

ارزیابی درونی گروه آموزشی کاردرمانی دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران مهدی عبدالوهاب^۱، محمود جلیلی^۲، لیلا دهقان^۱، پروین راجی^۱، دکتر فرشته فرزبان پور^۳

۱- مربی گروه آموزشی کاردرمانی، دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران

۲- کارشناس ارشد دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران

۳- استادیار دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران

چکیده

زمینه و هدف: ارزشیابی یک برآورد یا تخمینی از توانایی‌های بالقوه و بالفعل می‌باشد. فرایند ارزیابی درونی به ویژه در سطح گروه آموزشی می‌تواند به عنوان یکی از ساز و کارهای موثر در کیفیت آموزش باشد.

هدف از این پژوهش تعیین سطح عوامل تشکیل دهنده گروه کاردرمانی و تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها بود که جهت ارتقای برنامه‌ها و فعالیت‌های گروه کاردرمانی استفاده می‌شود.

روش بررسی: پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی بود. در این ارزیابی نه عامل مورد بررسی قرار گرفت که عبارت بودند از: ۱- رسالت‌ها و اهداف ۲- ساختار سازمانی و مدیریت ۳- هیات علمی ۴- دانشجویان ۵- فرآیند تدریس و یادگیری ۶- دوره‌های آموزشی و برنامه درسی ۷- دانش‌آموختگان ۸- امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی ۹- پژوهش. بررسی از طریق پرسشنامه بوده و جمع‌آوری اطلاعات هر پرسشنامه بر حسب حوزه مورد ارزیابی انجام شد. نتایج بر حسب درصد بیان گردید که مقادیر کمتر از ۴۹/۹ درصد نامطلوب و بین ۵۰ تا ۷۴/۹ درصد مطلوب و بیشتر از ۷۵ درصد بسیار مطلوب تفسیر شد.

یافته‌ها: یافته‌های نه عامل مورد بررسی در تحقیق حاضر به قرار ذیل بود: عامل رسالت‌ها و اهداف در سطح بسیار مطلوب (امتیاز ۴/۰۶، ۸۱/۲ درصد)، ساختار سازمانی و مدیریت در سطح بسیار مطلوب (امتیاز ۳/۹۵، ۷۹ درصد)، هیات علمی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۶۳، ۷۲/۶ درصد)، دانشجویان در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱، ۶۲ درصد)، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۵۶، ۷۱/۲ درصد)، دانش‌آموختگان در سطح نامطلوب (امتیاز ۲/۲۵، ۴۵ درصد)، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱۸، ۶۳/۶ درصد)، پژوهش در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱۱، ۶۲/۲ درصد) و کیفیت درمان در سطح بسیار مطلوب (امتیاز ۴/۲۲، ۸۴/۴ درصد) قرار گرفت. همچنین از کل عوامل مورد ارزشیابی گروه کاردرمانی، در مجموع (امتیاز ۳/۴۴، ۶۸/۱، ۶۸ درصد) را بدست آورد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های ارزیابی درونی، گروه کاردرمانی در وضعیت مطلوب قرار دارد.

کلید واژه‌ها: ارزیابی درونی، گروه کاردرمانی، دانشکده توانبخشی

(وصول مقاله: ۱۳۸۷/۱۰/۹، پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۱۱/۱۲)

نویسنده مسئول: تهران - خیابان انقلاب - پیچ شمیران - دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، گروه کاردرمانی

e-mail: mehdiabdolvahab@yahoo.com

مقدمه

از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ارتقاء و بهبود کیفیت آموزش (پژوهش و خدمات تخصصی) هدف متعالی هر نظام آموزشی است که دست نیافتن به این هدف باعث به هدر رفتن منابع اقتصادی، زوال اعتماد بنفوس و تزلزل شخصیت فردی و اجتماعی فراگیرندگان می‌شود.

شواهدی در دست است مبنی بر این که افزایش هزینه‌ها در آموزش عالی و به عبارتی اختصاص منابع بیشتر به آموزش عالی در قبال بازده و فزآورده‌های کمتر، ناشی از فقر کیفیت در نظام آموزش عالی و فعالیت آن است.

به همین دلایل کیفیت آموزش عالی در چند سال گذشته مورد توجه اکثر کشورها قرار گرفته و آنها تلاش کرده‌اند سطح کیفی آموزش عالی خود را بهبود دهند. بررسی‌ها نشان می‌دهد در ایران، دانشگاهها از نظر کیفی در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار نداشته و برسر راه آنها مسائل و مشکلات متعددی وجود دارد که منجر به پایین آمدن سطح کیفیت آنها شده است به طوری که عمده‌ترین مشخصه آموزش عالی طی ده سال گذشته سیر نزولی شاخص‌های کیفی اعلام شده است. همه این عوامل لزوم ایجاد یک سیستم مناسب و کارآمد ارزشیابی در نظام آموزش عالی را با توجه به ویژگی‌ها و شرایط و زمینه خاص این نظام در جهت آگاهی از وضعیت موجود و بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی آن ایجاب می‌کند از این رو می‌توان گفت هنگامی که از بهبود و ارتقاء کیفیت سخن می‌گوییم پیشاپیش پذیرفته‌ایم که از وضع موجود راضی نیستیم یا به تعبیر دیگر آن را مطلوب نمی‌دانیم و در هر صورت خواهان تغییر آنیم. این تغییر می‌تواند با استفاده از روشهای مختلفی از جمله ارزشیابی به عنوان مبنایی برای آگاهی از وضع موجود انجام شود. تجربه جهانی در این زمینه بسیار غنی و در سودمندی روشهای علمی و مشارکتی ارزشیابی در تحقق این هدف صحنه گذارده است (۱).

در واقع ارزشیابی فرایندی نظام دار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات به منظور بررسی میزان عملی شدن هدفها می‌باشد (۴).

هر چند که ارزشیابی برخی عوامل نظام دانشگاهی در نظام آموزش عالی همزمان با شروع آموزش عالی متداول بوده و علاوه بر آن از هیأت‌های بازرسی نیز برای این منظور استفاده می‌شده، اما نگاهی به شیوه مورد استفاده آنها حاکی از این امر است که کوشش‌های انجام شده در جهت سنجش کیفیت و بهبودی آن چندان مؤثر نبوده است. ضمن آنکه در این کوشش‌ها

دانشگاهها از با ارزش ترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاهها از یک سو حافظ و انتقال دهنده میراث فرهنگی و ارزشهای حاکم بر جامعه اند و از سوی دیگر پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری می‌باشند. دانشگاه به عنوان یک نهاد باید در موقعیت تاریخی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی خودش ملاحظه شود. برای دستیابی به چشم اندازی مناسب از موقعیت کنونی و مسائلی که دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه پیش رو دارند و یا باید با آن روبرو شوند لازم است نظام آموزشی عالی بصورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و مؤلفه‌ها، عناصر و عوامل تأثیرگذار بر آن و سهم هر یک از آنها در این عرصه مشخص شود (۱).

تمامی برنامه‌ها و عملکردهای مجموعه سیستم اداری به همراه دانشکده و گروههای آموزشی آن به ارزیابی و نهایتاً قضاوت کشیده شود. در الگوی اعتبار بخشی که اخیراً با عنایت به کاربردهای آن و عملکرد برخی از مؤسسات اعتباربخشی بین‌المللی در کشور ما نیز مطرح شده است از رویکرد ارزشیابی درونی به عنوان گام اول اعتبار بخشی و تضمین کیفیت درونی دانشگاه یاد می‌شود (۲).

البته باید اذعان نمود گزارش ارزشیابی درونی بر اساس اصول و چارچوب منطقی و مستندی تدوین و در اختیار مخاطبان و استفاده کنندگان آن قرار می‌گیرد و این گزارش بعنوان سند علمی و معتبر باید برای کلیه کسانی که از فرایند ارزشیابی و نتایج آن تأثیر می‌پذیرند قابل فهم باشد (۳).

با استفاده از دیدگاه سیستمی و نگاه جامع به کیفیت می‌توان کیفیت نظام آموزشی را بر مبنای هر یک از عوامل (عناصر) نظام دانشگاهی تعریف کرد. که در این خصوص کیفیت بر حسب هر یک از عوامل درون‌داد، فرآیند و برون‌داد مد نظر قرار می‌گیرد.

بر این اساس می‌توان گفت که کیفیت نظام آموزشی حالت ویژه ای از نظام است که نتیجه یک سلسله اقدامات و عملیات مشخص است که پاسخگوی نیازهای اجتماعی معین در یک نقطه زمانی و مکانی خاص می‌باشد. بنابراین به منظور فراهم آوردن حالت ویژه‌ای که کیفیت مطلوب نظام دانشگاهی را نمایان می‌کند، بایستی وضع مطلوب عوامل نظام دانشگاهی را تعریف و به صورت مستمر در بهبودی وضع موجود و نزدیک کردن آن به وضع مطلوب کوشید.

با توجه به حساسیت ارزیابی درونی برای گروه آموزشی کاردرمانی لازم بود برنامه‌ای جامع و کامل در تمام حوزه‌ها تهیه گردد تا هر یک از موارد مربوط به عوامل و ملاک‌ها را تعیین نماید به نحوی که بتوان در برنامه ریزیهای آینده در جهت بهبود وضعیت گروه اقدام نمود.

براساس نظر اعضای کمیته ارزیابی درونی متشکل از اعضای هیات علمی و کارشناسان گروه آموزشی کاردرمانی، ملاک‌های مورد ارزیابی برخاسته از نیازهای واقعی گروه طراحی گردید.

گردآوری داده‌ها از زیر جامعه‌های مورد مطالعه (منابع گردآوری داده‌ها) با استفاده از پرسشنامه صورت گرفته است. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های لازم از زیر جامعه‌های مدیر گروه، هیأت علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان و بیماران از پرسشنامه استفاده شده است:

۱. پرسشنامه مربوط به عامل رسالتها و اهداف توسط مدیر گروه تکمیل گردید.

۲. پرسشنامه مربوط به عامل ساختار سازمانی و مدیریت توسط مدیر گروه و اعضای هیأت علمی تکمیل گردید.

۳. پرسشنامه مربوط به عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی توسط اعضای هیأت علمی تکمیل گردید.

۴. پرسشنامه مربوط به عامل دانشجویان توسط دانشجویان کارشناسی ارشد تکمیل گردید.

۵. پرسشنامه مربوط به عامل تجهیزات و امکانات توسط اعضای هیأت علمی، دانشجویان و بیماران تکمیل گردید.

۶. پرسشنامه مربوط به عامل دانش‌آموختگان توسط دانش‌آموختگان تکمیل گردید.

۷. پرسشنامه مربوط به عامل هیأت علمی توسط اعضای هیأت علمی تکمیل گردید.

۸. پرسشنامه مربوط به عامل پژوهش توسط اعضای هیأت علمی و دانشجویان تکمیل گردید.

۹. پرسشنامه مربوط به عامل درمان توسط درمانگر و بیمار تکمیل گردید.

پس از تکمیل و جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها توسط برنامه نرم‌افزاری ارزشیابی درونی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا میزان مطلوبیت هر عامل بطور دقیق مشخص و محاسبه گردد میزان دقت نرم افزار فوق و نحوی امتیاز دهی و ارزش‌گذاری آن مورد

بهبودی کل نظام دانشگاهی مورد توجه قرار نگرفته است. و فعالیت‌های صورت گرفته امری موسمی و زود گذر بوده است. با کمک ارزیابی درونی می‌توان از وضعیت موجود آگاهی پیدا نموده و میزان فاصله آن با وضعیت مطلوب را مورد شناسایی و ارزیابی قرار داد تا در نهایت با اتکاء به داده‌های حاصل از اجرای فرآیند ارزشیابی و با یک بر نامه ریزی جامع و راهبردی در آینده به بهبود وضعیت و حداکثر استفاده از امکانات و منابع موجود برای رسیدن به مقاصد و اهداف مورد نظر پرداخت (۱).

ارتقای کیفی آموزش، پژوهش، بهداشت و نیز درمان توانبخشی از مهم‌ترین وظایف مسئولان گروه‌ها است (۵). در سیستم نظام آموزشی دانشگاهی منظور از آموزش، ایجاد تغییرات مناسب و روزافزون در حاصل این سیستم یعنی دانشجویان است و هدف از ارزیابی درونی، ارتقای کیفیت در آموزش، پژوهش، بهداشت و درمان می‌باشد (۶و۷). بدین لحاظ گروه آموزشی کاردرمانی نیز همگام با سایر گروه‌ها اقدام به ارزشیابی درونی نمود.

روش بررسی

در ارزیابی درونی با توجه به اینکه کلیه اجزاء و عناصر گروه آموزشی به عنوان یک نظام محسوب می‌گردند؛ داده‌های مورد نیاز از کلیه عناصر مورد مطالعه جمع‌آوری شده است. بنابراین زیر جامعه‌های آماری مورد مطالعه، منابع گردآوری داده‌های مورد نیاز در ارزیابی درونی محسوب می‌شوند.

جامعه آماری مورد مطالعه در پژوهش حاضر متشکل از ۵ زیر جامعه در گروه آموزشی کاردرمانی دانشکده می‌باشد. زیر جامعه‌های مورد مطالعه این پژوهش عبارتند از: مدیر گروه، هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان، بیماران.

با توجه به اینکه هریک از عوامل که توسط وزارت محترم بهداشت درمان و آموزش پزشکی مشخص شده است و ملاک‌ها طی چندین ساعت کار کارشناسی توسط اعضای کمیته ارزیابی درونی تعیین گردید، این ملاک‌ها ما را به مواردی که می‌تواند ارزیابی مناسبی از وضعیت موجود در خصوص هر یک از عوامل و ملاک‌های تعیین شده برساند هدایت می‌کند. لذا این دقت نشان از قوت هر یک از عوامل و ملاک‌های انتخابی دارد. برای رسیدن به هدف نهایی و داشتن وضعیت موجود بهر حال ممکن است مواردی از ضعف احتمالی در تعیین عوامل و ملاک‌ها مشخص گردد که از دید این گروه پنهان مانده باشد که معمولاً در ارزیابی‌هایی که اولین بار صورت می‌گیرد امری بدیهی است.

آنها برای تعیین کیفیت عوامل (ملاک‌های) مورد ارزیابی. مرحله دوم درجه بندی کیفیت هر عامل با توجه به کیفیت ملاک‌های

تایید وزارت مطبوع می‌باشد. درصد مطلوبیت هر یک از عوامل نیز براساس نتایج تجزیه تحلیل نرم‌افزار فوق‌الذکر تعیین گردید.

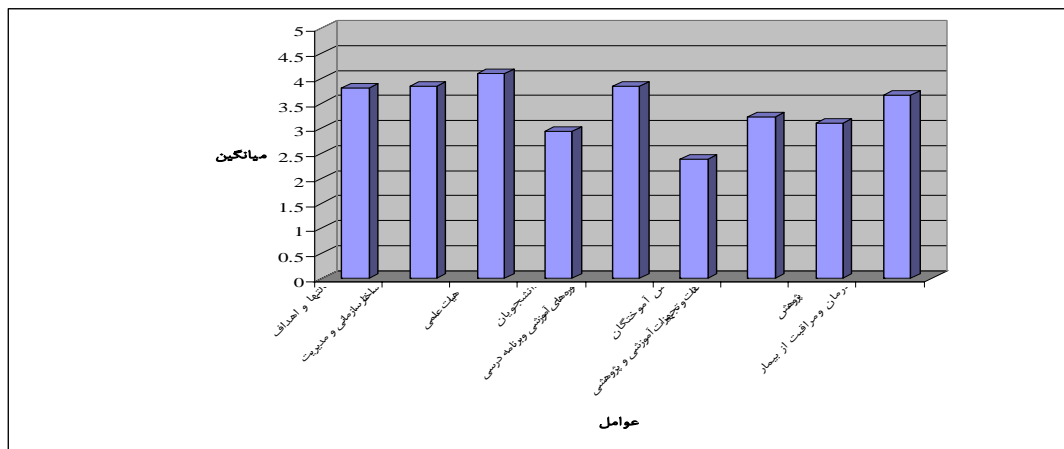
یافته‌ها

تشکیل دهنده آن و مرحله سوم ارزیابی کیفیت هر عامل بر پایه داده‌های گردآوری شده بر اساس توزیع فراوانی داده‌ها در حالت مطلوب و وضعیت موجود بوده است. (جدول ۱ و نمودارهای ۱ و ۲).

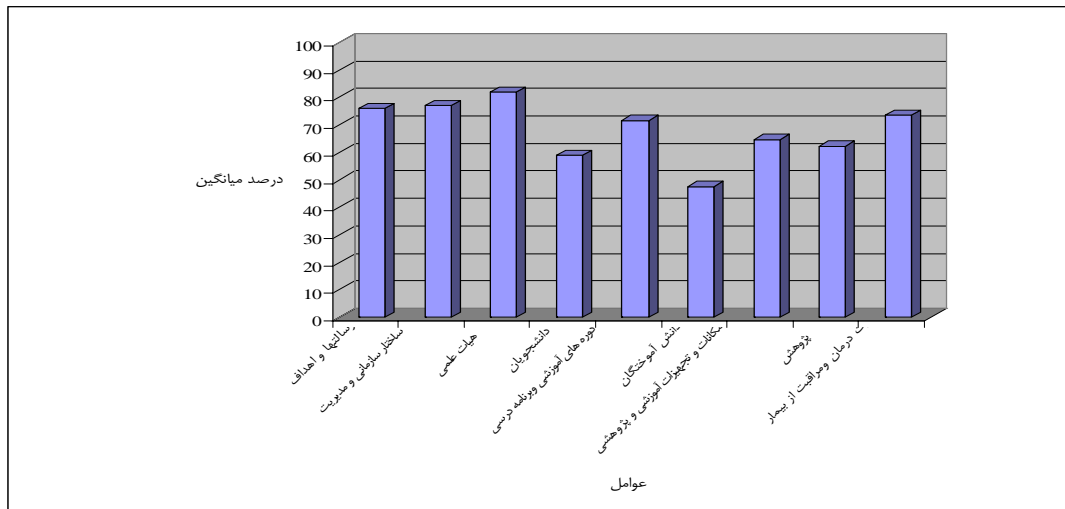
مرحله اول بررسی نتایج شامل مشخص کردن وضعیت مطلوب نشانگرها و مقایسه وضعیت موجود بر طبق

جدول ۱: ارزیابی درونی گروه آموزشی کاردرمانی دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران ر سال ۱۳۸۷ بر حسب امتیاز از ۵ و درصد

عوامل: رسالتها و اهداف	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: مدیر گروه	۸۱/۲	۴/۰۶
عوامل: ساختار سازمانی و مدیریت	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: هیات علمی	۷۹	۳/۹۵
عوامل: هیات علمی	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: هیات علمی	۷۲/۶	۳/۶۳
عوامل: دانشجو	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: دانشجو	۶۲	۳/۱
عوامل: دوره آموزشی و برنامه درسی	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: هیات علمی	۷۱/۲	۳/۵۶
عوامل: دانش آموختگان (فارغ التحصیلان)	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: دانش آموختگان	۴۵	۲/۲۵
عوامل: تجهیزات آموزشی	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: دانشجویان کارشناسی ارشد، هیات علمی، بیماران	۶۳/۶	۳/۱۸
عوامل: پژوهش	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: هیات علمی، دانشجویان کارشناسی ارشد	۶۲/۲	۳/۱۱
عوامل: درمان	درصد	امتیاز
پاسخ دهنده: هیات علمی، بیماران	۸۴/۴	۴/۲۲



نمودار (۱) ارزیابی درونی گروه آموزشی کاردرمانی دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۷ بر حسب امتیاز از ۵



نمودار (۲) ارزشیابی درونی گروه آموزشی کاردرمانی دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۷ بر حسب درصد

بحث

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل پژوهش، وضعیت پژوهش گروه آموزشی کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱۱، ۶۲/۲ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل کیفیت درمان و مراقبت از بیمار، وضعیت کیفیت درمان و مراقبت از بیمار گروه آموزشی کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۴/۲۲، ۸۴/۴ درصد) گزارش گردید با عنایت به اینکه ارائه خدمات درمانی صرفاً توسط اعضای محترم هیات علمی و کارشناسان ارشد گروه آموزشی کاردرمانی صورت می‌گیرد حصول چنین نتایجی دور از انتظار نمی‌باشد. با توجه به یافته‌های ارزیابی درونی، گروه آموزشی کاردرمانی در وضعیت مطلوب قرار گرفت. در بررسی ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران گروه‌های آموزشی علوم آزمایشگاهی، فارماکولوژی، سم‌شناسی، شنوایی‌شناسی و فیزیوتراپی نتایج بدست آمده از ارزیابی در سطح بسیار مطلوب گزارش شده است (۵،۴، ۱۰،۹، ۸، ۵، ۴).

به طور کلی گروه آموزشی کاردرمانی، در عامل رسالتها و اهداف امتیاز ۴/۰۶ (۸۱/۲ درصد)، ساختار سازمانی و مدیریت امتیاز ۳/۹۵ (۷۹ درصد)، هیات علمی امتیاز ۳/۶۳ (۷۲/۶ درصد)، دانشجویان امتیاز ۳/۱ (۶۲ درصد)، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی امتیاز ۳/۵۶ (۷۱/۲ درصد)، دانش آموختگان امتیاز ۲/۲۵ (۴۵ درصد)، فضاها و تجهیزات از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد و هیات علمی امتیاز ۳/۱۸ (۶۳/۶ درصد)، پژوهش امتیاز ۳/۱۱ (۶۲/۲ درصد) و کیفیت درمان امتیاز ۴/۲۲

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل رسالتها و اهداف، وضعیت گروه آموزشی کاردرمانی در سطح بسیار مطلوب (امتیاز ۴/۰۶، ۸۱/۲ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل ساختار سازمانی و مدیریت، وضعیت گروه آموزشی کاردرمانی در سطح بسیار مطلوب (امتیاز ۳/۹۵، ۷۹ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل هیات علمی، وضعیت اعضا هیات علمی گروه آموزشی کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۶۳، ۷۲/۶ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل دانشجویان، وضعیت دانشجویان کارشناسی ارشد کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱، ۶۲/۲ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی، وضعیت دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی گروه کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۵۶، ۷۱/۲ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل دانش آموختگان، وضعیت دانش آموختگان دوره‌های کارشناسی ارشد کاردرمانی در سطح نا مطلوب (امتیاز ۲/۲۵، ۴۵ درصد) گزارش گردید.

با توجه به امتیاز ملاک‌های مورد بررسی عامل امکانات، تجهیزات آموزشی، پژوهشی و درمانی، وضعیت امکانات، تجهیزات آموزشی، پژوهشی و درمانی گروه آموزشی کاردرمانی در سطح مطلوب (امتیاز ۳/۱۸، ۶۳/۶ درصد) گزارش گردید.

قدر دانی

این طرح با حمایت مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران و با همکاری کلیه اعضای هیات علمی گروه آموزشی کاردرمانی انجام گرفته است. در پایان از کلیه همکاران ارجمند در این گروه قدردانی و تشکر می‌شود.

(۸۴/۴ درصد) را کسب نمود. همچنین گروه از ۹ عامل مورد ارزیابی، در مجموع امتیاز ۳/۴۴ (۶۸/۱ درصد) را بدست آورد. با توجه به یافته‌های ارزیابی درونی، گروه آموزشی کاردرمانی در وضعیت مطلوب قرار دارد.

REFERENCES

1. Mohamadi R, Fath abadi J, Yadegarzadeh G, Mirzamohamadi M, Parand K. Evaluation of Quality in Higher education . Tehran: Sanjesh Press. 2005: 12-13
2. Hosseini nejad Z, Arab zadeh A, Mossapor N. Internal Evaluation In Medical Education . EDC press.2006.3 (2): 102-110.
3. Bazargan A, Mohamadi R. The Frame And Guide In Internal Evaluation . Tehran: Sanjesh Press. 2006.
4. Olyaei GR, Hadian MR, Farzianpour F , Jalaei S , Vasaghi Gharamaleki B , Abbasi E . Internal Evaluation of Physical Therapy Department , Rehabilitation Faculty , Tehran University of Medical Sciences, Journal of Modern Rehabilitation 2007,2(2):19-24.
5. Sedaie M, Farzianpour F, Adel Ghahraman M, Mohamad khani G, Fattahi J, Internal Evaluation of Audiology Department , Rehabilitation Faculty , Tehran University of Medical Sciences , Audiology J. , 2007, 16(1): 1-9
6. Rabbani A, Farzianpour F, Zamani GR, Zeinalo A, shajari H. Internal Evaluation of Pediatrics Department Medicine Faculty , Tehran University of Medical Sciences , Iranian Journal of Pediatrics , 2006, 16(3):301-307
7. Parsa Yekta Z, Salmani Barogh N, Monjamed Z, Farzianpour F, Eshraghian MR, Internal Evaluation of Nursing Department , Nursing Faculty , Tehran University of Medical Sciences ,Hayat Journal., 2005, 24: 71-78
8. Einolahie N, Groups internal evaluation of Laboratory Sciences, Department of Faculty of Para medicine, Tehran University of Medical Sciences; EDC Press; 2004, 60-61.
9. Rezayat M, Internal evaluation in Faculty of Pharmacology, Tehran University of Medical Sciences. EDC press; 2004, 58-59.
10. Sharifzadeh M . Internal evaluation in Toxicology Department, Faculty of Pharmacology Tehran University of Medical Sciences. EDC press; 2004, 68-69.

Internal Evaluation in the Department of Occupational Therapy Faculty of Rehabilitation Tehran University of Medical Sciences

Abdolvahab M^{1*}, Jalili M¹, Dehghan L¹, Raji P¹, Farzianpour F²

1- Lecturer of Tehran University of Medical Sciences

2- Assistant Professor of Tehran University of Medical Sciences

Abstract

Background and Aim: Internal Evaluation is an appraisal of abilities and potentials. The Internal Evaluation process, especially in an Educational Department, is an effective mechanism of the Departments quality process. The Aim of this research was to determine level of factors in the Occupational therapy Department and determining points of the strength, weaknesses, opportunities and threats of the Occupational therapy department in order to improve the programs and activities after this research.

Material and Methods: This research was descriptive and analytical study. In this evaluation, nine important factors were taken into account. These include: 1- missions statement and goals; 2- managerial and organization structure; 3- faculty members; 4- students; 5- educational course and curriculum; 6- graduate students; 7- educational and research facilities and equipment; 8- research 9- quality of treatment. Data were collected by questioner. Results were analyzed descriptively and were expressed as raw data and percentage. Scores of 49.9% was undesirable, between 49.9% and 74.9%, and more than 75% were desirable and very desirable, respectively.

Results: The nine above factors were scored as follows: 1- missions statement and goals (very desirable 4.06, 81.2%); 2- managerial and organization structure(very desirable 3.95, 79%); 3- faculty members (desirable 3.63, 72.6%); 4- students(desirable 3.1, 62%); 5- educational course and curriculum (desirable 3.56 , 71.2%); 6- graduate student (undesirable 2.25 , 45%) s; 7- educational and research facilities and equipment (desirable 3.18, 63.6%); 8- research (desirable 3.11, 62.2%) 9- quality of treatment(very desirable 4.22, 84.4%); The score of the Occupational therapy department, as the main factor is 3.44 out of 5 that is 68.1%.

Conclusion: An analysis of the findings of this research study led to the understanding that the Department of Occupational therapy was desirable.

Keywords: Internal Evaluation, Department of Occupational therapy, Faculty of Rehabilitation.

*Corresponding author:

Mehdi Abdolvahab, Rehabilitation Faculty, Tehran University of Medical Sciences.

E-mail: mehdiabdolvahab@yahoo.co

This research was supported by Tehran University of Medical Sciences (TUMS).