

دبيرخانه شوراي نظارت و ارزشيابي
و گسترش دانشگاه‌هاي علوم پزشكي کشور

راهنماي ارزشيابي دروني

تهيه و تنظيم:

دکتر امير مازيار نيابي
دکتر فخرالسادات حسيني
دکتر الهام قدردوست نخچي
محمد نوري اورزماني
دکتر رامين همايوني زند

آذر ماه ۱۳۸۲

ويرايش دوم

مقدمه

ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از حدود ۵ سال قبل با تشویق و هدایت دفتر نظارت و ارزشیابی و توسط مدیران و اعضای هیأت علمی این گروه‌ها بویژه در گروه‌های بالینی و پایه دانشکده پزشکی و پس از آن برخی دانشکده‌های پرستاری و مامائی، به داشت و دندانی پزشکی آغاز و تا به امروز ادامه یافته و همچنان رو به گسترش است. الگوی اولیه‌ای که راهنمای انجام ارزشیابی درونی در گروه‌ها بوده نیز توسط این دفتر تهیه و در اختیار دانشگاه‌ها قرار گرفته بود و گروه‌های مجری آن طرح نیز تا امروز سعی داشته‌اند در چهارچوب الگوی ارائه شده فعالیت نمایند. انجام این ارزشیابی طبق بررسی‌های بعمل آمده و اظهار مجریان آن، نتایج و دستاوردهای مثبتی به همراه داشته که برآیند تمام آنها در جهت هدف اصلی انجام این طرح یعنی ارتقاء کیفیت آموزشی بوده‌است. همچنین کاستی‌هایی نیز شناسائی شده که بر مجریان آن پوشیده نمی‌باشد. اما با بررسی‌های گوناگونی طرح‌های ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی و همچنین در طی بازدید‌های بعمل آمده از این گروه‌ها متوجه مشکلات و نقایصی می‌شویم که عمدتاً یا ناظر بر عدم شناخت و آگاهی کامل و دقیق مجریان است و یا ناشی از خلأها و اشکالات ساختاری در الگوی ارائه شده می‌باشد. در قسمت‌های بعدی به برخی از این مشکلات و نقایص اشاره شده و هر دو این موارد را می‌توان با ارائه الگوی بازنگری شده‌ای که از وضوح و شفافیت بیشتری برخوردار باشد تا حدود زیادی برطرف نمود. از این رو بر آن شدیم تا با مطالعه بیشتر در منابع موجود این حوزه و به ره گیری از فعالیت‌های انجام شده در جهان، تطبیق آن با شرایط موجود و رفع نواقص قبلی، راهنمایی عملی ارائه نماییم که ضمن برخورداری از پایه علمی مناسب بتواند برای انجام ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی سودمند و قابل استفاده باشد. در اینجا جادارد از خدمات سرکار خانم نرگس لیلانپور که در تایپ این متن همکاری صمیمانه داشته‌اند تقدیر و تشکر به عمل آید.

ارزشیابی درونی مبتنی بر هدف در گروههای آموزشی کیفیت یک ارزش هسته‌ای در آموزش عالی بوده، ضمن آنکه ام خاصی که همواره در مورد آن وجود داشته، مفاهیم متعددی برای آن متصور است که هر یک از منظرهای مورد توجه قرار گرفته و هر کدام مورد استفاده خاصی نیز دارد. روشی که برای ارزشیابی یا ارزیابی (evaluation) از کیفیت درآموزش عالی بکار گرفته می‌شود نیز باید در جهت همان مفهوم از کیفیت باشد که انتخاب کرده و به آن توجه دارد.

یکی از مهمترین نکاتی که در بررسی کیفیت با آن مواجه می‌شویم این است که یک تعریف علمی از کیفیت همواره باید اختصاصی باشد یعنی کیفیت چیزی برای یک هدف خاص "بعبارت دیگر" کیفیت عام "وجود ندارد و این همان تعریفی است که کیفیت را "تناسب با هدف" (fitness for purpose) معرفی می‌کند. مثلاً یک برنامه تحصیلی ممکن است برای تربیت افرادی محقق بسیار خوب باشد ولی نه برای تربیت افرادی که در آن حرفه مشغول به کار می‌شوند. البته برای بکار بردن این مفهوم از کیفیت در ارزشیابی آموزشی باید مناسب بودن خود اهداف نیز مورد توجه واقع شده تا ارزشیابی بتواند تضمین کننده ارتقاء باشد.

همانطور که ملاحظه می‌کنید یکی از رویکردهای علمی در ارزشیابی آموزشی رویکرد مبتنی بر هدف می‌باشد که در این راهنما سعی شده الگوی مناسبی برای اجرای ارزشیابی درونی مبتنی بر هدف در سطح گروههای آموزشی در اختیار علاقمندان و مجریان این طرح قرار گیرد. در این قسمت ابتدا معرفی کوتاهی از این الگو ارائه شده و سپس گامهای عملی برای اجرای آن به ترتیب مورد بحث قرار می‌گیرد:

هدف اصلی از چنین ارزشیابی ارتقاء کیفیت بوده و این مهم از طریق فرایندی انجام می‌گیرد که منجر به قضاوت یا توصیه‌ها و پیشنهاداتی در خصوص کیفیت آموزش در گروه مربوطه می‌گردد. بطور معمول ماهیت چنین ارزشیابی‌هایی بیشتر کیفی است. البته هر ارزشیابی دارای دو بعد درونی (خود ارزشیابی) و بیرونی (توسط کارشناسان خارجی یا هیأت همگنان) می‌باشد، که در این مورد نیز در صورتی که گروه لازم بداند می‌تواند پس از انجام ارزشیابی و به منظور اطمینان از صحت کار و استفاده از نظرات متخصصین و کارشناسان خارج از این مجموعه در جهت شناخت به تر نقاط قوت و ضعف و دریافت پیشنهادات مناسب برای به بود، درخواست انجام ارزشیابی بیرونی نماید. مسئولیت و هدایت ارزشیابی درونی به عهده یک تیم خود ارزشیابی یا همان کمیته ارزشیابی درونی و ترجیحاً "به رهبری مدیر گروه می‌باشد. برای رسیدن به اهداف ارزشیابی درونی، کارکردن بر مبنای راهنما و چهار چوب ارائه شده که بیشتر عوامل مقتضی و سئوالات اصلی را پوشش می‌دهد، بسیار حائز اهمیت است. البته در این راهنما با وجود معرفی عوامل یا حوزه‌های مشخص برای ارزشیابی سعی شده است دست مجریان طرح برای انتخاب ملاک‌هایی که با اهداف خود گروه هماهنگی داشته باشد باز گذاشته شود.

بطور خلاصه در این الگو، گروه عوامل مؤثر در آموزش را بررسی کرده و وضعیت موجود آن را با استفاده از ابزار مناسب بدست می‌آورد سپس این وضعیت را با وضعیت مطلوب آن مقایسه کرده و درباره آن به قضاوت می‌نشیند. نقاط قوت و ضعف را در ارزشیابی بدست آورده و بر اساس یافته‌های ارزشیابی مورد تجزیه و تحلیل و بحث و بررسی قرار می‌دهد. اما نکته اصلی چگونگی تعیین وضعیت مطلوب است. از آنجایی که ارزشیابی، مبتنی بر هدف است، باید وضعیت مطلوب برای عوامل و ملاک‌ها به گونه‌ای تعریف شود که اهداف گروه را برآورده سازد، بدین منظور باید اهداف کلّی گروه کاملاً مشخص شده باشد. به عبارت دیگر، وضعیت مطلوب یا اهدافی را برای هر عامل تعیین می‌کنیم، که ناظر به اهداف کلّی گروه باشند و همانطور که گفته شد وضعیت مطلوب ملاک‌های هر عامل را با توجه به اهداف آن عامل تعیین می‌کنیم. بدین ترتیب کاملاً روشن است مقایسه وضع موجود با وضعیت مطلوبی که بر اساس اهداف تعیین شده، به ما می‌گوید که تا چه اندازه به اهداف گروه رسیده‌ایم و یا از آن فاصله داریم و این همان ارزشیابی مبتنی بر هدف است. مثلاً در صورتی که گروه برنامه‌آموزش دستیار نیز دارد به تر است برای نتیجه‌گیری به تر و قضاوت صحیح تر ارزشیابی در دو سطح انجام شود یکی در سطح آموزش پزشک عمومی و یکی در سطح آموزش دستیار و اهداف برای هر کدام جداگانه تعیین و میزان رسیدن به اهداف و قضاوت در باره آن برای هر سطح تفکیک شود، زیرا ممکن است میزان موفقیت گروه در آموزش هر یک از این سطوح تفاوت داشته باشد.

از مزایای دیگر این تفکیک اینست که با وجود اینکه این ارزشیابی تنها ارزشیابی یک قسمت از برنامه‌آموزش دانشکده پزشکی برای تربیت پزشک عمومی است ولی تقریباً با یک ارزشیابی کامل برنامه برای مقطع منجر به مدرک تخصصی می‌باشد زیرا تقریباً تمام دوره آموزشی برای این مقطع توسط گروه مربوطه برنامه‌ریزی و اجراء می‌شود. به هر حال پس از اتمام مراحل ارزشیابی باید گزارش آن تهیه شود، گزارش ارزشیابی باید نه تنها یک گزارش توصیفی بلکه تحلیلی باشد زیرا این گزارش منجر به آغاز فعالیتهای ارتقاء در گروه می‌شود و یا در صورت نیاز به تیم ارزشیابی بیرونی ارائه می‌شود. گزارش‌های ارزشیابی درونی گروه همچنان محرمانه بوده و در صورت تمایل گروه در اختیار دیگران قرار داده می‌شود. حسن محرمانه بودن گزارش این است که گروه بدون احساس خطر تمام اطلاعات بدست آمده را در گزارش آورده و در مورد آن بحث می‌کند.

زمان انجام ارزشیابی درونی یعنی شروع آن تا انتشار گزارش نیز حائز اهمیت است. حداقل این زمان باید بگونه‌ای باشد که وقت کافی برای انجام ارزشیابی، بحث‌های داخلی در خصوص چهار چوب و گزارش حاصله و آماده کردن یک گزارش تحلیلی که قبلاً مورد بحث واقع شده باشد، وجود داشته باشد، طولانی شدن بیشتر از حد این زمان موجب کاهش صحت و تناسب اطلاعات و بحث‌های انجام شده می‌گردد. به نظر می‌رسد زمان بین ۳ تا ۶ ماه برای ارائه گزارش نهایی ارزشیابی درونی زمان مناسبی باشد.

مراحل انجام ارزشیابی درونی

برای اجرای صحیح فعالیت‌های مربوط به ارزشیابی درونی مراحل آن به شکل گام‌های جداگانه مطرح می‌شود که این گام‌ها به ترتیب زیر است:

گام اول: معرفی ارزشیابی درونی (آشنایی اعضای هیأت 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 فرایند آشنا نیستند بنا براین لازم است که در ابتدا اعضای هیأت علمی با این علم آشنا گردند. در این راستا اطلاع رسانی بشرح ذیل می‌تواند راه گشا باشد:

- _ شرکت در کارگاه های ارزشیابی درونی
- _ استفاده از جزوات و متون ارزشیابی
- _ استفاده از تجارب گروه هایی که ارزشیابی درونی را انجام داده‌اند
- _ تشکیل جلسات درون گروهی و استفاده از رهنمودهای کارشناسان ارزشیابی در این جلسات

گام دوم: تشکیل کمیته ارزشیابی درونی در گروه های آموزشی این کمیته بعد از توجیه اعضای هیأت علمی و آشنایی آنها با فرایند 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 نمایندگان از گروه های ذینفع (دانشجو، کارکنان) استفاده شود و با توجه به نقش حساس و حیاتی مدیریت در فرایند ارزشیابی و پیگیری نتایج، مدیر گروه در رأس این کمیته به منظور حمایت گروه قرار دارد.

وظایف کمیته ارزشیابی درونی عبارتند از:

- ۱_ ارائه برنامه زمانبندی جهت اجرای طرح
- ۲_ تعیین نقش هر یک از اعضای و تشکیل کمیته های کاری
- ۳_ آشکارسازی اهداف ارزشیابی و لزوم انجام آن برای تمام دست اندر کاران و جلب مشارکت آنان
- ۴_ تعیین حوزه‌ها و ملاک‌های مرتبط با آنها
- ۵_ تدوین وضعیت مطلوب برای هر یک از ملاک‌ها
- ۶_ تدوین ابزار و جمع آوری داده‌ها
- ۷_ تحلیل، تفسیر و ارائه پیشنهادات اجرایی
- ۸_ تدوین گزارش ارزشیابی درونی
- ۹_ پیگیری پیشنهادات
- ۱۰_ دایه طرح ارزشیابی درونی تا پایان

کمیته ارزشیابی درونی هر گروه باید دارای ویژگیهای ذیل باشد:

- اصل مهم مشارکت اکثریت اعضای هیأت علمی گروه می‌باشد.
- این افراد باید نسبت به واحد مورد نظر (برنامه آموزشی، مؤسسه) اطلاعات کافی داشته باشند.
- به تر است کمیته شامل نمایندگان همه دست اندرکاران درون سیستم باشد.
- 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 اینکه ارزشیابی درونی مبتنی بر اهداف گروه می‌باشد و تدوین وضعیت‌های مطلوب نیز باید متناسب با هدفها صورت پذیرد بنابراین کمیته ارزشیابی درونی در ابتدا باید رسالت و اهداف گروه را مدون و یا تصریح نماید.
بدین منظور ابتدا باید اهداف کلی گروه برای اجرای هر یک از برنامه‌های آموزشی در مقطع پزشکی عمومی (دانشجو و انترن) و تخصصی (دستیاران) و احتمالاً دوره‌های فوق تخصصی آشکار شده باشد 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 صاحب نظر 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 جریه‌هایی 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 بین المللی چندین حوزه و ملاک‌های آنها، که یک برنامه را پوشش می‌دهند را می‌توان نام برد:

۱_ حوزه رسالت و اهداف آموزشی

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 مقاصد 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:

۱_ وجود رسالت‌ها و اهداف مدون

۲_ مشارکت دست اندر کاران در تدوین اهداف

۳_ رعایت قواعد هدف نویسی و طبقه بندی (دانش، مهارت و نگرش)

۴_ میزان آگاهی دست اندرکاران

۵_ بازنگری رسالت و اهداف آموزشی گروه

۲_ 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:

۱_۲_ نحوه انتخاب و وظایف مدیر گروه

۲_۲_ ویژگی‌های مدیر گروه (علمی، سابقه آموزشی، سابقه مدیریت، دوره‌های آموزشی و مطالعه درباره مدیریت، اطلاع از قوانین اختیارات و آیین نامه‌ها، پیگیری مشکلات گروه)

۳_۲_ میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها

۴_۲_ برنامه‌های توسعه اعضاء هیأت علمی (برنامه برای افزایش توان آموزشی- فرصت‌های مطالعاتی)

۵_۲_ آئین نامه‌های داخلی گروه (شفافیت- میزان آگاهی دست اندر کاران- کفایت) و اجرای آن

۶_۲_ وجود ساز و کار مشخص برای تعیین: بودجه، هزینه‌های گروه و نحوه هزینه‌ان

۷_۲_ برنامه مشخص برای ارتباطات (داخل و خارج از گروه)

۸_۲_ برنامه‌های تشویق و توبیخ

۹_۲_ نحوه گزینش و استخدام هیأت علمی (سایر کارکنان)

۳_ حوزه برنامه آموزشی

با توجه به متعدد بودن مخاطبین (دانشجویان رشته‌های مختلف و یا سطوح مختلف) در یک گروه باید ابتدا به دقت برنامه آموزشی را در ارتباط با مخاطبین خاص آن شفاف نمود. یک گروه آموزشی ممکن است نسبت به یک رشته، اداره کننده تقریباً کل برنامه درسی آن رشته باشد (مثلاً در گروه بالینی داخلی برنامه آموزشی رزیدنت‌های داخلی) و نسبت به گروه دیگری از دانشجویان هدایت کننده بخشی از برنامه درسی باشد (همین گروه داخلی نسبت به دانشجویان دوره کارآموزی و کارورزی رشته پزشکی عمومی هدایت کننده بخشی از برنامه درسی می‌باشند). در این حوزه برنامه‌های درسی و فعالیت‌های آموزشی با توجه به ملاک‌های ذیل مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند.

۲_۲_

(what/ whom/ who/ where/ when)

۱_۳_ تعریف دقیق فعالیت‌های آموزشی

تناسب محتوای برنامه آموزشی با اهداف

۲_۳_ مشارکت در برنامه‌ریزی درسی

۴_۳_ اجرای برنامه آموزشی (در این بخش موقعیت‌های مختلف آموزشی اعم از گزارش صبحگاهی، راند آموزشی،

کنفرانس‌ها، هر یک به تفکیک بررسی شده و میزان حضور و استفاده دانشجویان از این موقعیت‌ها ارزشیابی می‌شود.)

۵_۳_ روش‌های تدریس و میزان استفاده از طرح درس

۶_۳_ یکپارچگی علوم پایه و بالینی

۴_ حوزه های علمی

نظر به اینکه 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 اجرا می‌باشد و ملاک‌های ذیل مد نظر است:

۴_۱ ترکیب و توزیع اعضای هیأت علمی (تعداد- مرتبه دانشگاهی- درجه علمی- وضعیت استخدامی- نسبت تمام وقت به پاره وقت)

۴_۲ توانمندی‌های آموزشی (سابقه تدریس- گارگاه روش تدریس- تالیف- ترجمه- پروژه یا فعالیت مرتبط با آموزش)

۴_۳ توزیع فعالیت‌های اعضای هیأت علمی (بر حسب زمان اختصاص یافته) در سه بخش آموزش: گزارش صبحگاهی - راند- گراند راند- کنفرانس - کنفرانس mort & morb - ژورنال کلاب- تدریس عملی- تدریس نظری (مشاوره) پژوهش: فعالیت در مراکز پژوهشی- هدایت پایان‌نامه. درمان: فعالیت‌های درمانی فلقد جرعه آموزشی.

۴_۴ نوآوری و خلاقیت اعضای هیأت علمی.

۴_۵ میزان رضایت هیأت علمی از امکانات رفاهی و خدمات.

۵_ حوزه دانشجویان:

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

- ۵_۱ ترکیب و توزیع دانشجویان (تعداد- سن- جنس- بومی بودن)
- ۵_۲ صلاحیت‌های ورودی (دوره‌های پیش‌نیاز - نمرات امتحانی قبلی- علایق تحصیلی)
- ۵_۳ ارتباط دانشجویان با اعضای هیأت علمی و مدیر گروه
- ۵_۴ مشارکت در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی
- ۵_۵ پیشرفت و افت تحصیلی
- ۵_۶ آگاهی دانشجویان از حقوق و وظایف خود
- ۵_۷ میانگین زمان مطالعه در این زمینه بررسی ساعت کاری درمانی غیر ضروری (غیر آموزش)، اشتغال دانشجویان در خارج از دانشگاه و تعیین دقیق متوسط زمان مطالعه در نظر گرفته شده است.
- ۵_۸ فعالیت‌های پژوهشی دانشجو
- ۵_۹ پیشرفت و افت تحصیلی

۶_ حوزه منابع آموزشی

در این حوزه عمدتاً میزان کفایت فضا، تجهیزات و امکانات آموزشی با توجه به هدفهای گروه و نیز دوره‌های آموزشی موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد که از این طریق کاستیها و امکانات بلا استفاده مشخص شده و چگونگی استفاده مؤثر از فضا و تجهیزات تعیین می‌گردد. ملاک‌های آن عبارتند از:

- ۶_۱ کیفیت، تعداد و تنوع فضاهای آموزشی (کلاسها، بخشها، درمانگاه، آزمایشگاه ...)
- ۶_۲ کتابخانه (وسعت- تعداد کتب مرجع- تعداد اشتراك مجلات علمی- جدید بودن منابع- میزان دسترسی - کتابدار)
- ۶_۳ تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتری
- ۶_۴ وسایل کمک آموزشی و تناسب آنها با نیازها
- ۶_۵ میزان استفاده از وسایل کمک آموزشی
- ۶_۶ تجهیزات بالینی مؤثر در آموزش
- ۶_۷ کفایت بیماران از لحاظ تعداد و تنوع
- ۶_۸ برنامه و خط و مشی گروه برای تأمین و بهینه سازی منابع آموزشی

۷_ 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.

- ۷_۱ آثار و فعالیت‌های انفرادی اعضای هیأت علمی (تالیف- ترجمه- مقاله- راهنمایی پایان‌نامه- شرکت در پروژه‌های تحقیقاتی)
- ۷_۲ خط مشی و برنامه‌های مشخص گروه برای پژوهش
- ۷_۳ پروژه‌های پژوهشی گروه (ملی/ بین المللی)، در این بخش پروژه‌های پژوهشی که به صورت گروهی توسط اعضا هیأت علمی تعهد شده مدنظر می‌باشد و از جهات تعداد، عناوین، علمی- کاربردی) ابعاد (منطقه‌ای- ملی) مورد بررسی قرار می‌گیرد.
- ۷_۴ سمینارها و همایش‌های برگزار شده توسط گروه
- ۷_۵ امکانات پژوهشی: در این بخش امکانات پژوهشی از جهات بودجه (مستقیم و یا غیر مستقیم از طریق جذب امکانات مالی خارج از سیستم) دسترسی به اینترنت (نوع خط، میزان دسترسی و آموزش استفاده از اینترنت) و سایر امکانات احتمالی که ممکن است تسهیل کننده پژوهش‌های گروه باشد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۸_ حوزه سنجش و ارزشیابی

این حوزه بررسی و ارزشیابی انواع روش‌های ارزشیابی موجود در گروه آموزشی را مورد نظر دارد. با توجه به اهمیت امتحانات (سنجش) در بررسی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و علیرغم این که خود یک روش ارزشیابی است، با توجه به گستره استفاده از آن، آن را به طور مجزا بررسی نموده و لذا این حوزه را در دو بخش بررسی می‌گردد.

۸-۱_ سنجش (امتحانات): (تنوع روش‌های سنجش، وجود برنامه‌ریزی مشخص جهت سنجش، تناسب سنجش با اهداف آموزشی)

۸-۲_ وجود سایر برنامه‌های ارزشیابی در حوزه‌های مختلف و کیفیت آنها، در این بخش کلیه ارزشیابی‌های به عمل آمده در گروه (به جز امتحانات) مورد بررسی قرار می‌گیرد (ارزشیابی‌های مدیرگروه، هیات علمی، دانشجو... .) این برنامه‌های ارزشیابی از لحاظ وجود، تنوع ارزشیابی‌ها، تناوب انجام آنها و میزان اعتماد به هر یک از روش‌ها و خصوصاً بازخورد نتایج هر یک از ارزشیابی‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۹_ حوزه دانش‌آموختگان

کسب بازخورد از دانش‌آموختگان و اهمیتی که این افراد به عنوان محصول نهایی و برآیند سیستم آموزشی دارند، ایجاب می‌نماید که برای فضاوت در باره برنامه، مورد ارزشیابی قرار گیرند. تفاوت میان آنچه در دوره‌های آموزشی تدریس می‌شود و آنچه نیازهای جامعه و شغلی و حرفه‌ای از خدمات پزشکی می‌باشد موضوعی است که سال‌ها مورد بحث محافل پزشکی بوده است. ارزشیابی دانش‌آموختگان در بررسی این تفاوت و پیدا کردن نواقص برنامه‌های آموزشی از جایگاه خاصی برخوردار است. علیرغم این اهمیت تا کنون ارزشیابی از این حوزه در دسترس نمی‌باشد. عدم بررسی این حوزه را می‌توان به ۲ علت نسبت داد:

الف- با توجه به رویکرد فعلی ارزشیابی در گروه‌های آموزشی بسیاری از نواقص برنامه آموزشی پزشکی عمومی مربوط به یک گروه آموزشی نبوده و این ارزشیابی از جهت یافتن نواقص این برنامه از ارزش زیادی برخوردار نمی‌باشد.

ب- مشکل بودن دسترسی به دانش‌آموختگان

با توجه به مسائل فوق و با لحاظ نمودن اهمیت دانش‌آموختگان تاکید می‌گردد بررسی این حوزه در برنامه‌های آموزشی منجر به مدرک (مثل برنامه رزیدنتی) الزامی بوده و اطلاعات بسیار مفیدی جهت اصلاح برنامه‌های آموزشی در اختیار گروه آموزشی قرار می‌دهد. اگرچه ادعای می‌شود که با توجه به مشکل بودن دسترسی به این دانش‌آموختگان، باید گروه آموزشی از حمایت کافی از سوی دانشکده پزشکی برای دستیابی به این هدف برخوردار باشد. ملاک‌های مورد نظر عبارتند از:

۹-۱_ وجود سازو کار مشخص در گروه برای ارتباط با دانش‌آموختگان

۹-۲_ بازنگری در برنامه آموزشی با استفاده از بازخورد دانش‌آموختگان

۹-۳_ توانایی‌های شناختی و مهارتی دانش‌آموختگان و تناسب با نیازها

۹-۴_ سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان

۹-۵_ آثار علمی دانش‌آموختگان

۹-۶_ نحوه ادامه تحصیل دانش‌آموختگان

۹-۷_ میزان استفاده از دانش‌آموختگان در گروه

۹-۸_ تناسب اهداف آموزشی با نیازهای شغلی

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 نهایی تأثیر بسزایی 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 اعضاء هیات علمی گروه با توجه به شناختی که از امکانات، محدودیتها و شرایط گروه دارند به بهترین وجه ممکن می‌توانند آنها را تدوین نمایند. به عنوان مثال برای ملاک (مشارکت اعضاء هیات علمی در تدوین اهداف) در حوزه اهداف و رسالتها وضعیت مطلوب اینگونه تعریف شده است: اکثریت اعضاء هیات علمی (۹۰٪) در تدوین یا تصریح اهداف آموزشی مشارکت داشته باشند. اعضاء 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 برای هر ملاک جهت بررسی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب ابزار و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها تعیین و تدوین می‌گردد. برای جمع‌آوری داده‌ها در یک ارزشیابی سیستماتیک روش‌های متنوعی وجود دارد که در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرند.

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 بدست آوریم استفاده می‌شود. سوال‌های پرسشنامه ممکن است بازپاسخ 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 صرفه جویی 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 صحت پاسخ ارایه شده تعیین کند. اما در سوال‌های نگرش، پاسخ دهنده با توجه به طرز تلقی و برداشت شخصی خود پاسخ را ارائه می‌کند. یکی از رایج ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش، مقیاس لیکرت می‌باشد. در این مقیاس افراد نظر خود را بر روی یک پوسستار که از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم یا خیلی زیاد تا خیلی

کم و ... مشخص می کنند که معمولا ۵ بخش داشته و از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود. نمرات فرد را پس از دادن پاسخ جمع زده و با بالاترین حد نمره و پایین ترین حد آن مقایسه می کنیم تا براساس آن نسبت به وضعیتی که مورد پرسش قرار گرفته است قضاوت نماییم.

در تنظیم پرسشنامه موارد ذیل باید رعایت شود:

۱- پرسشنامه باید کوتاه بوده و اطلاعات ضروری را فراهم نماید

۲- سؤالهای پرسشنامه باید روشن و خالی از ابهام باشد.

۳- دستورالعمل پرسشنامه باید کوتاه حاوی کلیه اطلاعات مورد نیاز پاسخ دهنده باشد.

۴- چون براساس سؤالهای پرسشنامه وضعیت موجود در ارتباط با وضعیت مطلوب سنجیده می شود بنابراین سؤالهای پرسشنامه باید براساس و با دید به وضعیت های مطلوب تدوین شود.

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 غیر سازمان 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 به تر است که ابزار آن از قبل تهیه شده و به صورت علمی و سیستماتیک اجرا شود.

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 آنها و اطمینان از درک سوال از سوی آزمودنی را فراهم می کند. برای انجام مصاحبه ابتدا باید هدف های مصاحبه تصمیم گیری نمود که به شکلی سازمان یافته که در آن سوال ها از قبل طراحی شده و به صورت یکسان درباره افراد مورد مصاحبه بکار رود و یا به صورت غیر سازمان یافته که به شکل گفتگو، پرسش هایی از مصاحبه شونده صورت می گیرد 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 به تر است در محیطی دوستانه انجام شده و مصاحبه گر در ارایه سؤال های منظم، توجه و علاقه خود را نشان دهد تا منجر به پاسخ های واقعی شده و نتایج مفیدی کسب گردد.

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 آید که نهایتا 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 تواند 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 این 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.

چک لیست

در ارزشیابی آموزشی علاوه بر روش های قبلی، ابزار دیگری جهت گردآوری اطلاعات وجود دارد که عبارتست از چک لیست یا فرم های اطلاعاتی که اطلاعات مفیدی به وسیله آنها جمع آوری می گردد. چک لیست ها از مجموعه از سوال ها تشکیل شده است که پاسخ دهنده یا مشاهده گر با توجه به آنها پاسخ مثبت یا منفی خود را بر روی آن علامت می زند. با استفاده از چک لیست می توان اطلاعات زیادی از مدارک سازمانی (مانند کارنامه ها و مدارک تحصیلی فراگیران و مدارک مربوطه به پرداخت های مالی) اسناد و مدارک انتشار یافته و پایگا های اطلاعاتی موجود در واحد بدست آورد.

با توجه به روش های فوق تیم خود ارزشیابی ابزار مورد نیاز، مطابق با هر یک از روش ها را تهیه نموده و در طراحی ابزار باید این نکته را مورد نظر قرار دهد که آیا ابزار مورد نظر دقیقا آن چیزی را که مدنظر است می سنجد؟ سؤال های آن تا چه حد هماهنگ و درست طراحی شده اند؟ به عبارت دیگر بحث روایی و اعتبار ابزار ضروری است و باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه استفاده از یک متخصص آمار می تواند راه گشا باشد.

گام هفتم: جمع آوری، تحلیل و تفسیر داده ها

در گردآوری داده ها باید به این امر توجه نمود که چه داده هایی برای ارزشیابی مفید بوده و مهم هستند. تیم ارزشیابی درونی باید یک برنامه زمانبندی شده جهت جمع آوری داده ها ارائه نموده و با توجه به شرایط سازمان خود، داده ها را در زمان هایی که مؤثر و مفید است جمع آوری نماید. برای جمع آوری داده ها از افراد آموزش دید استفاده نمایید تا صحت اطلاعات و مفید بودن آنها را افزایش دهی. د. قبلا منابعی که اطلاعات باید از آنها جمع آوری شود را مشخص نموده و جمع آوری آن را برنامه ریزی کنید.

به یاد داشته باشید که فقط اطلاعاتی را که مورد استفاده قرار می دهید جمع آوری نمایید و هم اطلاعاتی را که جمع آوری نموده اید مورد استفاده قرار داده و به کار بندید. در ارزشیابی های علمی و سیستماتیک تجزیه و تحلیل داده های کمی و کیفی بسیار اساسی بوده و براساس اصول خاصی اطلاعات دسته بندی می گردد. 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 قرارگیرد که در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها از برخی تکنیکه‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود که در ذیل به اجمال مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱_ 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 دسته‌بندی، 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 قرارداد. در مواردی که داده‌های حاصل از انجام تحقیق به صورت کمی یعنی اعداد و رقم جمع آوری شود (مانند پرسشنامه‌ها و چک‌لیست‌ها) تحلیل کمی روی داده‌ها صورت می‌گیرد. به عنوان مثال چنانچه متغیر مورد مطالعه کمی پیوسته بوده، دارای توزیع به هنجار 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 بوسیله 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 درباره‌ها قضاوت نمود.

۲_ 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 پردازند 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 پیشنهادات
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 به بود 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 مدیرگروه 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 قرارگیرد. 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 قراردهد. 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 و بحث و نتیجه‌گیری در گزارش باید کاملاً مستند باشد. به طور کلی یک گزارش ارزشیابی قسمت‌های ذیل را شامل می‌شود:

۱- عنوان ۲- مقدمه ۳- متن گزارش ۴- بحث و نتیجه‌گیری ۵- ضمیمه
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 (مثلاً 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.

مقدمه
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 فرایند 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 مؤثر و مثبت و مشکلات و موانع موجود که بر فرایند ارزشیابی درونی تأثیر داشته است مختصراً توضیحاتی ارائه گردد.

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 حوزه‌ها 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.
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 داراست:

- ۱- چون هدف یک ارزشیابی به بود 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 صراحتاً بیان شود. به ویژه ارزشمند است که از اهمیت ضعف‌ها کاسته نشده و یا پرده پوشی نشود.
 - ۲- 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 از جانب دپارتمان تبدیل خواهد شد.
 - ۳- قوت و ضعف‌هایی که در بخش اصلی گزارش بحث می‌شوند دوباره در نتیجه‌گیری عنوان خواهد شد.
 - ۴- طرح‌هایی برای جبران ضعف‌ها در نتیجه‌گیری به شکل برنامه‌های اجرایی ارائه خواهند شد.
- 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 بدست آمده برای به بود، تطابق و یا ایجاد تغییرات اساسی در ساختار و فرایند برنامه استفاده نمود. از آنجا که اگر ارزشیابی منجر به هیچگونه تغییر در جهت به بود و ارتقاء کیفیت نگردد بواقع 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 برنامه‌هاي اجرايي مطرح شده و تا حصول نتيجه و ايجاد تغيير دنبال خواهد شد . بديهي است كه اين پيگيري دو جنبه داخلي و خارجي دارد جنبه داخلي مربوط به واحد آموزشي است يعني هر واحد در حوز ه اختيارات خود بايد نقاط قوت و ضعف را پس از شناسايي مورد بررسي قرار داده و تا رفع نقاط ضعف و تقويت نقاط قوت پيشنهادات را پيگيري نمايد اما جنبه خارجي كه مربوط به تغييراتي است كه از محدوده اختيارات واحد آموزشي خارج بوده و سطوح بالاتر تصميم گيري (دانشگاه _ وزارت به داشت) بايد براي آن اقدام نمايند . كه در اين زمينه پيشنهادات به سطوح بالاتر ارجاع خواهد شد. لازم به ذكر است كه مديريت گروه بايد تا حصول نتيجه مطلوب پيشنهادات را پيگيري نمايد.

منابع:

- ۱_ راهنماي تضمين كيفيت: رويه ها و اقدامات، بنياد آموزش اروپا، ۱۳۸۱، ترجمه نيائي، نوري، همايوني حسيني.
- ۲_ گذري اجمالي بر مراحل ارزشيابي دروني گروههاي آموزش علوم پزشكي، ارديشه شت ۸۲، دكتر عباس حاجي فتحعلي، محمد نوري اورزماني، الهه نگهبان.