گزارش کوتاه
مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
دوره ۱۴، مهر ۱۳۹۴، ۶۲۸-۶۲۱

ارزیابی درونی گروه هوشبری دانشکده پرستاری- مامایی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۲: یک گزارش کوتاه

سرور سیستانی[۱]، حسین مطهری‌نژاد[۲]

دریافت مقاله: ۹۳/۱۲/۲۵ ارسال مقاله به نویسنده جهت اصلاح: ۹۴/۲/۱۵ دریافت اصلاحیه از نویسنده: ۹۴/۶/۲۲ پذیرش مقاله: ۹۴/۶/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: بهبود کیفیت هر دانشگاه وابسته به بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی آن، به عنوان هسته اصلی فعالیت‌های هر دانشگاه محسوب می شود. این پژوهش با هدف ارزیابی درونی گروه هوشبری دانشکده پرستاری- مامایی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، به منظور ارتقای کیفیت آموزش و رفع نواقص در گروه هوشبری انجام شد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی- مقطعی در گروه هوشبری در سال ۱۳۹۲ انجام شد. بر اساس عوامل هفت گانه: رسالت و اهداف، مدیریت و سازمان دهی امور آموزشی و برنامه درسی، هیأت علمی، دانشجویان، فرایند یادگیری یاد دهی و امکانات و تجهیزات، پرسشنامه تهیه شد. جامعه مورد پژوهش شامل اعضای هیأت علمی (۶ نفر)، دانشجویان(۱۲۸ نفر) و سرپرستان اتاق عمل (۳ نفر) و مدیر گروه به روش سرشماری در مطالعه شرکت کردند امتیازات بدست آمده از پرسشنامه‌ها و چک لیست‌ها با روش‌های آمار توصیفی تجزیه و تحلیل و سپس با معیار گورمن مقایسه شدند.

یافته‌ها: از هفت عامل ارزیابی شده، عامل اهداف و رسالت گروه با میانگین امتیاز ۳/۶۸ رتبه خوب و عامل دانشجو با امتیاز ۲/۵ رتبه مرزی و بقیه عوامل مورد بررسی رتبه بیش از رضایت بخش و رضایت بخش را کسب کردند و در کل کیفیت گروه هوشبری با امتیاز ۲/۵۳ از نظر رتبه بندی گورمن در رتبه رضایت بخش قرار گرفت .

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌های ارزیابی، گروه هوشبری از دیدگاه دانشجویان و اعضا هیأت علمی در رتبه رضایت بخش قرار گرفت اما لازم است برای ارتقا عوامل مورد ارزیابی، بویژه عامل دانشجو، اهتمام در رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت و اصلاح نشانگرها، به عنوان اولویت‌های آتی گروه ارائه گردد.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی درونی، کیفیت آموزشی، گروه آموزشی هوشبری

۱- کارشناس مسئول امور پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد انار، انار، ایران
تلفن: ۰۳۴-۳۴۲۸۰۰۴۰، دورنگار: ۰۳۴-۳۴۲۸۰۰۴۰، پست الکترونیکی: sistani2008@yahoo.com
۲- استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

مقدمه

گسترش موسسات آموزش عالی و تقاضای انبوه ثبت‌نام در آموزش عالی لزوم تضمین کیفیت را در برنامه‌های علمی را به همراه دارد. موسسات آموزش عالی باید بیشتر پاسخگو باشند و به طور معمول با تضمین کیفیت، خود ارزیابی شایستگی و خود ارزیابی موسسات آموزشی و برنامه‌های علمی اقداماتی برای بهبود مستمر کیفیت ارائه دهند [۱]. اعتبارسنجی (Accreditation) به عنوان شناخته‌ترین الگوی ارزیابی کیفیت، مبنای موثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزش، به رعایت استانداردهای لازم را ایجاد کرده است [۲]. از آنجا که گروه آموزشی هسته اصلی فعالیت‌های هر دانشگاه به حساب می آید و بهبود کیفیت دانشگاه به بهبود گروه‌های آموزشی آن وابسته است انجام فرآیند ارزیابی مستمر در سطح گروه آموزشی گامی موثر در رشد کیفی دانشگاه و در نتیجه ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی است [۳]. تضمین کیفیت داخلی و بهبود مستمر کیفیت در مؤسسات آموزش عالی با توسعه و انجام ارزیابی‌ها، به انجام می‌رسد [۴].

ارزیابی عناصر موجود در یک مجموعه آموزشی از جمله گروه آموزشی، می‌تواند گام‌های مؤثر در پیشرفت آن واحد بردارد. نتایج حاصل از ارزیابی درونی گروه فیزیولوژی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بر حسب معیار گورمن نشان داد گروه در امور آموزشی در رتبه قوی، امور پژوهشی در رتبه بسیار قوی قرار داشت[۵]. در ارزیابی درونی گروه‌های علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، بهترین کیفیت در حیطه‌های اهداف و رسالت، برنامه‌ریزی، دانشکده، منابع آموزشی و پژوهشی، رفتار و مدیریت، دانشجویان و ارزشیابی به حیطه اهداف و رسالت، با امتیاز ۱/۳۱ تعلق گرفت [۶]. در ارزیابی درونی گروه آموزشی گفتاردرمانی، نتایج حاکی از سطح نسبتا مطلوب در حوزه‌های آموزشی گروه بوده است [۷]. با عنایت به اهمیت ارزیابی درونی در شناخت جنبه‌های قوت و ضعف و رفع نقائص در بهبود امور و کیفیت آموزشی و عدم اجرای ارزیابی درونی در گروه هوشبری تاکنون و از طرفی تغییر مقطع کاردانی رشته هوشبری از سال ۱۳۸۷ به مقطع کارشناسی و پذیرش اخیر مقطع کارشناسی ناپیوسته، هدف مطالعه حاضر ارزیابی درونی گروه هوشبری دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود. نتایج این مطالعه ضمن این که زمینه‌ای برای نشر پایان نامه و ترغیب منابع انسانی در امر تحقیق بوده است با شناسایی شکاف بین عوامل موجود و مطلوب گروه به بهبود کیفیت آموزش کمک خواهد کرد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش به صورت توصیفی – مقطعی در سال ۱۳۹۲ در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بر روی کلیه اعضا هیأت علمی گروه هوشبری (۶ نفر) دانشجویان شاغل به تحصیل در گروه (دانشجویان کارشناسی پیوسته و ناپیوسته) در نیمسال دوم ۹۳-۱۳۹۲ (۱۲۸ نفر)، سرپرستان اتاق عمل (۳ نفر) و مدیر گروه انجام شد که به صورت سرشماری وارد بررسی شدند.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

روند ارزیابی درونی گروه هوشبری شامل: ۱-آشنایی اعضا هیأت علمی گروه با فرایند ارزیابی با تشکیل جلسات متعدد گروه با مسئولین و اساتید صاحب نظر ارزیابی، تشکیل کمیته داخلی ارزیابی در گروه ۲- بازنگری و تدوین اهداف و رسالت‌های گروه ۳- تعیین عوامل با استفاده از دیدگاه سیستمی (هفت عامل به شرح: رسالت و اهداف گروه، مدیریت و سازماندهی، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی، هیأت علمی، دانشجو، فرایند یادگیری - یاددهی و امکانات و تجهیزات) و تعیین ملاک‌ها (۳۵ ملاک) ۴- با اجماع نظرات اعضای گروه و تجدید نظر اعضا هیأت علمی به دفعات، ویژگی‌های مطلوب برای هر ملاک بر مبنای مقیاس‌های دو، سه و چهار گزینه‌ای تعیین و نشانگرها مشخص شد (۲۲۹ نشانگر)، به عنوان مثال برای عامل دانشجو ملاک‌های علاقه و آگاهی دانشجو یان نسبت به رشته تحصیلی و بازار کار، تعامل دانشجویان با اعضا هیأت علمی، نظر دانشجویان درباره مدیریت گروه، ارتباط دانشجویان با اعضا هیأت علمی و ... در نظر گرفته شد و برای هر یک از ملاک‌ها یک عدد، نسبت و یا میزان خاصی به عنوان نشانگر تعریف شد. ۵- اطلاعات مورد نظر به منظور مقایسه بین وضعیت موجود و مطلوب و نهایتاً قضاوت در خصوص هر کدام از عوامل مشخص شد۶- تهیه ابزارهای گردآوری(چک لیست، پرسش‌نامه‌های محقق ساخته و فرم مصاحبه) ۷- گردآوری داده‌ها ۸- تجزیه و تحلیل دادها (اطلاعات به دست آمده توسط اعضا گروه برای داده‌های کیفی درصدگیری و در داده‌های رتبه‌ای در مقیاس لیکرت نمره‌گذاری بر مبنای سؤالات دو، سه و چهار و پنج گزینه‌ای طراحی شده از ۱ تا ۵ داده شد مثلاً برای سؤالات با گزینه خیلی کم نمره ۱، کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴، خیلی زیاد نمره ۵ داده شد اطلاعات بدست آمده توسط اعضا گروه از حالت کیفی به کمی تبدیل شد میانگین هر یک از متغیرها به دست آمد، امتیاز حاصل از ارزش یابی هر ملاک از عوامل هفت گانه مشخص شده و با استفاده از مقیاس امتیازبندی گورمن (جدول ۱)، به صورت میانگین عددی ۵-۰ و از رتبه غیر رضایت بخش تا رتبه بسیار قوی رتبه‌بندی شد.

بحث و نتیجه‌گیری و ارائه گزارش

اعتبار محتوایی پرسشنامه‌ها با همکاری اساتید گروه و نظر اساتید صاحب نظر در ارزیابی درونی تأیید شد. پایایی پرسشنامه دانشجویان با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پرسشنامه اعضاء هیأت علمی ۰/۸۴ در حد قابل قبول محاسبه شد تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام گردید.

جدول ۱- رتبه‌بندی امتیازها بر اساس طبقه‌بندی گورمن

طبقه	دامنه عددی (امتیاز کسب شده)
بسیار قوی	۵-۴/۵۱
قوی	۴/۵ – ۴/۰۱
خوب	۴ – ۳/۵۱
بیش از رضایت بخش	۳/۵۰ – ۳/۰۱
رضایت بخش	۳ – ۲/۵۱
مرزی	۲/۵۰ – ۲/۰۱
غیر رضایت بخش	۲ – ۰

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

نتایج

با توجه به ارزیابی عوامل هفت گانه گروه هوشبری دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی رفسنجان، نتایج با توجه به ملاک‌های مورد نظر در عامل رسالت و اهداف، میانگین کسب شده از نظر اعضای هیأت علمی گروه ۳/۶۸ می باشد که بر اساس رتبه‌بندی گورمن در حد خوب قرار دارد. میانگین بدست آمده در مورد عامل مدیریت و سازمان‌دهی و عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی از نظر اعضای هیأت علمی به ترتیب ۳/۳۳ و ۳/۳۴ بود که در رتبه‌بندی گورمن بیش از رضایت‌بخش و از نظر دانشجویان به ترتیب ۲/۹۳ و ۲/۶۹ بود که رضایت بخش ارزیابی گردید. ارزیابی ملاک‌های عامل هیأت علمی (ترکیب و توزیع، توانایی کارکرد، فعالیت‌های آموزشی پژوهشی و ارتباط با دانشجویان) از نظر اعضای هیأت علمی ۲/۳۳ بود که در رتبه مرزی و از نظر دانشجویان ۲/۵۹ بود که در رتبه رضایت بخش قرار دارند. ارزیابی ملاک‌های عامل دانشجو (ویژگی‌ها، علاقه و آگاهی نسبت به رشته، تعامل و مشارکت در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها) میانگین ۲/۵ را کسب نموده است که در رتبه‌بندی گورمن در حد مرزی قرار دارد. ارزیابی ملاک‌های عامل فرایند یادگیری و یاددهی (کاربرد فن‌آوری، نحوه ارتباط در تدریس، ارزشیابی و بازخورد و راهبردها) از نظر اعضای هیأت علمی و دانشجویان به ترتیب میانگین ۳/۲۲ و ۲/۷۸ می‌باشد که در رتبه بیش از رضایت‌بخش و رضایت بخش قرار می‌گیرد. ارزیابی امکانات و تجهیزات گروه هوشبری بر اساس ملاک‌های در نظر گرفته شده (تجهیزات و فضاهای آموزشی، امکانات رفاهی و خدماتی، مشاوره‌ای و سیستم اداری) از نظر اعضا گروه و دانشجویان به ترتیب میانگین ۲/۸۷ و ۲/۷ بدست آمد که در رتبه رضایت‌بخش گورمن قرار دارد. در مجموع ،ارزیابی عوامل و کلیه ملاک‌های در نظر گرفته شده در ارزیابی درونی گروه هوشبری، میانگین کل امتیازات ۲/۵۳ بدست آمد که بر اساس رتبه بندی گورمن در رتبه رضایت بخش قرار دارد.

بحث

اجرای ارزیابی کمک می‌کند، هدف‌های یک گروه آموزشی بطور آشکار بیان شود و ضمن شناسائی قوت‌ها، ضعف‌ها و محدودیت‌های آن وضعیت مطلوب و موجود گروه آموزشی مشخص و برای دستیابی به وضعیت ممکن برنامه‌ریزی کرد. در گروه هوشبری در ارزیابی عوامل هفت‌گانه نتایج یافته‌ها نشان داد گروه هوشبری دانشکده پرستاری، مامایی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، با امتیاز ۲/۵۳ با توجه به رتبه جدول GORMAN در وضعیت رضایت بخش قرار دارد و شرایط نسبتاً مطلوبی حاکم بود. بهترین وضعیت را از بین عوامل ارزیابی شده، اهداف و رسالت گروه و هیأت علمی به خود اختصاص داد و عامل دانشجو کمترین امتیاز را کسب کرد.

یافته‌های این پژوهش از نظر عامل رسالت و اهداف، مدیریت و سازمان‌دهی، دوره‌های آموزشی و برنامه درسی، فرایند یادگیری یاددهی، امکانات و تجهیزات با نتیجه تحقیق Ghardashi و همکاران همخوانی دارد [۸]. با توجه به این که ملاک‌های عامل دوره‌های آموزشی و برنامه

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

درسی با سطح خوب فاصله دارد، جهت بهبود شرایط موجود بهتر است به صورت دوره‌ای و منظم، برنامه‌ها و دوره‌های جدید آموزشی، بازآموزی و کارگاه‌ها بر اساس نیاز جامعه و دانشجویان توسط گروه تدوین و برگزار شود. در ارزیابی عامل هیأت علمی یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق‌های Farzianpour و همکاران در گروه آموزشی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، Ghardashi و همکاران در گروه آموزشی هوشبری دانشکده پیراپزشکی سبزوار که عامل هیأت علمی را نسبتاً مطلوب و نزدیک به مطلوب براورد کردند، هم خوانی دارد [۹-۸]. طبق یافته‌های پژوهش حاضر، ارزیابی گروه از لحاظ عامل دانشجو در گروه از نظر دانشجویان کارشناسی مرزی ارزیابی شد که مؤلفه علاقه و آگاهی دانشجویان گروه از نظر دانشجویان کارشناسی از کیفیت رضایت‌بخش برخوردار بود و براساس رتبه‌بندی گورمن مؤلفه تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی و مؤلفه آگاهی از قوانین و مقررات آموزشی، از نظر گروه دانشجویان کارشناسی دارای سطح مرزی و مؤلفه مشارکت دانشجو در برنامه‌های آموزشی گروه غیر رضایت بخش بود. در بین دانشجویان کارشناسی ۴۵٪ دانشجویان دارای معدل بالای ۱۶ بودند که نامطلوب می‌باشد. اغلب دانشجویان این گروه از ماهیت رشته خود قبل از قبولی در دانشگاه اطلاع داشتند و میزان علاقه به رشته تحصیلی بعد از قبولی در دانشگاه، بیشتر بود. در کل عامل دانشجویان با امتیاز ۲/۵ با یافته‌های پژوهش با Yarmohammadian و همکاران که عامل دانشجو را نامطلوب بیان کرده‌اند، همخوانی دارد [۱۰].

با عنایت به نتایج حاصل و مقایسه با پژوهش‌های مشابه پیشنهاد می‌گردد، جهت ارتقای وضعیت فعلی، ترغیب دانشجویان به مشارکت بیشتر در تدوین اهداف، آشنا کردن دانشجویان با قوانین آموزشی، تشویق دانشجویان به برگزاری جلسات برنامه‌ریزی گروه، تشکیل کارگاه‌های آموزشی آشنایی با شیوه‌های ارزشیابی، انجام پذیرد. به طور کلی بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش، گروه آموزشی باید در مواردی که وضعیت مطلوبی دارد سعی و اهتمام در حفظ و ارتقای بیشتر آن همسو با نیازهای در حال تغییرات دائمی و متناسب با پیشرفت علم و تکنولوژی، همگام با یک محیط پویا نموده و برای بهبود عواملی که نسبتاً مطلوب بوده و یا نزدیک به نامطلوب می‌باشد و نمره بالایی را در ارزیابی درونی احراز نکرده بررسی و برنامه ریزی دقیق نماید تا با جهد و مساعی مضاعف نسبت به احراز جایگاه مطلوب، شرایط مهیا شود. همچنین، مدیران و مسوولین دانشگاه نیز باید کمک و حمایت‌های موثر و به موقع، شرایط و منابع لازم برای بهبود وضعیت و دستیابی به بالاترین حد مطلوب رافراهم سازند.

نتیجه‌گیری

با وجود اینکه کیفیت گروه هوشبری دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در ارزیابی درونی رضایت بخش می‌باشد. اما با توجه به عدم احراز امتیاز بالا در عامل دانشجو، راهکارهای لازم به منظور ترغیب دانشجویان به مشارکت بیشتر در تدوین اهداف، برگزاری جلسات برنامه‌ریزی گروه، تشکیل کارگاه‌های آموزشی و آشنایی با شیوه‌های

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

ارزشیابی در ارتقا گروه هوشبری و در نهایت ارتقا سازمان امری الزامی است. عدم همکاری تیمی به صورت کاملاً هماهنگ و منسجم به دلیل وجود شرایط خاص مرکز و عدم ارزیابی عامل دانش آموختگان به دلیل تغییر اخیر مقطع تحصیلی از کاردانی به کارشناسی از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

تشکر و قدردانی

این پژوهش منتج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی انار و طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان می‌باشد. از حوزه معاونت آموزشی و پژوهشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه به ویژه جناب آقای حمید بخشی ریاست وقت مرکز توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه و دانشجویان هوشبری تشکر و سپاسگزاری می‌شود.

References

[1] Mohammadi R, Eshaghi F,Arefi M. Internal evaluation: Appropriate strategic for quality evaluation and improvement of management in department s at universitities (The case of iran) .*Procedia - Social and Behavioral Sci* 2012;69: 719-28.

[2] Hadavand S. Accreditation-quality control tools. *Tadbir* 2009; 20(204): 57-62. [Farsi]

[3] Marofi Y, Kiamanesh A, mehrmohamadi M, Aliaskari M. Teaching quality evaluation in higher education some views. *J Curriculum* 2007; 5: 9-17. [Farsi]

[4] Endot A, Majid F, Ebrahim A, Faizah A, Ashari H. Responsive outcome evaluation as an internal quality assurance mechanism alternative at IHLS in Malysia. *Procedia-social and Behavioral sci* (Serial online) 2113; 90, 13-21. Evailble from :Elsiver.

[5] Allahtavakoli M, Roohbakhsh A, Rahmani M, Bakhshi H, Amin F, Shamsizadeh A. Internal evaluation of physiology department of Rafsanjan University of Medical Sciences. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 2013; 12(3): 233-42. [Farsi]

[6] Hashemian M, Shuride -Yazdi M, Azizi H, Hassanpour K. Internal evaluation of basic science department in Sabzevar University of Medical Sciences 2010. *FMEJ* 2012; 2(3): 24-7.

[7] Yadeghari F, Ashtari A,mehdipour N, jafari N,Shirazi T, Rafiee S, et al. Internal evaluation of speech therapy department. *J Speech and Language Pathology* 2113; 1(1): 29-36. [Farsi]

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

[8] Gharadashi F, Akbarzadeh R, khosravi A, Internal evaluation department of anesthesia faculty of the paramedical Sabzevar. *J Med Edu Develop of Qazvin Univ of Med Sci* 2011; 4(1): 37-43. [Farsi]

[9] Farzianpour F. Darghahi H, Ainollahi N, Aghababa S. Internal evaluation in health care management department of the faculty of paramedical in Tehran University of Medical Sciences.*Health Information Management* 2009; 7(3): 353-60. [Farsi]

[10] Yarmohammadian M, Kalbasi A. Internal evaluation of departments in the school of management and medical informatics Isfahan University of Medical Science. *Iran J Med Edu* 2006; 6(1): 125-34. [Farsi]

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]

Internal Evaluation of Anesthesiology Department of the Faculty of Nursing and Midwifery and Paramedical in Rafsanjan University of Medical Sciences in 2013: A Short Report

S. Sistani[1], H. Motahari Nejad[2]

Received: 16/03/2015 Sent for Revision: 05/05/2015 Received Revised Manuscript: 13/09/2015 Accepted: 14/09/2015

Background and Objective: Internal evaluation is an important aspect in the improvement of the quality of education. This study aimed to internally evaluate the strength and weakness points of the anesthesiology department in order to improve the quality of the educational programs.

Materials and Methods: This cross-sectional study was conducted in the anesthesiology department of the paramedical faculty of Rafsanjan University of Medical sciences in 2013. Questionnaires were prepared on the basis of seven factors includeing Goals and objectives, Management and organization, Education and Curriculum, Faculty members, Students, The learning and teaching procedures and Equipment .The statistical populations included faculties (6 persons), students, (128 persons), operating room supervisors (3 persons) and administrator group that were selected through census method. Data were analyzed with descriptive statistical methods and categorized using Gourman scale.

Results: Out of the seven studied factors, the goals and missions with average score of 3.68 were considered to be desirable and the students factor with score of 2.5 was undesirable. The other factors received relatively desirable scores. On the whole the quality of the anesthesiology department with the overall score of 2.53 is considered desirable. Satisfying ratewas based on the rating of Gourman scale.

Conclusion: Based on the results of this evaluation the quality of the anesthesiology department from the perspective of students and the faculty members were satisfactory. Considering the undesirable score of the students factor, it is recommended that curriculum developers and program designers should pay more attention to encouraging students participation, holding educational workshops and familiarizing the students with new evaluation methods.

Key words: Internal evaluation, Quality of education, Department of Anesthesiology

Funding: This research was funded by the Research Department of Rafsanjan University of Medical Sciences

Conflict of interest: None declared

Ethical approval: The Research Deputy of Rafsanjan University of Medical Sciences approved the study.

How to cite this article: Sistani S, Motahari Nejad H. Internal Evaluation of Anesthesiology Department of the Faculty of Nursing and Midwifery and Paramedical in Rafsanjan University of Medical Sciences in 2013: A Short Report. *J RafsanjanUniv Med Sci* 2015; 14(7): 621-8. [Farsi]

1- MSc Student, Educational Research and Expert Research, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran (Corresponding Author) Tel: (034)34280040, Fax: (034) 34280040, E-mail: sistani2008@yahoo.com

2- Assistant Prof. in Education Mangement, Kerman Bahonar University, Kerman, Iran

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1394.14.7.6.6]