شکاف میان رضایت فردی و کارکرد توسعه‌ای نظام ارزشیابی آموزشی در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

طیبه فتاحی، جواد کجوری، علی اصغر حیات

مقدمه: نظام‌های ارزشیابی آموزشی اعضای هیئت علمی ابزار مهمی برای ارتقای کیفیت آموزش و پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های مدیریتی محسوب می‌شوند. اثربخشی این نظام‌ها نه تنها به طراحی و اجرای مناسب، بلکه به پذیرش و ادراک کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی توسط اعضای هیئت علمی وابسته است. با این حال، شواهد محدودی درباره میزان هم‌سویی رضایت فردی با کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی نظام‌های ارزشیابی در آموزش پزشکی ایران وجود دارد. شناخت این هم‌سویی برای بهبود کیفیت آموزش و افزایش پذیرش نظام ارزشیابی اهمیت دارد. مطالعه حاضر با هدف تحلیل نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به رضایت فردی، کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی و زمان‌بندی مناسب اجرای ارزشیابی انجام شد.

روش: این مطالعه توصیفی–تحلیلی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد و شامل ۲۰۸ عضو هیئت علمی بود که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای جمع‌آوری شد که ابعاد رضایت فردی، کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی نظام، منابع اطلاعاتی و زمان اجرای ارزشیابی را پوشش می‌داد .روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان آموزش پزشکی تأیید و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰٫۸۲ احراز شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، میانگین و شاخص‌های مرکزی تحلیل شدند تا شکاف میان رضایت فردی و ادراک کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی بررسی شود.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۵۳٪ اعضای هیئت علمی از نتایج ارزشیابی خود رضایت زیاد یا بسیار زیاد داشتند، اما تنها ۳۸٪ معتقد بودند که این نتایج تأثیر ملموسی بر بهبود کیفیت تدریس داشته‌اند. در زمینه مدیریتی، ۴۲٪ نقش ارزشیابی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و مدیریتی را مؤثر ارزیابی کردند. پذیرش منابع اطلاعاتی مورد استفاده در نظام ارزشیابی در سطح متوسط بود و دیدگاه‌ها درباره اثربخشی کلی نظام عمدتاً متوسط ارزیابی شد. درباره زمان اجرای ارزشیابی، ۴۱٪ زمان را مناسب و ۲۰٪ نامناسب دانستند و مابقی دیدگاه‌های متفاوتی داشتند. نتایج بیانگر وجود شکاف معنادار میان رضایت فردی و ادراک کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی نظام، به‌ویژه در اعضای هیئت علمی جوان‌تر یا با مرتبه علمی پایین‌تر، است.

نتیجه‌گیری: این مطالعه نشان می‌دهد که اگرچه نظام ارزشیابی آموزشی از نظر رضایت فردی قابل قبول است، کارکرد توسعه‌ای و مدیریتی آن محدود ارزیابی می‌شود. برای ارتقای اثربخشی نظام، ضروری است بازخورد هدفمند و مستمر تقویت شود، کاربرد نتایج در تصمیم‌گیری‌های آموزشی شفاف گردد و زمان اجرای ارزشیابی بازطراحی شود. همچنین آموزش اعضای هیئت علمی در استفاده بهینه از منابع و نتایج ارزشیابی می‌تواند هم پذیرش نظام را افزایش دهد و هم تأثیر آن بر کیفیت آموزش و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را بهبود بخشد. این یافته‌ها مسیر روشنی برای اصلاح و توسعه نظام‌های ارزشیابی آموزشی ارائه می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: ارزشیابی آموزشی؛ اعضای هیئت علمی؛ آموزش پزشکی؛ تضمین کیفیت آموزشی؛ بازخورد آموزشی؛ زمان ارزشیابی