

# فرمت ارسال خلاصه فرایند برای ششمین جشنواره آموزشی شهید مطهری

۱- عنوان فرایند: ارتقا عملکرد استاد مشاور به وسیله تغییر روش ارزشیابی استادان مشاور

۲- صاحبان فرایند: مریم هاشمیان-مریم داورزنی- محسن حیطة-علیرضا قربانی-جواد حدادنیا-احسان صفاری

۳- محل برگزاری فرایند: دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

۴- نام دانشگاه: دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

۵- گروه فرایندی: مشاوره و راهنمایی

۶- تاریخ اجراء (مدت اجرای فرایند): سال تحصیلی ۹۱-۹۲

**مقدمه و بیان مسئله :** (بیان اهمیت، ضرورت و کاربرد انجام فرایند بر اساس نیاز سنجی های انجام شده) :استاد مشاور اولین سطح ارتباطی دانشجو با سیستم آموزشی محسوب می شود. لذا از جایگاه ویژه ای برخوردار است. در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار از سال ۸۸ فرایند استاد مشاور در حال اجراست. مطالعات در سایر دانشگاهها بیانگر مطلوب نبودن وضعیت اجرای فرایند استاد مشاور در سایر دانشگاههاست. در سال ۱۹۹۴ اولین ارزیابی از فرایند استاد راهنما دریکی از دانشکده های پزشکی در انگلستان انجام شد. این مطالعه نشان داد تنها نیمی از دانشجویان و یک سوم اساتید راهنما از فرایند رضایت کامل داشتند. در بررسی انجام شده در دانشکده پزشکی اصفهان نیز رضایت دانشجویان از این فرایند پایین بوده و لزوم تغییر اجرای فرایند تاکید شده است. بررسی وضعیت فرایند در سال ۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار نیز بیانگر نارضایتی دانشجویان و اساتید مشاور از نحوه اجرای فرایند بوده است. در سایر دانشگاهها اقدامات گوناگونی از جمله استفاده از بستر الکترونیک، برگزاری کارگاه آموزشی استادمشاور و تهیه بسته های آموزشی در جهت ارتقای عملکرد استاد مشاور انجام شده است ولی به نظر می رسد که علاوه بر این اقدامات که باعث بهبود وضعیت می شود این فرایند نیاز به تغییر اساسی دارد. یکی از مهمترین عوامل برای بهبود عملکرد یک جامعه تمرکز بر شیوه ارشیلی و تغییر آن در راستای اهداف می باشد. لذا نحوه ارزیابی عملکرد استاد ان مشاور و پرداخت حق الزحمه با توجه به روش جدید ارزیابی به عنوان یک مداخله در کمیته اصلاحات فرایندهای دانشگاه مطرح و پس از تصویب در شورای آموزشی اجرا گردید. بدیهی است که در مورد هر فرایند در حال اجرا ارزیابی دقیق و مداوم فرایند، شناسایی نقاط ضعف و قوت، بررسی میزان رضایت ذینفعان و کارایی فرایند در رسیدن به اهداف، امری ضروری می باشد. به کمک این ارزیابی و بررسی، لزوم برنامه ریزی جدید جهت بهبود عملکرد و کیفیت فرایند و ایجاد تغییرات لازم مشخص می گردد. لذا پس از گذشت یک نیمسال از اصلاح نحوه ارشیلی استادان مشاور فرایند مورد پیش قرار گرفت. تا نتایج آن در صورت مطلوب بودن بتواند در سایر دانشگاهها نیز مورد استفاده قرار گیرد.

## ۱- هدف و اهداف اختصاصی :

• افزایش رضایت دانشجویان از عملکرد استاد مشاور

• افزایش رضایت دانشجویان از فعالیتهای ۱۹ گانه استاد مشاور مطابق آیین نامه استاد مشاور

۲- روش اجراء : در سال ۹۰ ارزیابی فرایند با استفاده از نظرات دانشجویان صورت گرفت. و با توجه به نارضایتی دانشجویان و اساتید مشاور از نحوه اجرای فرایند، بازنگری این فرایند در دستور کار کمیته اصلاحات فرایندهای آموزشی قرار گرفت و ضمن بررسی علل ناموفق بودن فرایند فوق راهکارهایی برای ارتقا فرایند پیشنهاد گردید که مهمترین آن تغییر نحوه ارزیابی عملکرد استاد ان مشاور و پرداخت حق الزحمه با توجه به روش جدید ارزیابی بود. لذا دو فرم ارزشیابی جدید طراحی و در اختیار مسوولین اساتید مشاور و مسوول آموزش هر دانشکده تحویل داده شد (پیوست). پس از تصویب ارزیابی جدید در شورای آموزشی دانشگاه فرایند به مدت یک نیمسال اجرا و مجدداً مورد ارزیابی توسط دانشجویان قرار گرفت و نتایج آن وارد نرم افزار SPSS گردید و با استفاده از آزمون تی نمونه های جفتی (paired-samples T test) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳- نتایج : (بیاندهای اجرا و محصول یا برون دادهای فرایند) نتایج رضایت مندی ایشان به شرح زیر بود: میانگین نمره کلی رضایت مندی ۷۲.۴۸

درصد در سال ۹۰ و ۷۵.۷۲ درصد در سال ۹۱ بود که از نظر آماری معنی دار نبود ( $p=0.352$ ). ولی در مورد آشنا نمودن دانشجو با مقررات آموزشی،

دانشجویی و فرهنگی و انضباطی دانشگاه ( $p=0.008$ )، و تکمیل فرمهای استاد مشاور رضایت دانشجویان افزایش یافته بود ( $p=0.03$ ). همچنین تمایل دانشجویان برای مشاوره نسبت به سال گذشته افزایش یافته بود ( $p=0.01$ ). در مورد اعلام محل استقرار، اعلام برنامه حضور، بررسی سوابق آموزشی دانشجو و اظهار نظر در مورد انتخاب واحد و مهمانی، نظارت مستمر بر پیشرفت تحصیلی، روشهای صحیح مطالعه، فراهم نمودن محیط مناسب برای مشاوره، دقت به مسایل دانشجو، ارائه راهکار مناسب برای مشکلات دانشجو، تشویق دانشجو به فعالیتهای فوق برنامه و رضایت کلی از استاد مشاور نسبت به سال گذشته بهتر شده بود ولی در سطح ۰.۰۵ معنادار نبود. علت عدم معناداری می تواند به علت کوچک بودن حجم نمونه باشد. در خصوص حضور در روز انتخاب واحد و حضور در طول ترم وضعیت نسبت به سال گذشته بدتر شده بود ولی از نظر آماری معنی دار نبود. علت آن بود که در سال گذشته مبنای ارزشیابی استاد مشاور فقط حضور فیزیکی بود و با تغییر شیوه ارزشیابی از حضور فیزیکی به ارزشیابی عملکرد این تغییر قابل انتظار بود. البته در ارزیابی انجام شده بر اساس دانشکده در دانشکده بهداشت وضعیت حضور و اعلام برنامه حضور نسبت به سال گذشته بهتر بوده است ( $p=0.03$ ) که علت آن می تواند نظارت بهتر مسوول استاد مشاور و ریاست محترم این دانشکده باشد. بیشترین رضایت از دانشکده پرستاری و کمترین رضایت از دانشکده پزشکی بود. لذا در مجموع تغییر روند ارزشیابی استاد مشاور در دانشگاه علوم پزشکی سزواری موجب بهبود عملکرد ایشان براساس نظر دانشجویان شده است و می تواند به عنوان الگو در سایر دانشگاهها نیز مطرح شود

#### ۴- سطح اثر گذاری (دانشگاه، کشوری، بین المللی): در حال حاضر سطح اثر گذاری در سطح دانشگاه سنجیده شده است ولی با توجه به یکسان

بودن فرایند استاد مشاور در سطح کشور قابل تعمیم به کل کشور نیز می باشد

**انطباق سیاست های بالا دستی (فرآیند تا چه حد کشور را با هدف مرجعیت علمی در منطقه نزدیک می کند)** با عنایت به تأکیدات معاون محترم آموزشی وزارت در خصوص ارتقای فرایند استاد مشاور، این فرایند در راستای سیاستهای کشور طراحی شده است.

#### ۵- نتیجه گیری شامل چالش ها و مشکلات اجرائی فرآیند:

با توجه به تعدد اساتید مشاور در دانشگاه و تعویض برخی از آنها در طول مدت تحصیل دانشجو بررسی تاثیر مداخله محدود به دانشجویانی شد که استاد مشاور آنها قبل و بعد از مداخله تغییری نکرده بودند.

#### ۶- معرفی فرآیند در نشریات علمی یا ارائه کار در مجامع علمی:

ارسال مقاله حاصل از اجرای فرایند به مجله افق آموزش پزشکی

#### ۷- تأییدیه های مربوطه و ارزشیابی فرآیند:

تایید مسوول محترم خدمات آموزشی وزارت به شماره نامه ۵۲۱/۵۶۸۴/د مورخ ۹۱/۰۸/۱۰ (پیوست)  
تصویب فرایند در شورای آموزشی دانشگاه

#### ۸- قابلیت تعمیم و اجراء در سایر مراکز آموزشی:

با توجه به یکسان بودن فرایند در سطح کشور کاملاً در سطح کشور قابل تعمیم است

#### ۹- استمرار: (استمرار اجرای فرآیند در برنامه های جاری آموزشی)

فرایند استاد مشاور با عنوان استاد راهنما از سال ۸۳ و پس از آن از سال ۸۸ با عنوان استاد مشاور در دانشگاهها در حال اجرا بوده است و با توجه به نیاز به آن در آینده نیز استمرار خواهد داشت و ارزیابی آن به شیوه فرایند حاضر نیز باعث ارتقا و استمرار آن خواهد گردید

**نکته:** خلاصه فرآیند حداکثر در پنج صفحه در قالب فرمت word قابل Edit باشد