی^۲، بهروز بیرشک^۳، مهستی حق‌شناس^۴، مهرداد کاظم زاده^۵، محمد شمس^۶

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: هدف این تحقیق، ارزشیابی درونی کیفیت اجرای برنامه‌های درسی گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران بوده است. **مواد و روش‌ها:** این مطالعه موردی از نوع پژوهش‌های توصیفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه استفاده شده است و جامعه آماری شامل دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد، دکتری تخصصی، اساتید گروه روان‌شناسی بالینی انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ بودند.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش بیانگر آن بود که در حوزه‌های مدیریت و سازماندهی، دانشجویان و سنجش و ارزیابی گروه در حد مطلوب و در حوزه‌های رسالت و اهداف آموزشی، برنامه آموزشی، هیأت علمی، منابع آموزشی و پژوهشی گروه در حد نسبتاً مطلوب ارزشیابی شده است. اولویت‌های گروه به ترتیب: ۱- توجه بیشتر به آموزش مبتنی بر برنامه درسی ۲- برنامه دقیق‌تر، اختصاص امکانات مالی و نیروی انسانی بیشتر جهت ارتقا وضعیت پژوهش گروه؛ ۳- برنامه‌ریزی جهت ارتقا وضعیت استخدامی اعضا هیأت علمی؛ ۴- ایجاد امکانات رفاهی و خدماتی اعضا هیأت علمی؛ ۵- برآوردن نیازهای دانشجویان از نظر مسکن و کمک هزینه تحصیل لازم جهت جلوگیری از انجام کارهای غیرآموزشی برای امرار معاش؛ ۶- برگزاری جلسات سالانه گروه با مسئولین دانشکده و دانشگاه جهت تعامل بیشتر و حل مسایل گروه.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که نتایج پژوهش حاضر به عنوان مطالعه مقدماتی جهت ارزیابی سایر گروه‌های آموزشی مشابه در کل کشور قلمداد شده و تجارب عملی لازم به گروه‌های دیگر منتقل گردد.

واژه‌های کلیدی: ارزشیابی درونی، روان‌شناسی بالینی

ارجاع: حبیبی مجتبی، غرایی بنفشه، بیرشک بهروز، حق‌شناس مهستی، کاظم زاده مهرداد، شمس محمد ارزشیابی درونی کیفیت برنامه‌های گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران: بررسی وضعیت موجود، تنگناها و جهت‌گیری‌ها از دیدگاه دانشجویان و اساتید. مجله

تحقیقات علوم رفتاری ۱۳۹۲؛ ۱۱(۶): ۴۹۳-۵۰۹

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۰۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۱/۰۳

Email: banafshegh@yahoo.com

- ۱- استادیار، روان‌شناسی سلامت، پژوهشکده خانواده، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۲- استادیار، گروه روان‌شناسی بالینی، انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)
- ۳- دانشیار، گروه روان‌شناسی بالینی، انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
- ۴- کارشناس گروه روان‌شناسی بالینی، انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
- ۵- کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
- ۶- کارشناس امور روانی، قطب علمی روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی، انستیتو روان‌پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

مقدمه

نظام آموزش عالی هر کشور یکی از عوامل مؤثر در تحقق سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن کشور به‌شمار می‌رود (۱). دانشگاه‌ها به عنوان زیر نظام‌های عمده نظام آموزش عالی در فرایند توسعه یک کشور، به شکل مرکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد و شایسته پرداخته و دارای مهارت پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در این زمینه هستند، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند. چرا که دانشگاه‌ها با بروندهای خود به جامعه، عملاً در راه توسعه گام بر می‌دارند. بنابراین، آموزش عالی با توجه به اهداف و رسالت‌های خاص آموزشی، پژوهشی، خدماتی، انتشاراتی و رشد حرفه‌ای، به عنوان یکی از ارکان نظام آموزشی، جایگاه خاصی در رشد و توسعه همه‌جانبه کشور به خود اختصاص داده است. تغییر و تحولاتی که امروزه با رشد تکنولوژی و فناوری‌های اطلاعاتی در حال وقوع می‌باشند، آموزش عالی را مانند دیگر نظام‌ها، با چالش‌های عمده‌ای مواجه کرده است. اکثر نظام‌های دانشگاهی با افزایش تقاضا برای عرضه خدمات، کاهش حمایت‌ها و منابع مالی، افزایش رقابت، پیشرفت در تکنولوژی و فناوری و از همه مهم‌تر تقاضا از سوی دولت و مردم برای پاسخگویی روبرو هستند (۲-۴).

الزام پاسخگویی در قبال بروندها و پیامدها با توجه به بروندهای نظام، ضرورت توجه به مسأله کیفیت را به میان کشیده است و کیفیت و بهبود آن، به یکی از دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی تبدیل شده است. در این میان، مدیران سطوح بالای سازمان به عنوان نقطه کلیدی و عامل تأثیرگذار، مورد توجه خاص قرار می‌گیرند و ارتقا کیفیت و بهبود آن به عنوان یکی از فعالیت‌های مدیران مراکز آموزش عالی مطرح می‌شود. واضح است مطرح شدن این مسأله، متولیان این نظام را با وظیفه‌ای بسیار سنگین و دشوار روبرو خواهد ساخت. در این جا لازم است که ایجاد سازوکاری جهت ارزیابی نظام آموزشی، مدیران این نظام را در انجام هر چه بهتر وظایف خود یاری خواهد رساند (۵-۶). بنابراین، می‌توان کیفیت آموزش و پژوهش را از جمله دغدغه‌هایی دانست که همیشه نظام‌های دانشگاهی برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند و در این

خصوص نیز کوشش‌های قابل توجهی در زمینه ارتقای مستمر کیفیت آموزش عالی و دستیابی به اهداف نظام‌های دانشگاهی در دو دهه اخیر، در بسیاری از کشورها به عمل آمده است (۷-۸).

در صورتی که کیفیت مراکز آموزش عالی مطلوب نباشد، آینده علمی و فنی کشور اطمینان‌بخش نخواهد بود. کیفیت پایین آموزش، هم‌چنین به فقر نیروی انسانی متخصص و ماهر می‌انجامد و در نتیجه اهداف برنامه‌های رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهد شد و این امر، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را زیر سؤال خواهد برد، چرا که نقش اساسی دانشگاه‌ها، اتخاذ استراتژی‌های سنجیده جهت توسعه منابع انسانی متخصص و ماهر جهت رشد و توسعه کشور می‌باشد؛ بنابراین نظام آموزش عالی به‌عنوان نظامی پویا و هوشمند نیازمند توجه و گسترش در هر دو بعد کمی و کیفی می‌باشد، که توجه به هر کدام از آن‌ها بدون در نظر گرفتن دیگری منجر به ایجاد و مسایل و مشکلاتی برای نظام آموزشی کشور خواهد شد و تمامی این بیاناتی که در این بحث عنوان شد می‌تواند مناسب‌ترین پاسخ به این سؤال باشد که چرا مؤسسات آموزش عالی باید درگیر فرایندهای بهبود و تضمین کیفیت باشند؟ یکی از مهم‌ترین ابزارها جهت تضمین کیفیت، سنجش و ارزیابی کیفیت در آموزش عالی است (۹-۱۳، ۵).

از جمله موارد مهمی که در تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی معمولاً به آن کم توجهی گردیده و یا به فراموشی سپرده می‌شود، ارزشیابی است. در بیشتر اوقات سازمان‌ها همان کاری را انجام می‌دهند که بارها تجربه کرده و حتی وقتی برنامه جدیدی طراحی می‌نمایند به همان راهبردهایی تکیه می‌کنند که به کرات قبلاً مورد استفاده قرار داده‌اند. علی‌رغم این که ایجاد یک سیستم ارزشیابی جامع از ضروری‌ترین بخش‌های یک برنامه محسوب می‌گردد ولی اکثر سازمان‌ها به دلایل عدیده از کاربرد منسجم و موثر ارزشیابی سرباز زده و به همین دلیل در بهبود عملکرد برنامه دچار مشکل می‌شوند و نمی‌دانند که آیا اقداماتی که انجام داده‌اند موفق بوده یا خیر؟ تجربه نشان داده است که مؤثرترین روشی که می‌توان کارایی برنامه‌ها را از

تحقیق مطرح می‌باشند. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که اهمیت ارزیابی کیفیت در نظام آموزش عالی در حال حاضر بیش از پیش احساس شده است (۱۵). دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی نیاز دارند برای آگاهی از کیفیت وضعیت موجود، توان رقابت در دنیای صنعتی و بازدهی بیشتر به ارزیابی از خود بپردازند (۱۸-۱۶، ۱۴). از این رو به نظر می‌رسد سنجش کیفیت و ارائه رهنمودهایی برای ارتقای وضع موجود، از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران دانشگاهی محسوب می‌گردد. با توجه به موارد طرح شده در بالا پژوهش حاضر برای دستیابی به اهداف زیر طراحی گردید:

- ۱- تعیین وضعیت موجود برنامه آموزشی گروه روان‌شناسی بالینی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب
- ۲- تعیین وضعیت موجود فرایند یاددهی - یادگیری گروه روان‌شناسی بالینی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب
- ۳- تعیین وضعیت موجود استفاده از مواد آموزشی و کمک آموزشی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب
- ۴- تعیین وضعیت موجود فعالیت دانشجویان و مقایسه آن با وضعیت مطلوب
- ۵- تعیین وضعیت موجود نحوه امتحانات و سیستم ارزیابی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب
- ۶- تعیین وضعیت موجود فعالیت مدیران گروه‌ها و مقایسه آن با وضعیت موجود
- ۷- تعیین وضعیت موجود محتوای برنامه درسی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه استفاده شده است. مطالعه حاضر به صورت سرشماری و روی کلیه جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی و اعضای هیأت علمی گروه روان‌شناسی در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS و شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد،

آن طریق بهبود بخشید، ارزشیابی است. چرا که فرایندی است نظام یافته و اصولی که با جمع‌آوری اطلاعات در مورد کلیات برنامه و عملکرد آن می‌تواند هدایت، تصمیم‌گیری و کارایی اجزای مختلف آموزش را مورد تحلیل قرار دهد. دامنه این فرایند گسترده و قابل انعطاف می‌باشد. گاهی ممکن است به شیوه‌ای ساده و طی یک سلسله بررسی‌های غیر رسمی صورت گیرد و گاه طی فرایندی پیچیده، از طریق بهره‌گیری از نظریه طراحی شده و با به‌کارگیری ابزارهای استاندارد شده به اجرا در آید. اما آنچه که باید به آن توجه داشت آن است که عموماً کاربردی کردن نظریه‌های ارزشیابی دشوار بوده و به‌کارگیری آن‌ها به شیوه نامناسب نه تنها مشکلی را حل نخواهد کرد، حتی ممکن است بر مشکلات موجود نیز بیفزاید. علی‌رغم وجود چنین مسائلی، نباید از توجه به ارزشیابی و اجرای مؤثر آن شانه خالی کرد. زیرا اولاً به عمل درآوردن نظریه، در عین دشواری، ناممکن نیست و ثانیاً تجاربی که حاصل می‌شود حتی در صورت نامناسب بودن، متضمن نکاتی است که موجب بهبود روش‌ها و روش‌های آموزشی می‌شود و همواره می‌تواند بازخوردهای مناسبی را برای بهبود برنامه و تحقق منافع سازمان به وجود آورد. برای پاسخگویی باید فعالیت‌های انجام شده مورد ارزشیابی قرار گیرد. یافته‌های حاصل از ارزشیابی، یعنی عملکردها یا آنچه که انجام گرفته و رخ داده است، در اختیار کسانی قرار گیرد که برنامه مطالعه شده را مورد سؤال قرار داده‌اند، در واقع ارزشیابی وسیله پاسخگویی است. فرایند ارزشیابی می‌تواند بازخوردهایی را فراهم آورد که مشخص می‌سازد چه چیزهایی خوب انجام شده و چه چیزهایی به اصلاح و بهبود احتیاج دارند. تصمیم‌گیرندگان به منظور کنترل عملکرد فعالیت‌های سازمان و در صورت لزوم تغییر جهت آن‌ها برای رسیدن به هدف مورد نظر و یا تعیین سودمندی بازده از ارزشیابی نهایی استفاده می‌کنند (۱۴، ۵).

مطالعه تحقیقات انجام گرفته می‌تواند به سؤال‌هایی از قبیل: چه کارهایی انجام شده و چه کارهایی باید انجام شود؟ از کجا باید آغاز کرد و چگونه باید پیش رفت؟ پاسخ می‌دهد. شناسایی، بررسی و ارزشیابی تحقیق و مشاهدات علمی گزارش شده و عقایدی که با موضوع تحقیق مرتبط هستند در پیشینه ادبیات

درصد تراکمی، میانه و میانگین وزنی در قالب جدول و نمودارها استفاده گردید.

روش امتیازدهی به شاخص‌ها

از آنجایی که مقیاس سنجش اکثر متغیرهای موجود در ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی عمدتاً رتبه‌ای و فاصله‌ای می‌باشند، لذا برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از طریق ابزارهای اندازه‌گیری و تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر کمی از روش وزن‌دهی (ارزش‌گذاری) و جهت سنجش نظر پاسخگویان از مقیاس لیکرت استفاده گردید. به منظور استخراج داده‌ها و تحلیل آن‌ها نخست فراوانی هر کدام از گزینه‌های مربوط به سؤال‌ها مشخص گردیده و سپس جهت محاسبه امتیاز هر سؤال به گزینه‌ای که مطلوب‌ترین وضع را نمایش می‌دهد، امتیاز بالا (۳) و به گزینه‌ای که نامناسب‌ترین وضعیت را ترسیم می‌کند کم‌ترین امتیاز (۱) اختصاص داده شد. در نهایت میانگین امتیاز نشانگرها (شاخص‌ها) امتیاز مربوط به هر ملاک را نشان می‌دهد. همچنین میانگین امتیاز ملاک‌های مربوط به یک حوزه امتیاز مربوط به آن حوزه را مشخص می‌کند و سرانجام میانگین امتیاز نه حوزه مورد ارزشیابی، امتیاز کل را مشخص نموده است. بر اساس توافق نظر اعضا کمیته ارزیابی درونی چنانچه امتیاز به دست آمده بین ۱ تا ۱/۶ باشد وضعیت نامطلوب و بین ۱/۷ تا ۲/۳ نسبتاً مطلوب و بین ۲/۴ تا ۳ مطلوب می‌باشد.

ابزار اندازه‌گیری و روش اجرا

قابل ذکر است که پس از جمع‌آوری داده‌ها، کمیته ارزشیابی درونی نقایص و نقاط قوت را بررسی نمودند. در نهایت، بعد از جمع بندی نتایج حوزه‌های مختلف، همه موارد مرتبط را در حوزه مورد نظر وارد و نتیجه‌گیری نهایی را اتخاذ کردند.

جهت اندازه‌گیری و ارزیابی ملاک‌های تعیین شده چند روش زیر مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسش‌نامه مبتنی بر واقعیت (الف)

در این مورد اعضا کمیته ارزشیابی درونی با مرور مدارک ارایه شده توسط مسؤولین (مدیر گروه و ریاست انستیتو روان‌پزشکی تهران) داده‌ها را تعیین می‌کنند.

پرسش‌نامه مبتنی بر نگرش و نظر

(بخش اول) پرسش‌نامه‌های پر شده توسط اعضا هیأت علمی (ب)

(بخش دوم) پرسش‌نامه پر شده توسط دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترا (ج)

(بخش سوم) پرسش‌نامه پر شده توسط مدیر گروه (د)

مشاهده از طریق فهرست وارسی

در این مورد اعضا کمیته ارزشیابی درونی یا افراد آموزش دیده با نظارت فهرست وارسی را پر می‌کنند (ه).

در کنار هر ملاک روش اندازه‌گیری با علامت الف، ب، ج، د یا ه مشخص شده است.

شاخص‌ها مورد ارزشیابی

حوزه رسالت و اهداف آموزشی

(۱) وجود اهداف آموزشی و پژوهشی مدون (ب، د)

(۲) مشارکت اعضا هیأت علمی گروه در تدوین یا تصویب اهداف (ب)

(۳) رعایت قواعد هدف‌نویسی و طبقه‌بندی آن‌ها بر اساس دانش، مهارت و نگرش (ه)

(۴) ابلاغ اهداف به اعضا هیأت علمی گروه و دانشجویان (ب، ج)

(۶) تناسب محتوی آموزشی دوره با اهداف (ب، ج)

(۷) تناسب مدت دوره با اهداف آموزشی دوره (ب، ج)

(۱) برنامه منظم و مدون جهت بازنگری اهداف (ب)

حوزه مدیریت و سازماندهی

۱- نحوه و مدت انتخاب مدیر گروه

الف) نحوه انتخاب (ب)

ب) طول مدت انتخاب (ب)

۲- ویژگی‌های مدیر گروه

الف) سابقه علمی و آموزشی (الف)

ب) سابقه مدیریت (الف)

ج) اطلاع از قوانین، اختیارات و آیین‌نامه‌ها (ب)

د) ابلاغ وظایف به اعضا (ب)

ج) پیگیری مشکلات گروه (ب)

و) در دسترس بودن و ارتباط با مدیر گروه (ب)

۳- میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزی و سازماندهی

- الف) نظارت بر فعالیت‌های مدیر گروه (ب)
 ب) استقلال سازماندهی (ب)
 ۴- برنامه‌های توسعه اعضا هیأت علمی
 الف) برنامه افزایش توان آموزشی (ب)
 ب) برنامه ایجاد و توزیع مناسب فرصت‌های مطالعاتی (ب)
 ج) نحوه گزینش و استخدام اعضا هیأت علمی (ب)
 د) برنامه‌ریزی جهت ارتقا رتبه اعضا هیأت علمی (ب)
 ۵- آیین‌نامه‌های داخلی گروه
 الف) وجود آیین‌نامه‌های مدون و شفاف (ب)
 ب) میزان آگاهی اعضا هیأت علمی و دست‌اندرکاران از آیین‌نامه‌های موجود و ابلاغ به ایشان (ب)
 ج) کفایت آیین‌نامه‌ها (ب)
 د) نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌ها (ب)
 ۶- برنامه مالی مدون
 الف) تعیین بودجه و هزینه‌های گروه (ب، د)
 ب) نحوه هزینه کردن بودجه (ب، د)
 ۷- تشکیل جلسات گروه
 الف) برنامه منظم جهت تشکیل جلسات (ب)
 ب) پیگیری مصوبات جلسات گروه (ب)
 ج) استفاده از نظرات اعضا جهت برنامه‌ریزی گروه (ب)
 ۸- حضور مدیر گروه در گروه
 الف) میزان تشکیل و هدایت جلسات گروه (ب)
 ب) میزان ارزیابی و نظارت از فعالیت هیأت علمی (ب)
 ج) برنامه‌های تشویق و توبیخ (ب)
 حوزه برنامه آموزشی
 ۱- مشارکت در برنامه‌ریزی
 الف) مشارکت اعضا هیأت علمی در تدوین برنامه‌ریزی گروه (ب)
 ب) مشارکت دانشجویان مقاطع مختلف در تدوین و اجرای برنامه‌ریزی گروه (ج)
 ۲- اجرای برنامه آموزشی
 الف) تعداد و کیفیت کنفرانس‌های هفتگی یا مقاله‌ارایه شده در ژورنال کلاب در ماه (ج)
- ب) اثربخشی آموزش‌های عملی در تشخیص و درمان بیماران (ج)
 ج) مؤثر بودن حضور اساتید در برآورد نیازهای آموزشی (ج)
 د) حضور منظم اساتید در کلاس‌های درس تئوری و عملی (ج)
 ۵) کمیت آموزش‌های عملی (ج)
 ۳- روش‌های تدریس و میزان استفاده از طرح درس
 الف) رضایت دانشجویان از شیوه تدریس تئوری اساتید (ج)
 ب) رضایت دانشجویان از شیوه تدریس عملی اساتید (ج)
 ج) استفاده از شیوه‌های جدید آموزشی (ج)
 د) تأثیر شیوه‌های جدید بر آموزش دانشجویان (ج)
 ج) دریافت آموزش کافی برای اجرا و تفسیر آزمون‌های روان‌شناختی (ج)
 و) رضایت دانشجویان از کیفیت مهارت‌های عملی آموزش داده شده (ج)
 ۴- حوزه برنامه آموزش دانشجویان
 الف) مشخص و مدون بودن زمان حضور دانشجویان (ج)
 ب) مشخص و مدون بودن اهداف آموزشی (د و ه)
 ج) اطلاع دانشجویان از نحوه آموزش و اهداف آموزشی (ج)
 د) اطلاع هیأت علمی از اهداف آموزشی (ب)
 ه) در دسترس بودن هیأت علمی (حضور کمی) برای دانشجویان (ج)
 و) کیفیت فعالیت اعضا هیأت علمی در چهارچوب‌های آموزشی، ژورنال کلاب و جلسات سخنرانی (ج)
 ز) در دسترس بودن دانشجویان ارشد برای سال‌ها و مقاطع پایین‌تر (ج)
 حوزه هیئت علمی
 ۱- ترکیب و توزیع هیأت علمی
 الف) تعداد اعضا (ه)
 ب) رتبه اعضا (الف)
 ج) وضعیت استخدامی (الف)
 د) نحوه فعالیت (الف)
 ۲- توانمندی‌های آموزشی اعضا
 الف) سابقه تدریس (الف)

- (ب) کارگاه روش تدریس (الف)
 (ج) تألیف یا ترجمه کتاب (الف)
 (د) ارایه مقالات (الف)
 (ه) طرح‌های تحقیقاتی (الف)
 (و) سخنرانی در سمینارهای داخلی و خارجی (ب)
 (ز) عضویت در انجمن‌های علمی و تخصصی ملی و بین‌المللی
- (ج) انگیزه فعالیت پژوهشی دانشجوی (ج)
 ۶- صلاحیت‌های ورودی
 (الف) نمرات امتحانات ورودی (ج)
 (ب) علایق تحصیلی (ج)
 حوزه منابع آموزشی
 وجود تعداد و تنوع لازم بیماران جهت پوشش برنامه آموزشی
- (ب) توزیع فعالیت‌های اعضا
 (الف) حضور در مرکز (ج،د)
 (ب) شرکت در جلسات آموزشی کنفرانس و ژورنال کلاب (ب)
 ۴- میزان رضایت اعضا از امکانات رفاهی و خدماتی
 (الف) رضایت اعضا هیأت علمی از امکانات رفاهی (ب)
 (ب) رضایت از امکانات خدماتی (ب)
 حوزه دانشجویان
 ۱- ترکیب و توزیع دانشجویان
 (الف) مناسب بودن تعداد دانشجویان هر دوره و مقطع (د،ج)
 (ب) مناسب بودن سن دانشجویان (ه)
 (ج) مناسب بودن وضعیت اسکان دانشجویان (ج)
 ۲- ارتباط با اعضا هیأت علمی و مدیر گروه
 (الف) امکان طرح مشکلات توسط دانشجویان (ج)
 (ب) امکان دسترسی به مدیر گروه و اعضا هیأت علمی (ج)
 ۳- مشارکت در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی
 (الف) مشارکت در برنامه ریزی درسی (ب، ج)
 (ب) مشارکت در اجرای برنامه (ب، ج)
 (ج) مشارکت در ارزشیابی برنامه (ب، ج)
 (د) مناسب بودن بازخورد اعضا هیأت علمی و مدیر گروه (ج)
 ۴- آگاهی از اهداف، حقوق و وظایف
 (الف) آگاهی از اهداف دوره (ج)
 (ب) آگاهی از حقوق خود (ج)
 (ج) آگاهی از شرح وظایف (ج)
 ۵- مدت زمان مطالعه درسی در طول روز
 (الف) مدت زمان مطالعه علمی در طول روز با توجه به اشتغال
 غیر علمی (ج)
 (ب) فعالیت غیر آموزشی جهت امرار معاش (ج)
- ۱- خط مشی گروه برای بهینه‌سازی منابع آموزشی (د)
 (ج)
 ۲- تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتر
 (الف) تعداد مناسب کامپیوتر (ب)
 (ب) وضعیت سایت اطلاع رسانی در گروه (ب)
 (ج) اتصال به اینترنت و امکان پرینت مقالات (ج)
 ۳- وضعیت کتابخانه و فضاهای مطالعه
 (الف) کتابخانه تمام وقت (ب،ج)
 (ب) مناسب بودن سالن مطالعه (ب،ج)
 (ج) مناسب بودن هوای کتابخانه (ب،ج)
 (د) مناسب بودن نور (ب،ج)
 (و) میزان و کیفیت کتب مرجع و جدید علمی (ب،ج)
 (ز) میزان اشتراک با مجلات معتبر خارجی و تخصصی (ب،ج)
 (ح) تجهیزات سمعی بصری (ب،ج)
 (ط) امکان زیراکس مقالات (ب،ج)
 (ی) تعداد و کیفیت آزمون‌های روان‌شناختی و امکان دسترسی آسان به آن‌ها (ب،ج)
 (ک) وجود کلاس‌های درسی با امکانات مناسب فضا و سمعی بصری (ب،ج)
 ۴- امکانات رفاهی و جانبی
 (الف) وضعیت مناسب غذاخوری (ج)
 (ب) وجود اتاق مجهز جهت استفاده دانشجویان (ج)
 (ج) وجود فضای سبز مناسب در محیط دانشگاه (ج)
 حوزه پژوهش
 ۱- آثار و فعالیت‌های انفرادی اعضا هیأت علمی
 (الف) تألیف و ترجمه کتب (الف)
 (ب) چاپ مقالات داخلی و خارجی (الف)

- (د) تناسب فرم ارزشیابی با وظایف مدیر گروه (ب،د)
 (ه) ارزشیابی منظم اعضا هیأت علمی توسط مدیر گروه (ب)
 (و) تناسب فرم ارزشیابی با وظایف اعضا هیأت علمی (ب،د)
 ۳- وجود برنامه‌های بازخورد
 الف) ارایه مکتوب نتایج ارزشیابی به اعضا هیأت علمی (ب)

یافته‌ها

در این بخش کلیه اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌های تکمیل شده توسط مدیر گروه، اعضا هیأت علمی و دانشجویان ارایه می‌گردد. لازم به ذکر است که با توجه به تعداد محدود اعضا هیأت علمی و دانشجویان گروه روان‌شناسی بالینی پرسش‌نامه‌ها توسط کلیه دانشجویان مشغول به تحصیل در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا و هم‌چنین کلیه اعضا هیأت علمی و مدیر گروه تکمیل گردید. در مرحله بعد اطلاعات وارد کامپیوتر و نتایج حاصل از آن به صورت ۸ جدول مجزا ترسیم شده است، ولی با توجه به حجم بالای اطلاعات موجود در جداول در نهایت این اطلاعات در دو جدول جمع‌بندی گردیده است؛ لذا جداول ۱ تا ۸ اطلاعات مربوط به موارد مورد بررسی در هر حوزه و در نهایت جداول شماره ۹ (جدول ۱ بخش یافته‌ها) و ۱۰ (جدول ۲ بخش یافته‌ها) به‌طور کلی یک جمع‌بندی از وضعیت تمامی حوزه را نمایش می‌دهد. در این‌جا یادآوری می‌شود که در صورت نیاز به جزئیات این جداول، خوانندگان می‌توانند محتوای این جداول را از طریق نویسنده مسؤول مکاتبه و دریافت کنند.

بر اساس بررسی نتایج می‌توان گفت که

۱- در حوزه رسالت و اهداف آموزشی

ملاک‌های مطلوب: وجود اهداف آموزشی و پژوهشی مدون، مشارکت اعضا هیأت علمی گروه در تدوین یا تصویب اهداف، ابلاغ اهداف به دانشجویان با تشکیل جلسه معارفه و توجیه در شروع هر دوره و تناسب مدت دوره با اهداف آموزشی دوره

ملاک‌های نیمه‌مطلوب: رعایت قواعد و هدف‌نویسی و طبقه‌بندی آن‌ها بر اساس دانش، مهارت و نگرش، ابلاغ اهداف به اعضا هیأت علمی با تشکیل جلسه و تناسب اهداف و محتوای آموزشی

ملاک‌های نامطلوب: برنامه منظم و مدون جهت بازنگری اهداف

۲- در حوزه مدیریت و سازماندهی

- ج) راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه (ب)
 د) اجرای طرح تحقیقاتی مصوب (الف)
 ۲- خط مشی و برنامه‌های پژوهشی گروه
 الف) استراتژی پژوهشی مشخص در گروه (ب)
 ب) اجرای طرح‌های تحقیقاتی مشترک بین اعضا (الف)
 ۳- پروژه‌های پژوهشی گروه
 الف) وجود برنامه مدون جهت برگزاری سمینار و همایش ملی و بین‌المللی (ب)

ب) ارایه پروژه پژوهش ملی یا بین‌المللی توسط گروه (ب)

۴- امکانات پژوهش

الف) مدت رسیدگی به پروژه‌های تحقیقاتی (ب)

ب) اختصاص بودجه کافی (ب)

ج) امکان دریافت بودجه تحقیقاتی از خارج سیستم دانشگاهی

(ب)

د) دسترسی به ژورنال‌های الکترونیک و سایت‌های آموزشی

(ب)

حوزه سنجش و ارزیابی

۱- سنجش دانشجو

الف) مشخص بودن نحوه ارزیابی برای دانشجویان (ج)

ب) مشخص بودن نحوه ارزیابی خصوصیت فردی برای دانشجویان (ج)

ج) مطلع بودن اعضا هیأت علمی از نحوه ارزیابی (ب)

د) تنوع روش سنجش دانشجو (ب،ج)

ه) تناسب نوع آزمون‌ها با اهداف آموزشی (ج)

و) دخیل بودن اعضا هیأت علمی در ارزیابی برنامه‌های درسی

(ب)

ز) دخیل بودن دانشجویان در ارزیابی برنامه‌های درسی (ج)

ح) میزان موفقیت دانشجویان در امتحانات (الف)

۲- برنامه‌های ارزشیابی و کیفیت‌سنجی

الف) مشخص و مکتوب بودن نحوه ارزیابی هیأت علمی (ب،د)

ب) دخیل بودن دانشجویان در ارزیابی هیأت علمی و مدیر گروه

(ج)

ج) تکمیل فرم ارزشیابی مدیر گروه توسط اعضا هیأت علمی

(ب)

ملاک‌های مطلوب: نحوه و مدت انتخاب مدیر گروه (نحوه انتخاب مدیر گروه)، طول مدت انتخاب مدیر گروه، ویژگی‌های مدیر گروه (سابقه علمی و آموزشی)، سابقه مدیریت، اطلاع از قوانین و اختیارات و آیین نامه‌ها، ابلاغ به وظایف اعضا، پیگیری مشکلات گروه، در دسترس بودن و ارتباط با مدیر گروه، میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزی و سازماندهی (نظارت بر فعالیت‌های مدیر گروه)، میزان آگاهی اعضا هیأت علمی و دست‌اندرکاران از آیین‌نامه‌های موجود و ابلاغ به ایشان، نظارت بر اجرای آیین‌نامه‌ها، تشکیل جلسات گروه (برنامه منظم جهت تشکیل جلسات گروه)، پیگیری مصوبات جلسات گروه و حضور مدیر گروه در جلسات گروه (میزان تشکیل و هدایت جلسات گروه)

ملاک‌های نیمه‌مطلوب: استقلال و سازماندهی، برنامه‌های توسعه اعضا هیأت علمی (برنامه افزایش توان آموزشی)، برنامه ایجاد و توزیع مناسب فرصت‌های مطالعاتی، نحوه گزینش و استخدام اعضا هیأت علمی، برنامه‌ریزی جهت ارتقا رتبه اعضا هیأت علمی، آیین‌نامه‌های داخلی گروه (وجود آیین‌نامه‌های مدون و شفاف)، کفایت آیین‌نامه‌ها، میزان ارزیابی و نظارت از فعالیت اعضای هیأت علمی و برنامه‌های تشویق و توبیخ
ملاک‌های نامطلوب: برنامه مالی مدون گروه و تعیین بودجه و هزینه‌های گروه و نحوه هزینه کردن بودجه
۳- در حوزه برنامه آموزشی

ملاک‌های مطلوب: مشارکت در برنامه‌ریزی آموزشی (مشارکت اعضا هیأت علمی در تدوین برنامه‌ریزی گروه)، اجرای برنامه آموزشی (تعداد و کیفیت کنفرانس‌های هفتگی و یا مقاله‌های ارایه شده در ژورنال کلاب)، اثربخشی آموزش‌های عملی در تشخیص و درمان بیماران، مؤثر بودن حضور اساتید در برآورد نیازهای آموزشی، حضور منظم اساتید در کلاس‌های درس تئوری و عملی، برنامه آموزش دانشجویان (مشخص و مدون بودن زمان حضور دانشجویان)، اطلاع دانشجویان از نحوه آموزش و اهداف آموزشی، اطلاع اعضا هیأت علمی از اهداف آموزشی و در دسترس بودن هیأت علمی (حضور کمی) برای دانشجویان
ملاک‌های نیمه‌مطلوب: کمیت آموزش‌های عملی، روش تدریس و میزان استفاده اعضای هیأت علمی از طرح درس (رضایت

دانشجو از شیوه تدریس اعضا هیأت علمی)، رضایت دانشجو از شیوه تدریس عملی اعضای هیأت علمی، استفاده از شیوه‌های جدید آموزشی، تأثیر استفاده از شیوه‌های جدید بر آموزش دانشجویان، دریافت آموزش کافی برای اجرا و تفسیر آزمون‌های روان‌شناختی، مشخص و مدون بودن اهداف آموزشی، کیفیت فعالیت اعضا هیأت علمی در چارچوب‌های آموزشی یا ژورنال کلاب و جلسات سخنرانی و در دسترس بودن دانشجویان ارشد برای سال‌ها و مقاطع پایین‌تر

ملاک‌های نامطلوب: مشارکت دانشجویان مقاطع مختلف در تدوین و اجرای برنامه‌ریزی گروه
۴- در حوزه هیأت علمی

ملاک‌های مطلوب: رتبه اعضا هیأت علمی، وضعیت استخدام اعضا هیأت علمی (اعضا هیأت علمی رسمی آزمایشی)، اعضا هیأت علمی رسمی قطعی، نحوه فعالیت اعضا هیأت علمی، توانمندی‌های آموزشی اعضا هیأت علمی (سابقه تدریس اعضا هیأت علمی)، گذراندن کارگاه روش تدریس، تألیف یا ترجمه اعضا هیأت علمی، وضعیت مقالات اعضا هیأت علمی، پروژه‌های تحقیقاتی اعضا هیأت علمی، وضعیت سخنرانی در مجامع علمی اعضا هیأت علمی، فعالیت اعضا در انجمن‌های علمی و تخصصی ملی و بین‌المللی، توزیع فعالیت‌های اعضا هیأت علمی (حضور فیزیکی منظم و مطابق برنامه اعضا هیأت علمی) و شرکت در جلسات آموزشی (کنفرانس، ژورنال کلاب)

ملاک‌های نامطلوب: ترکیب و توزیع هیأت علمی (تعداد اعضا هیأت علمی)، میزان رضایت اعضا از امکانات رفاهی و خدمات (رضایت هیأت علمی از امکانات رفاهی) و رضایت از امکانات خدماتی

۵- در حوزه دانشجویان
ملاک‌های مطلوب: ترکیب و توزیع دانشجویان (مناسب بودن تعداد دانشجویان هر دوره و مقطع)، مناسب بودن سن دانشجویان، مناسب بودن وضعیت اسکان دانشجویان، ارتباط با اعضا هیأت علمی و مدیر گروه (امکان طرح مشکل دانشجویان با هیأت علمی و مدیر گروه)، امکان دسترسی به مدیر گروه و اعضا هیأت علمی، مناسب بودن بازخورد اعضا هیأت علمی و مدیر گروه، آگاهی از

سه سال اخیر و دسترسی به ژورنال‌های الکترونیک و سایت‌های آموزشی
 ملاک‌های نیمه‌مطلوب: پروژه‌های پژوهشی گروه (وجود برنامه
 مدون جهت برگزاری سمینارها و همایش ملی و بین‌المللی) و
 امکان دریافت بودجه تحقیقاتی از خارج سیستم دانشگاهی
 ملاک‌های نامطلوب: خط مشی و برنامه‌های پژوهشی گروه
 (استراتژی پژوهشی مشخص در گروه)، اجرای طرح‌های تحقیقاتی
 مشترک بین اعضا، ارایه پروژه‌های ملی یا بین‌المللی توسط گروه،
 امکانات پژوهش (مدت رسیدگی به پروژه‌های تحقیقاتی) و
 اختصاص بودجه کافی

۸- در حوزه سنجش و ارزیابی

ملاک‌های مطلوب: سنجش دانشجو (مشخص بودن نحوه ارزیابی
 دانش نظری و عملی برای دانشجویان)، مطلع بودن اعضا هیأت
 علمی از نحوه ارزیابی دانشجویان، دخیل بودن اعضا هیأت علمی
 در ارزیابی برنامه درس‌های تئوری و عملی دانشجو، پذیرفته شدن
 دانشجویان در امتحان جامع (موفقیت دانشجویان در امتحانات)،
 برنامه ارزشیابی و کیفیت سنجی (مشخص و مکتوب بودن نحوه
 ارزیابی هیأت علمی)، ارزشیابی منظم اعضا هیأت علمی توسط
 مدیر گروه، تناسب فرم ارزشیابی با وظایف اعضا هیأت علمی و
 وجود برنامه‌های بازخورد (ارایه بازخورد به اعضا هیأت علمی بر
 اساس ارزشیابی‌ها)

ملاک‌های نیمه‌مطلوب: مشخص و مکتوب بودن نحوه ارزیابی
 دانشجو در زمینه خصوصیات فردی، تنوع روش ارزیابی
 دانشجویان، منطبق بودن نحوه ارزیابی دانشجو با اهداف آموزشی،
 دخیل بودن دانشجویان در ارزشیابی هیأت علمی و مدیر گروه،
 تکمیل فرم ارزشیابی مدیر گروه توسط اعضا هیأت علمی و تناسب
 فرم ارزشیابی با وظایف مدیر گروه

ملاک‌های نامطلوب: دخیل بودن دانشجویان در ارزیابی برنامه
 درسی‌های تئوری و عملی
 در جدول ۱ جمع‌بندی نتایج مربوط به ملاک‌های هر شاخص بیان
 شده است.

اهداف، حقوق و وظایف (آگاهی از اهداف دوره)، آگاهی از وظایف
 خود به عنوان دانشجو، مدت زمان مطالعه درسی در طول روز
 (مدت زمان مطالعه علمی در طول روز)، صلاحیت‌های ورودی
 (نمرات امتحان‌های ورودی) و علایق تحصیلی
 ملاک‌های نیمه‌مطلوب: مشارکت در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی
 (مشارکت در برنامه‌ریزی درسی)، مشارکت در اجرای برنامه،
 مشارکت در ارزشیابی برنامه، آگاهی از حقوق خود، فعالیت
 غیرآموزشی جهت امرار معاش، انگیزه فعالیت پژوهشی و طرح
 تحقیقاتی غیر از پایان‌نامه یا پایان‌نامه در قالب طرح تحقیقاتی
 مصوب

۶- در حوزه منابع آموزشی

ملاک‌های مطلوب: خط مشی گروه برای بهینه‌سازی آموزشی،
 تجهیزات اطلاع‌رسانی کامپیوتر (تعداد مناسب کامپیوتر) و مناسب
 بودن نور کتابخانه

ملاک‌های نیمه‌مطلوب: وجود تعداد و تنوع لازم بیماران جهت
 پوشش برنامه آموزشی، وضعیت سایت اطلاع‌رسانی در گروه،
 وضعیت کتابخانه و فضاهای مطالعه (کتابخانه تمام وقت)، مناسب
 بودن سالن مطالعه، مناسب بودن هوای کتابخانه، مناسب بودن
 میزان و کیفیت کتب مرجع و جدید علمی، مناسب بودن تجهیزات
 سمعی و بصری، امکان زیراکس مقالات و وجود کلاس‌های
 درسی با امکانات مناسب فضا و سمعی بصری

ملاک‌های نامطلوب: اتصال به اینترنت و امکان پرینت مقالات،
 مناسب بودن میزان اشتراک با مجلات معتبر خارجی و تخصصی،
 مناسب بودن تعداد و کیفیت آزمون‌های روان‌شناختی و امکان
 دسترسی آسان به آن‌ها، امکانات رفاهی و جانبی (وضعیت مناسب
 غذا خوری)، وجود اتاق مجهز و مناسب جهت استفاده دانشجویان
 و وجود فضای سبز مناسب در محیط دانشگاه

۷- در حوزه پژوهش

ملاک‌های مطلوب: آثار فعالیت‌های انفرادی اعضا هیأت علمی
 گروه (تألیف و ترجمه اعضای هیأت علمی در ۵ سال اخیر)، چاپ
 مقالات داخلی و خارجی، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه توسط
 اعضا هیأت علمی در سال اخیر، اجرای طرح تحقیقاتی مصوب در

جدول ۱. جمع‌بندی نتایج مربوط به ملاک‌های هر شاخص

شاخص	ملاک‌های مورد ارزیابی	امتیاز	نتیجه ارزیابی	
			مطلوب	نسبتاً مطلوب
رسالت و اهداف آموزشی	وجود اهداف آموزشی و پژوهشی مدرن	۲/۸۵	*	
	مشارکت اعضا هیأت علمی گروه در تدوین یا تصویب اهداف	۲/۷۱	*	
	رعایت قواعد هدف نویسی و طبقه بندی آن‌ها بر اساس دانش مهارت و نگرش	۲	*	
	ابلاغ اهداف به اعضا هیأت علمی گروه و دانشجویان	۲/۲۶	*	
	تناسب اهداف و محتوای آموزشی	۱/۹۶	*	
	تناسب مدت دوره با اهداف آموزشی دوره	۲/۴۷	*	
	برنامه منظم و مدون جهت بازنگری اهداف	۱/۲۸	*	
	نحوه و مدت انتخاب مدیر گروه	۲/۹۲	*	
	ویژگی‌های مدیر گروه	۲/۷۸	*	
	میزان استقلال گروه در برنامه ریزی و سازماندهی	۲/۳۵	*	
مدیریت و سازماندهی	برنامه‌های توسعه اعضا هیأت علمی	۲/۱۳	*	
	آیین‌نامه‌های داخلی گروه	۲/۲۱	*	
	برنامه مالی مدون گروه	۱/۴۲	*	
	تشکیل جلسات گروه	۲/۷۸	*	
	حضور مدیر گروه در جلسات گروه	۲/۶۵	*	
برنامه آموزشی	مشارکت در برنامه ریزی آموزشی	۲/۱۴	*	
	اجرای برنامه آموزشی	۲/۲۱	*	
	روش‌های تدریس و میزان استفاده اعضا هیأت علمی از طرح درس	۱/۸۷	*	
	برنامه آموزش دانشجویان	۲/۴۰	*	
هیئت علمی	ترکیب و توزیع هیأت علمی	۲/۴۸	*	
	توانمندی‌های آموزشی اعضا هیأت علمی	۲/۹۰	*	

شاخص	ملاک‌های مورد ارزیابی	امتیاز	نتیجه ارزیابی
دانشجویان	توزیع فعالیت‌های اعضا هیأت علمی	۲/۳۴ *	*
	میزان رضایت اعضا هیأت علمی از امکانات رفاهی و خدماتی	۱/۰۷	*
	ترکیب توزیع دانشجویان	۲/۶۶ *	*
	ارتباط اعضا هیأت علمی و مدیر گروه	۲/۴۹ *	*
	مشارکت در برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی	۲/۱۱ *	*
	آگاهی از اهداف، حقوق و وظایف	۲/۲۵ *	*
	مدت زمان مطالعه درسی در طول روز	۲/۳۶ *	*
	صلاحیت‌های ورودی	۲/۸۴ *	*
	وجود تعداد و تنوع لازم بیماران جهت پوشش برنامه آموزشی	۲/۳۴ *	*
	خط مشی گروه برای بهینه سازی آموزشی	۳ *	*
منابع آموزشی	تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتر	۱/۹۶ *	*
	وضعیت کتابخانه و فضاهاى مطالعه	۱/۸۶ *	*
	امکانات رفاهی	۱/۳۹ *	*
	آثار و فعالیت‌های انفرادی اعضا هیأت علمی گروه	۲/۸۵ *	*
پژوهشی	خط مشی و برنامه‌های پژوهشی گروه	۱/۵۶ *	*
	پروژه‌های پژوهشی گروه	۱/۵۶ *	*
	امکانات پژوهش	۱/۹۲ *	*
سنجش و ارزشیابی	سنجش دانشجو	۲/۱۰ *	*
	برنامه‌های ارزشیابی و کیفیت سنجی	۲/۳۳ *	*
	وجود برنامه‌های بازخورد	۲/۸۵ *	*

جدول ۲. نتایج حاصل از داده‌های مربوط به شاخص‌ها

ملاک‌های مورد ارزیابی	امتیاز	نتیجه ارزیابی	
		نسبتاً مطلوب	نامطلوب
رسالت و اهداف آموزشی	۲/۲۱	*	
مدیریت و سازماندهی	۲/۴	*	
برنامه آموزشی	۲/۲۵	*	
هیأت علمی	۱/۹۷	*	
دانشجویان	۲/۴۵	*	
منابع آموزشی	۲/۱۱	*	
پژوهشی	۱/۸۳	*	
سنجش و ارزشیابی	۲/۴۲	*	

معاونت آموزشی در چارت انستیتو روان‌پزشکی تهران می‌باشد که شاید با تخصیص این پست بتوان گام‌های مؤثری در این زمینه برداشت.

در رابطه با حوزه مدیریت و سازماندهی هر چند که با نگاه اجمالی به جدول ۲ می‌توان مشاهده نمود که گروه در وضعیت مطلوب قرار دارد، ولی مشکل اصلی در این زمینه در برنامه مالی مدون گروه می‌باشد که به نظر می‌رسد که با توجه به محدودیت‌های ارایه شده از طرف دانشگاه در زمینه ارایه بودجه مستقیم به گروه‌ها این مسأله به راحتی قابل برطرف شدن نمی‌باشد. همچنین برنامه‌های توسعه اعضا هیأت علمی و آیین‌نامه داخلی گروه نیز در حد نیمه‌مطلوب می‌باشد که با هماهنگی با ریاست انستیتو و مدیر گروه می‌توان جهت تنظیم برنامه‌های توسعه اعضا هیأت علمی و با هماهنگی با EDO انستیتو جهت تدوین آیین‌نامه‌های داخلی گام‌هایی برداشته شود.

در حوزه برنامه آموزشی نیز همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد به طور کلی گروه در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد که عمدتاً مربوط به بخش روش‌های تدریس و میزان استفاده اعضا هیأت علمی از طرح درس مشارکت، در برنامه‌ریزی آموزشی و اجرای برنامه آموزشی می‌باشد. در این رابطه با توجه به گذراندن دوره‌های آموزشی در این زمینه توسط همه اعضا گروه پیشنهاد می‌گردد که کارگاه‌های آموزش‌های تکمیلی توسط EDC در دانشگاه تدوین و اعضا ضمن شرکت در آن‌ها مجدداً جهت این مسأله آموزش ببینند.

در حوزه هیأت علمی نیز با نگاه اجمالی به جدول ۲ می‌توان

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش با عنایت به نتایج حاصل از ارزشیابی درونی گروه روان‌شناسی بالینی سعی خواهد شد که راهکارها و پیشنهادات اجرایی جهت برطرف کردن نقاط ضعف و نحوه تداوم و پیشرفت نقاط قوت در این گروه ارایه گردد.

نتایج به‌دست آمده از بررسی مطلوبیت عوامل مورد نیاز گروه روان‌شناسی بالینی:

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد در حوزه رسالت و اهداف آموزشی عمده‌ترین نقطه ضعف در بخش داشتن برنامه منظم و مدون جهت بازنگری اهداف می‌باشد که در این راستا پیشنهاد می‌گردد که مدیر گروه با همکاری دفتر EDO طرحی را در خصوص نحوه بازنگری اهداف ارایه نماید.

همچنین در رابطه با رعایت قواعد هدف‌نویسی و طبقه‌بندی آن‌ها بر اساس دانش، مهارت و نگرش و تناسب اهداف و محتوای آموزشی وضعیت گروه هرچند که در حد نسبتاً مطلوب می‌باشد ولی با وجود این پیشنهاد می‌گردد با هماهنگی با مدیر گروه حداکثر در طی یک سال با همکاری EDC دانشگاه بازنگری در اهداف و طبقه بندی آن‌ها صورت گیرد. همچنین در رابطه با وضعیت ابلاغ اهداف به اعضا هیأت علمی گروه و دانشجویان به نظر می‌رسد که با بازخورد مناسب به مسؤولین گروه و انستیتو روان‌پزشکی بتوان آن را به وضعیت مطلوب رساند. البته همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد به طور کلی وضعیت حوزه رسالت و اهداف آموزشی در حد نسبتاً مطلوب است. به نظر می‌رسد که یکی از مشکلات اصلی در این زمینه نبود پست

طور کلی در حد مطلوب گزارش گردیده است ولی سنجش دانشجو در حد نسبتاً مطلوب می‌باشد که بازنگری مجدد در این حوزه و برگزاری کارگاه‌های تکمیلی جهت اعضا گروه می‌تواند مناسب باشد.

طبق روال پژوهش‌های دیگر که از نتایج پژوهش‌های مشابه جهت حمایت از نتایج پژوهش استفاده می‌شود، در این پژوهش ارایه پژوهش‌های دیگر به این علت که پژوهش حاضر یک مطالعه موردی می‌باشد عملی نیست چرا که پژوهش‌های دیگر در این حوزه هر کدام با گروهی خاص، عوامل، ملاک‌ها، نشانگرها و اهدافی خاص انجام شده‌اند و ارایه یافته‌های آن‌ها به نوعی که حامی نتایج پژوهش حاضر باشد منطقی نیست. اکثر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه (۱۷، ۱۹-۲۴) در بخش نتیجه‌گیری طبق روال پژوهش حاضر عمل نموده‌اند. از طرف دیگر، از آن‌جا که این پژوهش به نوعی یک مطالعه ارزیابی است و منطق مطالعات ارزیابی عدم امکان تعمیم نتایج پژوهش می‌باشد، لذا نمی‌توان نتایج این پژوهش را به دیگر گروه‌های روان‌شناسی بالینی تعمیم داد. ولی فرایند اجرایی این پژوهش می‌تواند به عنوان الگویی برای سایر گروه‌های روان‌شناسی بالینی به کار رود.

با مرور طرح‌های انجام شده در خصوص ارزیابی درونی این واقعیت آشکار می‌شود که اکثر گروه‌ها، خود را در سطح نامطلوب و یا نسبتاً مطلوب ارزیابی نموده‌اند. دیگر منابع پژوهشی در این حوزه نیز در ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی به همین ترتیب عمل نموده‌اند (۲۵، ۲۰، ۱۸-۱۷). در واقع وضعیت مطلوب یک آرمان است، آرمانی که انگیزه حرکت ایجاد می‌کند، گروه روان‌شناسی بالینی انیستیتو روان‌پزشکی تهران در تدوین این معیارهای وضع مطلوب به این مهم توجه نموده و آن‌ها را بگونه‌ای تدوین نموده است که وضعیت خود را کاملاً مطلوب ارزیابی نماید. مطمئناً در ارزیابی‌های دیگری که این گروه انجام خواهد داد، مجدداً معیارهای وضع مطلوب خود را به گونه‌ای تدوین خواهد کرد که دستیابی به آن‌ها احتیاج به حرکت و فعالیت بیشتری خواهد داشت. کیفیت مطلوب امری است که نمی‌توان نقطه نهایی آن را مشخص کرد، عدم وجود کیفیت در

مشاهده نمود که گروه در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد و با نگاه به جدول ۱ مشخص می‌گردد که این مشکلات بیشتر در حوزه میزان رضایت اعضا هیأت علمی از امکانات رفاهی و خدماتی است که به نظر می‌رسد با هماهنگی با دانشگاه و همچنین وزارتخانه شاید بتوان گامی در این راستا برداشت زیرا در این خصوص اعضا هیأت علمی معتقد بودند که در مقایسه با دانشگاه‌های وزارت علوم و دیگر دانشگاه‌های وزارت بهداشت از رفاه کمتری برخوردارند، که بالطبع این مسأله می‌تواند بر حوزه‌های دیگر نیز تأثیرگذار باشد.

در حوزه دانشجویان نیز با توجه به این‌که خوشبختانه در مجموع وضعیت مطلوب گزارش شده است ولی در مشارکت در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی و آگاهی از اهداف حقوق و وظایف در حد نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است که به نظر می‌رسد با هماهنگی با مدیر گروه می‌توان با تهیه جزوات در این خصوص و برنامه‌ریزی در جهت مشارکت بیشتر دانشجویان این مورد را نیز به حد مطلوب رساند.

در حوزه منابع آموزشی نتایج جدول ۲ بیانگر وضعیت در حد نسبتاً مطلوب می‌باشد که بزرگ‌ترین نقطه ضعف در امکانات رفاهی و در مرحله دوم تجهیزات اطلاع‌رسانی، کامپیوتر و وضعیت کتابخانه و فضاهای مطالعه گزارش شده است، که با توجه به این‌که در این مرکز دو گروه دانشجویان تحصیلات تکمیلی شامل کارشناسی ارشد و دکترا مشغول به تحصیل می‌باشند و بودجه نسبتاً مناسب تعیین شده توسط وزارتخانه برای این گروه به نظر می‌رسد که با کاهش بروکراسی اداری بتوان هزینه‌های تخصیص یافته در این رابطه مستقیماً صرف هزینه برای منابع آموزشی گردد.

در حوزه پژوهشی نیز با توجه به جدول ۲ نتیجه ارزیابی گروه در حد نسبتاً مطلوب گزارش شده است که عمدتاً مشکلات در حوزه خط مشی و برنامه‌های پژوهشی و پروژه‌های پژوهشی مشترک در گروه می‌باشد که پیشنهاد می‌گردد که تشکیل کمیته‌ای در این خصوص با همکاری معاون پژوهشی گروه بتواند این مسأله را تسهیل بخشد. در نهایت، در حوزه سنجش و ارزشیابی نیز هر چند وضعیت به

برخی از مؤلفه‌های گروه‌های مورد ارزیابی را نمی‌توان تنها به عملکرد گروه نسبت داد. به عنوان مثال عدم اشتغال دانشجویان گروه را نمی‌توان به علت عملکرد نامطلوب گروه در این زمینه نسبت داد. در واقع علت این امر نبود فرصت‌های شغلی در جامعه است، اما تا آن جایی که به گروه روان‌شناسی مربوط می‌شود باید در خصوص بهبود وضع موجود عوامل مورد ارزیابی تمهیداتی اندیشیده شود، چرا که ضعف در برخی از عوامل و مؤلفه‌ها به خود گروه مربوط می‌شود. ضعف در پژوهش، در فرایند تدریس-یادگیری، فرایند مدیریت و سازماندهی، دوره‌های آموزشی، فرایند برنامه‌ریزی در گروه‌های مورد ارزیابی، با برنامه‌ریزی، عملی ساختن راهکارها و پیشنهادات حاصل از ارزیابی قابل جبران است.

تحولات شگرف و عظیمی که در سه دهه اخیر در رشته‌های علوم پایه و بالینی تحقق یافته است، همزمان با توجه سازمان بهداشت جهانی بهداشت و دولت‌ها به امر سلامت برای همه و تأکید وافر بر پیشگیری، سبب شده است که به دگرگونی و تغییر در آموزش علوم پزشکی توجه بیشتری معطوف گردد. از طرف دیگر، یکی از اهداف برنامه پنج ساله دوم کشور، توجه به شاخص‌های کیفی و ارتقای کیفیت آموزش در بخش آموزش عالی و در نهایت، تربیت نیروهایی است که از قابلیت‌های اخلاقی، علمی، و عملی کارآمدی برخوردار باشند. از طرفی، رشد و توسعه در هر کشور و یا هر نظامی از جمله نظام بهداشت و درمان کشور، بدون یک سیستم ارزشیابی کارآمد فاقد مفاهیم و ابزار لازم و اساسی برای تحقق اهداف آن نظام است. مدیران و سیاست‌گذاران، در چنین نظامی جهت برنامه‌ریزی‌های استراتژیک به اطلاعات جامع، صحیح و به موقع نیاز دارند (۲۸-۲۶، ۲۳، ۱۲).

نقش سیستم ارزشیابی در خدمات بهداشتی-درمانی، جمع‌آوری داده‌ها، محاسبه شاخص‌ها، مقایسه با استانداردها، ارزشیابی و اعتبارسنجی سازمان‌ها، تفسیر و تحلیل نتایج، گزارش دهی، دادن بازخورد، استفاده از اطلاعات به‌دست آمده برای خدمات کارآمد و اثربخش از طریق سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزی استراتژیک بسیار حایز اهمیت است. در مجموع، ارزشیابی درونی جهت حصول به

اهداف آگاهی از میزان تناسب مأموریت و اهداف گروه با نیازها و انتظارات افراد ذی‌نفع، ذی‌ربط، ذی‌علاقه و ضرورت تجدید نظر و بازبینی آن‌ها، فراهم کردن زمینه و بستر جهت انجام ارزیابی بیرونی و برانگیختن افراد شاغل در گروه جهت کوشش بیشتر به منظور ارتقا کیفیت گروه و تعالی آن انجام می‌پذیرد (۳۱-۲۹، ۱۸). به‌طور کلی گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران (دانشگاه علوم پزشکی ایران در زمان اجرای برنامه ارزشیابی) تلاش کرد با بررسی میزان اهداف تحقق یافته گروه از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد، دکتری تخصصی و اساتید گروه به شکل سرشماری به بررسی وضعیت گروه آموزشی روان‌شناسی بالینی بپردازد و نتایج را در قالب گزارش ارزشیابی موردی به عنوان یک سند علمی و معتبر در اختیار مخاطبین قرار دهد. اکنون که این مقاله در دست تألیف است، به لحاظ زمانی حدود دو سال از زمان ارزشیابی می‌گذرد. در حال حاضر، با توجه به تغییر برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد، ادغام دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و ایران در قالب یک مجتمع بزرگ‌تر و یکپارچه، و همچنین تغییر ساختار اداری انستیتو روان‌پزشکی تهران تغییراتی عمده‌ای در روند آموزشی حاکم صورت پذیرفته است. با همت گروه روان‌شناسی بالینی و هیأت رئیسه انستیتو روان‌پزشکی تهران، برخی تحولات قابل توجه از بعد آموزشی و پژوهشی در محتوا و کیفیت برنامه‌ها صورت گرفته است. برای مثال، در دو ترم گذشته و بر اساس این یافته‌ها تغییرات اساسی در خصوص کار عملی، امکانات آموزشی-تجربی دانشجویان در کار بالینی و برنامه‌های کارورزی در مقاطع تحصیلی اجرا شده است؛ و امید است که همه تحولات خرد و کلان در سطح گروه و دانشگاه در جهت رفع نقطه ضعف‌ها و تهدیدها و استفاده از نقطه قوت‌ها و فرصت‌ها پیش برود و سطح بهره‌وری گروه در ارزشیابی‌های درونی و بیرونی آتی ارتقا یابد.

در پایان پیشنهاد می‌گردد که گروه‌های روان‌شناسی بالینی در به‌کارگیری الگو مواد ذیل را نیز در صورت امکان مدنظر قرار دهند: (۱) بررسی و طراحی الگوهای جدید جهت تصریح اهداف گروهی (۲) بررسی و طراحی ملاک‌ها و نشانگرهای جدید جهت ارزیابی عوامل درون‌دادی، فرایندی و برون‌دادی، (۳) استفاده از

References

1. Bazargan A. From internal evaluation in medical education to national agency for quality assurance in Iran higher education: Challenges and perspectives. *Strides in Development of Medical Education* 2009;6(1):81-8. [In Persian].
2. Farasatkah M, Ghazi M, Bazargan A. Quality challenge in Iran's Higher Education: A historical review. *Iranian Studies* 2008;41(2):115-38. [In Persian].
3. Coates H. The value of student engagement for higher education quality assurance. *Quality in Higher Education* 2005;11(1):25-36.
4. Materu PN. Higher education quality assurance in Sub-Saharan Africa: status, challenges, opportunities and promising practices. Washington, D.C : World Bank; 2007.
5. Bazargan A. Introduction to assessing quality in higher medical education in Iran: Challenges and perspectives. *Quality in Higher Education* 1999;5(1):61-7. [In Persian].
6. Singh M. Quality Assurance in Higher Education: which pasts to build on, what futures to contemplate? *Quality in Higher Education* 2010;16(2):189-94.
7. Bazargan A. Internal evaluation as an approach to revitalize university systems: the case of the Islamic Republic of Iran. *Higher education policy* 2000;13(2):173-80. [In Persian].
8. Saarinen T. What I talk about when I talk about quality. *Quality in Higher Education* 2010;16(1):55-7.
9. Ewell P. Twenty years of quality assurance in higher education: What's happened and what's different? *Quality in Higher Education* 2010;16(2):173-5.
10. Iacovidou M, Gibbs P, Zopiatis A. An exploratory use of the stakeholder approach to defining and measuring quality: The case of a cypriot higher education institution. *Quality in Higher Education* 2009;15(2):147-65.
11. Newton J. A tale of two 'qualitys': Reflections on the quality revolution in higher education. *Quality in Higher Education* 2010;16(1):51-3.
12. Shahrezaei SR. The State of Higher Education Evaluation in the Country and the Formulation of Conceptual Framework. *Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education* 2011;16(2):41-60. [In Persian].
13. Niaei A, Fathabadi J, Nouri Avarzamani M, Homayouni ZR, Doust Hosseini F. objective-based internal evaluation in educational programs in universities of medical sciences. *Journal of Medical Education* 2002;1(4):185-91. [In Persian].
14. Bazargan A. Problems of organising and reporting internal and external evaluation in developing countries: the case of Iran. *Quality in Higher Education* 2007;13(3):207-14.
15. Bazargan A. Measuring Access to Higher Education and Higher. *Education Quality: A case study from Iran Prospects* 2002;32(3):365-71. [In Persian].
16. Bazargan A, Fatehabadi J, Ainollahi B. An appropriate internal evaluation approach to continuous quality improvement in medical sciences universities. *Journal of Psychology and Education* 2001;5(2):1-26. [In Persian].
17. Rabbani A, Farzianpour F, Zamani G, Zeinaloo A, Shajari H. Internal evaluation in Department of Pediatrics Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Pediatrics*.16(3):301-7. [In Persian].
18. Ajam Zibad H, Kianmehr M, Abbasnezhad AA, Hamzei A, Moslem A, Moshari J, et al. Internal Evaluation of Department of Basic Sciences in One of the Universities of Medical Sciences in Iran in 2010. *Ofoogh-e-Danesh Journal* 2011;17(2):40-8. [In Persian].
19. Kamran A, Zibaei M, Mirkaimi K, Shahnazi H. Designing and evaluation of the teaching quality assessment form from the point of view of the Lorestan University of Medical Sciences students-2010 *Journal of Education and Health Promotion*. 2012;1(1):43. [In Persian].
20. Sadollahi A, Bakhtiyari J, Kasbi F, Eftekhari Z, Salmani M, Jenabi M, et al. Internal evaluation of speech therapy department of Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*. 2008;9(3):179-86. [In Persian].
21. Hazrati Tappeh K, Barazesh A, Mohammadzade H, Khashave S. Internal evaluation of parasitology and mycology department of Urmia university of medical sciences. *Koomesh*. 2010;12(2):112-8. [In Persian]

22. Safavi-Farokhi Z, Bakhtiary AH, Fatemi E, Hagihasani A, Amouzadeh-Khalili M. Internal evaluation of physiotherapy department of Semnan University of Medical Sciences. Koomesh. 2011;12(4):349-55. [In Persian].
23. Farzianpour F, Monzavi A, Yassini E. Evaluating the quality of education at dentistry school of Tehran University of Medical Sciences. Dental Research Journal 2011;8(2):71-9. [In Persian].



Evaluation of the quality of the clinical psychology department of Iran University of Medical Sciences: To study the present status, bottlenecks and trends from the perspective of teachers and students

Mojtaba Habibi ¹, Banafshe Garaee ², Behroz Birashk ³, Mahasti Haghshenas ⁴, Mehrdad Kazemzadeh ⁵, Mohamad Shams ⁶

Original Article

Abstract

Aim and Background: The aim of this study was to examine the quality curriculum of the Department of Clinical Psychology of Iran University Medical Science.

Methods and Materials: It is a descriptive case study and the sampling comprises MA, PhD students and attending professors of the Department of Clinical Psychology Tehran University of Medical Sciences in the academic year of 2010-2011 evaluating with an inventory.

Findings: Evaluation indicated that fine performances were for management and organizations but not for educational goals such as curricula, educational research, and resources, or faculty members. The list of priorities of the aforementioned program is: 1- to consider primary curricula 2- to allocate more properties and broaden comprehensive plan to develop clinical psychological studies 3- Go ahead with detailed plan to recruit intellectual faculty members 4- Promote social welfare states for faculty 5- To provide sufficient facilities such as monthly salary, mortgage, and so forth for students to avoid carrying out regular menial jobs out of university thanks to well paying which can be adequate for their cost of living 6- Annual meeting with other clinical psychological school mates and masters for not only better communication but also looking for a solution.

Conclusions: We suggest that the current achievement should be considered as a pilot study to evaluate other educational departments, so that we are quite an experience being involved in Iran.

Keywords: Internal Evaluation, Quality of Programs, Clinical Psychology

Citation: Habibi M, Garaee B, Birashk B, Haghshenas M, Kazemzadeh M, Shams M. **Evaluation of the quality of the clinical psychology department of Iran University of Medical Sciences: To study the present status, bottlenecks and trends from the perspective of teachers and students.** J Res Behave Sci 2014; 11(6): 493-509

Received: 09.02.2013

Accepted: 22.01.2013

1- Assistant Professor, Family Research Center, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Clinical Psychology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author) Email: banafshehgh@yahoo.com

3- Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4- Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

5- Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

6- Department of Clinical Psychology, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran