

باسمه تعالی



گزارش ارزیابی درونی

پردیس شهید صدوقی کرمانشاه



پردیس شهید صدوقی کرمانشاه

## گزارش ارزیابی درونی

پردیس شهید صدوقی کرمانشاه

کمیته ارزیابی درونی:

محمد صادق کریمی - شاپور حیدری - سیروس نظری

محبوبه غلامی - رؤیا رضایی - محمد رضا عزتی - بهروز صیدی - مریم نوری

ناظر استانی طرح : مسعود نوری

پائیز ۱۳۹۶

## فهرست مطالب

| عنوان          | صفحه |
|----------------|------|
| فصل اول: مقدمه |      |

- ۱-۱- تاریخچه گروه های آموزشی در دانشگاه ها..... ۵
- ۲-۱- اهداف گوه آموزشی..... ۶
- ۳-۱- وظایف گروه آموزشی..... ۶
- ۴-۱- چشم انداز تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته..... ۸

## فصل دوم: چگونگی ارزیابی درونی در گروه آموزشی

- ۱-۲- هدف کلی ارزیابی درونی ..... ۱۰
- ۲-۲- اهداف ویژه طرح ارزیابی درونی..... ۱۱
- ۳-۲- چگونگی تحلیل داده ها:..... ۱۱
- ۴-۲- جامعه آماری برای گردآوری داده ها..... ۱۱

## فصل سوم: عوامل مورد ارزیابی

- ۱-۳- عامل اول: مدیریت و سازماندهی گروه..... ۱۲
- ۱-۳-۱ نتیجه ارزیابی عامل اول..... ۱۶
- ۲-۳- عامل دوم: هیأت علمی..... ۱۶
- ۳-۳- عامل سوم: دانشجویان..... ۱۸
- ۳-۳-۱ ملاک ۱: پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان..... ۱۹
- ۳-۳-۲ ملاک ۲: تعامل دانشجویان با استادان..... ۲۰
- ۳-۳-۳ ملاک ۳: علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و حرفه معلمی..... ۲۰
- ۳-۳-۴ پیشنهاداتی برای بهبود عامل دانشجویان..... ۲۱
- ۴-۳- عامل چهارم: راهبردهای یاددهی- یادگیری..... ۲۲
- ۵-۳- عامل پنجم: دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا..... ۲۶
- ۶-۳- عامل ششم: امکانات و تجهیزات آموزشی..... ۲۸

## فصل چهارم: بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

- بحث و نتیجه گیری ..... ۲۹
- پیشنهادهای ..... ۳۰

## فهرست جداول

| عنوان  | صفحه |
|--|------|
| ۱-۱-اسامی ۴ نفر از اعضاء هیأت علمی.....                          | ۷    |
| ۲-۱-تعداد اعضاء هیأت علمی از سال ۹۱ تا سال ۹۵.....               | ۸    |
| ۳-۱-تعداد دانشجویان پذیرفته شده از سال ۹۱ تا سال ۹۵.....         | ۹    |
| ۱-۳-اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات گروه آموزشی.....       | ۱۴   |
| ۲-۳-وضعیت اعضاء هیأت علمی.....                                   | ۱۷   |
| ۳-۳-تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل به تفکیک رشته و سال ورود..... | ۱۸   |
| ۴-۳-ملاک ها و نشانگرهای راهبرد یاددهی- یادگیری.....              | ۲۲   |
| ۵-۳-امتیاز سوالات مربوط به نشانگرهای مختلف ملاک اول.....         | ۲۳   |
| ۶-۳-امتیاز سوالات مربوط به نشانگرهای مختلف ملاک دوم.....         | ۲۴   |
| ۷-۳-امتیاز سوالات مربوط به نشانگرهای مختلف ملاک سوم.....         | ۲۵   |
| ۸-۳-وضعیت دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا.....       | ۲۷   |
| ۹-۳-بررسی و وضعیت امکانات و تجهیزات آموزشی.....                  | ۲۸   |

## فصل اول: مقدمه

### ۱- مقدمه

نیروی انسانی توانمند، متعهد، و متفکر به عنوان سرمایه انسانی در کنار سرمایه اجتماعی که از ویژگی‌های همان نیروی انسانی حاصل می‌شود، اساس توسعه پایدار و همه جانبه در جوامع دنیای متغیر و در حال تحول امروزی است. به همین دلیل آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد تأمین نیروی انسانی جامعه همواره مورد توجه جوامع بوده است. اما رکن اصلی آموزش و پرورش نیز معلمان هستند و اثربخشی نظام آموزشی در گرو وجود معلمان حرفه‌ای و فکور است. جوامع توسعه یافته برای تدام توسعه، و جوامع در حال توسعه برای تسریع به توسعه یافتگی تلاش می‌کنند تا با تربیت معلمان حرفه‌ای آموزش و پرورش مفید و اثربخشی را جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازماندهی کنند. ایران نیز بعد از انقلاب شکوهمند اسلامی قدمهایی هرچند ناقص در این زمینه برداشته است. در آخرین تلاش از این دست مراکز تربیت معلم سراسر کشور در قالب یک دانشگاه تخصصی سازماندهی شده و با هدف تربیت معلمان فکور برای نظام آموزش عمومی در حال توسعه می‌باشد. در همین راستا دانشگاه فرهنگیان تلاش نموده است به تدریج ساختاری دانشگاهی پیدا نموده و به استانداردهای دانشگاهی نزدیک شود.

گروه آموزشی از جمله مهم‌ترین ارکان هر واحد دانشگاهی و تضمین‌کننده کیفیت بخشی دانشگاه است و به لحاظ رویکردی و کارکردی نقشی بی‌بدیل در توسعه و ارتقاء فعالیت دانشگاه‌ها دارد. توسعه‌ی رویکردی به معنای افزایش کمی و کیفی نقش و مسئولیت گروه‌های آموزشی در ارتباط سازمانی و به عنوان عناصر مرتبط و شبکه‌ای و تشکیل‌دهنده دپارتمان‌های تخصصی دانشگاه است و توسعه کارکردی به معنای افزایش میزان تأثیرگذاری علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی آنهاست.

محصول تغییر رویکرد به گروه‌های آموزشی - پژوهشی و بهینه‌سازی کارکرد آن‌ها، تحول و ارتقاء در برنامه‌ریزی و فعالیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و افزایش سطح بهره‌گیری از روش‌های نوین تدریس و فناوری خواهد بود.

گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها از جایگاه سازمانی ویژه‌ای برخوردارند و با توجه به ظرفیت‌های درونی و رشته‌های تخصصی، در بهبود عملکرد دانشگاه‌ها اثرگذار خواهند بود. این مهم در دانشگاه فرهنگیان نیز همچون سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در راستای اهداف مصوب دانشگاه تشکیل و مشغول به انجام فعالیت می‌باشند اگر چه دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی نوپا با حداقل امکانات بوده و متأسفانه علی‌رغم تأکیدات مسئولین عالی نظام مقدس جمهوری اسلامی بر اهمیت و جایگاه دانشگاه فرهنگیان، هنوز اقدامی جدی در راستای تأمین منابع انسانی و مالی این دانشگاه صورت نگرفته و از نظر شاخص‌های مربوطه این دانشگاه فاقد حداقل استانداردهای لازم است، ولی همواره به منظور ارزیابی عملکرد گروه در دانشگاه عوامل مختلف بررسی و مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا از نتایج بدست آمده بتوان در همین وضعیت موجود زیر استانداردهای حداقلی، نقاط ضعف و قوت را شناسایی کرد و در جهت بهبود وضع موجود تلاش نمود. در این راستا با توجه به نتایج به دست آمده و تحلیل آن پیشنهادات لازم در جهت بهبود و ارتقای کیفیت گروه و دانشگاه ارائه شده است.

## ۱-۱- تاریخچه گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها

گروه آموزشی واحدی از یک دانشگاه یا دانشکده است و متشکل از اعضای هیات علمی متخصص در یک رشته است که مجموعاً شورای آن گروه را تشکیل می‌دهند و در زمینه‌ی رشته‌های تخصصی فعالیت می‌کنند. در چارت سازمانی یک دانشگاه، معمولاً گروه‌های آموزشی زیرشاخه‌های دانشکده‌ها هستند. البته در دانشگاه فرهنگیان به دلیل کمبود شدید اعضاء هیأت علمی دبیران مأمور آموزشی نیز عضو گروه آموزشی محسوب می‌شوند.

گروه آموزشی توسط یکی از اعضای هیئت علمی که توسط سایر اعضای گروه یا از طرف رئیس دانشکده یا رئیس دانشگاه انتخاب می‌شود اداره می‌شود.

از زمان تبدیل وضعیت مراکز تربیت معلم به دانشگاه فرهنگیان، همواره تلاش‌هایی در جهت بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی از سوی عوامل اجرایی و آموزشی دانشگاه صورت گرفته است. این تلاش‌ها از سال ۱۳۹۳ با هدفمندی بیشتری در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان دنبال شد و در این راستا برای نخستین بار مدیر گروه انتخاب شد. مدیر گروه منتخب بدون برخورداری از منابع مالی و با وجود کمبود امکانات، در رأس یک گروه عمومی به فعالیت پرداخت و در زمینه‌های مهمی چون انتخاب واحد دانشجویان و برنامه‌ریزی درسی و ... ایفای نقش کرد.

از سال ۱۳۹۴ بر اساس تصمیمات سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان، مدیران گروه در پردیس‌ها با ابلاغ رسمی شروع به کار نمودند. مدیر گروه به همراه اعضای گروه در زمینه‌های مختلفی به فعالیت پرداختند و با برنامه‌ریزی‌های دقیق و منسجم و هم‌سو با سیاست‌های دانشگاه فرهنگیان، در جهت تحقق بخشیدن به اهداف متعالی دانشگاه مبنی بر تامین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی تلاش مستمر ورزیده‌اند.

در دانشگاه فرهنگیان به دلیل تعداد اندک عضو هیأت علمی رسمی جهت تشکیل گروه آموزشی تخصصی در هر رشته گروه، در تمام رشته‌گروه‌ها دارای یک مدیر گروه می‌باشند. به طور طبیعی مدیر گروه ناچار به دریافت نظرات مشورتی از نیروهای برون سازمانی خواهد بود که همین امر موجب کاهش کیفیت برنامه ریزی خواهد شد.

در این پردیس ۸ رشته مختلف در مقطع کارشناسی پیوسته شامل: ادبیات عرب، ادبیات فارسی، فیزیک، زیست شناسی، شیمی، ریاضی، علوم تربیتی و مشاوره و راهنمایی با گرایش بسته فعالیت‌های پرورشی وجود دارد. در سال ۱۳۹۳ از تمامی رشته‌های فوق ورودی پذیرفته شده است و در سال ۹۴ فقط در رشته ریاضی ورودی داشته و در سال ۹۵ در رشته آموزش ابتدایی و مشاوره و راهنمایی ورودی پذیرفته است.

## ۱-۲- اهداف گروه آموزشی

### الف) نحوه تدوین اهداف

اهداف مشروح ذیل در جلسه مشترک شورای پردیس و گروه آموزشی، بر اساس بررسی اسناد بالا دستی، آئین نامه تشکیل گروه آموزشی، سطوح اختیارات گروه آموزشی، محدودیت‌های قانونی، فیزیکی و منابع انسانی تدوین و به تصویب شورای مشترک ردیس و گروه آموزشی رسیده است.

### ب) نقش اهداف

مهمترین نقش اهداف اولاً هماهنگی فعالیت‌ها در جهت اهداف و تدوین شاخص‌های عملکردی، ثانیاً تدوین نقشه راه برای فعالیت‌های گروه و ثالثاً تعیین شاخص‌ها و نشانگرهای ارزشیابی عملکرد گروه می‌باشد.

برخی از مهم‌ترین اهداف تشکیل گروه‌های آموزشی در حوزه آموزش عبارتند از :

۱-۲-۱- ایجاد فضای مناسب برای هم‌اندیشی و همکاری اعضای هیأت علمی و مدرسان هم‌رشته در جهت پیشبرد اهداف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی پردیس / مرکز آموزش عالی.

۲-۲-۱- به‌روزرسانی خدمات آموزشی و پژوهشی و ارائه پیشنهادهای اصلاحی.

۱-۲-۳- بررسی و ارزیابی عناوین و محتوای دروس و سرفصل‌ها بر اساس برنامه‌ها و سرفصل‌های مصوب و ارائه پیشنهادهای اصلاحی و تکمیلی.

۱-۲-۴- بهینه‌سازی و ارتقاء علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای گروه.

۱-۲-۵- جلب مشارکت فکری، علمی و عملی متخصصان و اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها.

۱-۲-۶- ایجاد شبکه علمی از مدرسان هر رشته در سراسر کشور با محوریت دپارتمان تخصصی مربوطه در دانشگاه فرهنگیان.

۱-۲-۷- بررسی و تصویب عناوین پایان نامه ها .

۱-۲-۸- ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید مدعو و دعوت از اساتید بر اساس نتایج ارزیابی.

۱-۲-۹- اظهارنظر درباره‌ی بورس‌ها و ماموریت‌های اعضای گروه و پیشنهاد آن به شورای آموزشی دانشکده

۱-۲-۱۰- پیش‌بینی نیاز گروه به استخدام اعضای هیأت علمی متخصص و اظهارنظر در مورد صلاحیت علمی نامزدهای استخدام برای طی مراحل قانونی.

۱-۲-۱۱- ارزیابی سالانه کارگروه برای طرح در شورای آموزشی.

### ۱-۳- اهداف گروه آموزشی

برخی از مهم‌ترین اهداف تشکیل گروه‌های آموزشی در حوزه آموزش عبارتند از :

۱-۳-۱- ایجاد فضای مناسب و مستمر جهت هم‌اندیشی و ارتقاء مهارت‌های پژوهشی اساتید.

۱-۳-۲- حمایت از طرح‌های پژوهشی اساتید.

۱-۳-۳- تدارک برنامه‌ها و امتیازات تشویقی جهت ترغیب اساتید و دانشجویان به فعالیت‌های پژوهشی.

۱-۳-۴- تشکیل مستمر جلسات شورای پژوهشی گروه جهت پویا سازی فعالیت‌های پژوهشی در پردیس .

۱-۳-۵- تشکیل نمایشگاه‌های سالانه از فعالیت‌های پژوهشی اساتید و دانشجویان.

۱-۳-۶- پیش‌بینی نیازهای پژوهشی پردیس از طریق نیاز سنجی و فرآیند مسأله‌یابی.

### ۱-۴- وظایف و اختیارات گروه‌های آموزشی:

وظایف و اختیارات گروه‌های آموزشی- پژوهشی را می‌توان در قالب چهار دسته ذیل طبقه‌بندی کرد:

#### الف. وظایف سازمانی و اجرایی

۱- ارتباط مستمر با معاون آموزشی- پژوهشی پردیس / مرکز آموزش عالی و از جمله سامانه آموزش برای

کسب اطلاع از وظایف جاری

۲- تهیه برنامه منظم و مدون تشکیل جلسات گروه و ارائه به معاون آموزشی - پژوهشی

۳- انجام وظایف مربوطه در طول سال تحصیلی از برنامه‌ریزی آموزشی تا برگزاری امتحانات

۴- مشارکت در تنظیم برنامه آموزشی هفتگی و برنامه تدریس اعضای هیأت علمی و مدرسان

۵- تهیه برنامه زمان‌بندی سفرها و بازدیدهای علمی و ارائه به معاون آموزشی - پژوهشی

۶- اجرای مصوبات شورای آموزشی در امور مربوطه

۷- رعایت کامل مقررات اداری، آموزشی و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان



۸- ارائه گزارش‌های دوره‌ای از فعالیت خود و همچنین مشارکت در فرایند ارزیابی سالانه فعالیت‌های گروه

### ب. وظایف آموزشی و علمی

۹- برنامه‌ریزی فعالیت‌های آموزشی گروه برای سال تحصیلی و پیشنهاد به معاون آموزشی - پژوهشی

۱۰- بررسی و ارائه پیشنهادها درخصوص متون و منابع درسی بر اساس برنامه آموزشی و سرفصل‌های مصوب

۱۱- مشارکت و هم‌فکری با معاون آموزشی- پژوهشی در خصوص برنامه‌ریزی آموزشی از جمله: چینش

دروس، انتخاب واحد دانشجویان، ترم تابستانی، معرفی به استاد، تطبیق واحدها، واحدهای جبرانی و ...

۱۲- تلاش برای کسب و ارائه دانش روز و یافتن روش‌های مناسب و نوین انتقال مفاهیم و معانی آموزشی به

دانشجو معلمان

### ج. وظایف پژوهشی

۱۳- برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های پژوهشی در سال تحصیلی

۱۴- مشارکت در تعیین سیاست‌های پژوهش‌محوری در کلاس‌های درس و مشارکت در تعیین نحوه و میزان

اختصاص نمره پژوهشی به دانشجویان

۱۵- ارائه طرح و برنامه برای ارتقاء سطح علمی و پژوهشی اعضای گروه و مشارکت در اجرای آنها

۱۶- تهیه و چاپ مقالات علمی- پژوهشی و همکاری در تدوین و چاپ نشریات

۱۷- تهیه و ارائه گزارش‌های علمی در جلسات گروه

۱۸- مشارکت در برنامه‌ریزی و اجرای همایش‌ها و سمینارهای علمی و شرکت مدرسان در دوره‌های

تخصصی

۱۹- مشارکت در تجهیز کتابخانه، آزمایشگاه، کارگاه، بانک اطلاعاتی و ...

### د. وظایف اخلاقی و فرهنگی

۲۰- پایبندی به فضایل اخلاقی مانند نظم، صداقت، مسئولیت‌پذیری و امانت‌داری

۲۱- هم‌فکری و همکاری و ارتباط سازنده و مؤثر با کادر اداری و آموزشی

۲۲- پرهیز از تک‌روی و گسترش روحیه همکاری و فعالیت جمعی

۲۳- درک شرایط و اقتضائات محیطی، فیزیکی، اقتصادی، فرهنگی و ارائه پیشنهادها متناسب با امکانات و

شرایط

۲۴- همکاری با معاونت فرهنگی- دانشجویی در انجام فعالیت‌های تکمیلی و فوق برنامه.

### ه) محدودیت‌های گروه آموزشی:

- ۱- کمبود شدید عضو هیأت علمی ثابت که موجب می شود اتکاء گروه به اساتید مدعو و مأمور باشد که این اساتید معمولاً در زمانهای محدود در اختیار گروه بوده و عموماً در هر ترم ممکن است تغییر کنند.
- ۲- کمبود فضا که امکان استقرار اساتید هیأت علمی و مدعو به صورت ثابت با برنامه مشخص وجود ندارد.
- ۳- بی ثباتی مقررات و برنامه های حوزه معاونت آموزشی در سازمان مرکزی دانشگاه که غالباً امکان برنامه ریزی را از گروه سلب و هرگونه اختیاری را نیز از گروه سلب نموده است.
- ۴- عدم تقید حوزه مالی به دستورالعمل های آموزشی که تعهد برای جبران خدمات ایجاد نکرده و موجب سلب اساتید مدعو و مأمور می شود.
- ۵- جدید و ناشناخته بودن برخی از دروس دانشگاه فرهنگیان و ناهماهنگی اساتید به دلیل نبود منبع مشخص.

## ۱-۵- تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته

جدول (۱-۱) تعداد اعضای هیأت علمی از سال ۹۱ تا سال ۹۵

| ردیف | سال              | مدرس | مربی | استادیار | دانشیار |
|------|------------------|------|------|----------|---------|
| ۱    | تا قبل از سال ۹۱ | ۵    | ۰    | ۰        | ۰       |
| ۲    | از سال ۹۱-۹۴     | ۰    | ۵    | ۰        | ۰       |
| ۳    | سال ۱۳۹۵         | ۰    | ۳    | ۱        | ۰       |

جدول (۲-۱) تعداد اعضای هیأت علمی در سال ۹۵

| ردیف | نام و نام خانوادگی | تحصیلات    | مرتبه علمی |
|------|--------------------|------------|------------|
| ۱    | محمدصادق کریمی     | فوق لیسانس | مربی       |
| ۲    | زهرا رحیم زاده     | دکتری      | استادیار   |
| ۳    | شاپور حیدری        | فوق لیسانس | مربی       |
| ۴    | بهروز صیدی         | فوق لیسانس | مربی       |

جدول (۳-۱) تعداد دانشجویان پذیرفته شده از سال ۹۱ تا سال ۹۵

| ردیف | علوم تربیتی | ورودی |    |    |    |    | جمع کل |
|------|-------------|-------|----|----|----|----|--------|
|      |             | ۹۱    | ۹۲ | ۹۳ | ۹۴ | ۹۵ |        |

|   |                   |     |     |    |    |    |     |
|---|-------------------|-----|-----|----|----|----|-----|
| ۱ | علوم تربیتی       | ۱۳۶ | ۳۰۳ | ۸۰ | ۰  | ۴۴ | ۵۶۳ |
| ۲ | راهنمایی و مشاوره | ۰   | ۰   | ۲۸ | ۰  | ۴۸ | ۷۶  |
| ۳ | فیزیک             | ۲۱  |     | ۲۰ | ۰  | ۰  | ۴۱  |
| ۴ | شیمی              | ۰   | ۰   | ۳۴ | ۰  | ۰  | ۳۴  |
| ۵ | ریاضی             | ۰   |     | ۳۱ | ۲۹ | ۰  | ۶۰  |
| ۶ | ادبیات فارسی      | ۰   | ۰   | ۱۷ | ۰  | ۰  | ۱۷  |
| ۷ | ادبیات عرب        | ۲۳  |     | ۳۷ | ۰۰ | ۰  | ۳۷  |
| ۸ | زیست شناسی        | ۰   | ۰   | ۲۱ | ۰  | ۰  | ۲۱  |

## فصل دوم: چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی

### مقدمه

فرایند ارزیابی از تعیین میزان تحقق هدفهای آموزشی در نظر گرفته شده جهت چگونگی فعالیت گروههای آموزشی به طور واقعی از طریق بررسی همه جانبه برنامه های درسی . آموزشی میسر است. به عبارت روشن تر چون هدف نهایی از ارزیابی ایجاد تغییرات مورد نظر در چگونگی فعالیت گروههای آموزشی است؛ بنابراین ارزیابی درونی نیز در صورت تعیین میزان تغییرات در کنشهای آموزشی در دوره های مختلف زمانی است. همانطور که ذکر گردید بایستی فعالیت های آموزشی را در مقاطع مختلف زمانی مورد بررسی قرار داد تا نقاط قوت و ضعف برنامه ها مشخص گردیده و راهنمای فعالیت های آتی گردد. ارزیابی درونی چگونگی فعالیت ها گروههای آموزشی نیز در این راستا انجام گرفته است. در این خصوص بازرگان (۱۳۸۳) معتقد است که منظور از ارزیابی درونی آن است که مسئولین طراحی برنامه آموزشی، آگاهی بیشتری از میزان تحقق هدفها کسب کرده و بر این اساس و با توجه به وضعیت موجود فعالیت های آتی را برنامه ریزی کنند. با توجه به طرحی که از سوی معاونت ارزیابی عملکرد دانشگاه فرهنگیان مطرح گردید و در اجرای طرح ارزیابی درونی و با عنایت به دستورالعمل های مختلف پرسش نامه هایی با توجه به گروه مخاطب ( مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان) توزیع، جمع آوری و تحلیل گردید.

هدف هر یک از پرسشنامه ها گردآوری داده ها در زمینه های مختلف به شرح ذیل بوده است:

- پرسشنامه مدیر گروه: جهت گردآوری داده ها درباره جایگاه سازمانی و مدیریت گروه آموزشی.

- پرسشنامه هیأت علمی: جهت گردآوری داده ها درباره هدفهای گروه، جایگاه سازمانی و مدیریت گروه، نقش هیأت علمی در فعالیت های گروه و نظر آنان درباره دروندادها و فرایند یاددهی - یادگیری در گروه می باشد.
- پرسشنامه دانشجویان: به منظور گردآوری داده ها درباره نظر دانشجویان نسبت به دروندادها، دوره ها و برنامه های آموزشی و فرایند یاد دهی - یادگیری در گروه می باشد.

## ۲-۱- هدف کلی ارزیابی درونی:

- ارزیابی میزان تحقق اهداف گروه.
- ارزیابی وضعیت رسالت و اهداف آموزش، پژوهشی اعضای هیأت علمی از دیدگاه خودشان.
- ارزیابی وضعیت سازمانی و مدیریتی گروه.
- ارزیابی وضعیت فعالیت های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی از دیدگاه خودشان.
- ارزیابی وضعیت فعالیت های آموزشی اعضای هیأت علمی از دیدگاه دانشجویان.
- ارزیابی وضعیت فضای های آموزشی و تجهیزات کمک آموزشی.
- ارزیابی دوره های آموزشی و همسویی آنها با اهداف گروه.
- شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه به عنوان مبنایی مستند جهت برنامه ریزی توسعه و بهبود کیفیت.

## ۲-۲- اهداف ویژه طرح ارزیابی درونی:

- ارزیابی وضعیت رسالت و اهداف آموزشی و پژوهشی و خدمات تخصصی ارائه شده
- ارزیابی وضعیت سازمانی و مدیریت گروه
- ارزیابی وضعیت فعالیت های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی
- ارزیابی وضعیت فضاهای آموزشی و تجهیزات آموزشی
- ارزیابی فرایند یاددهی - یادگیری.

## ۲-۳- چگونگی تحلیل داده ها:

- پرسش نامه های توزیعی پس از تکمیل توسط دانشجویان و اعضای هیأت علمی جمع آوری و جهت تحلیل داده ها به مدیریت پردیس استانی ارسال گردید که تحلیل داده ها با کمک نرم افزار spss انجام شد و پس از انجام تحلیل نتایج به پردیس اعلام گردید.

## ۲-۴- جامعه آماری برای گردآوری داده ها:

جامعه آماری مورد مطالعه برای گردآوری داده های مورد نیاز ارزیابی متشکل از زیر جامعه های آماری زیر بوده است:

- مدیر گروه (از طریق پرسشنامه ویژه مدیران گروه آموزشی)
- کلیه اعضای گروه آموزشی ( محبوبه غلامی- سیروس نظری- محمدرضا عزتی- یاور محمدی- شاپور حیدری- زهرا رحیمزاده - محمدصادق کریمی- رؤیا رضایی)
- دانشجویان: که از بین ۳۶۸ نفر دوره کارشناسی تعداد ۱۵۶ نفر بر اساس سال ورود و رشته تحصیلی به روش تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. پرسشنامه ها نیز در شرایط نسبتاً یکسانی بین آنها توزیع گردید.

## فصل سوم: عوامل مورد ارزیابی

### مقدمه

ارزشیابی ابزاری برای ارتقاء کیفیت آموزشی در یک گروه آموزشی است. برای افزایش کیفیت تصمیم گیرندگان دانشگاه باید عواملی را که عمده ترین عناصر نظام آموزشی هستند شناسایی و بر اساس ملاک ها و شاخص هایی مورد ارزیابی قرار دهند. پس از آن عامل های ضعیف و قوی را مشخص نمایند و راهکارهای تقویت این عوامل را پیشنهاد دهند. عوامل مورد ارزیابی براساس تجارب جهانی، بخش های ویژه یک نظام آموزشی و نظرات کارشناسان و صاحب نظران مؤسسه آموزشی تدوین می شوند. براساس انتظاراتی که از نتایج پروژه ارزیابی درونی دانشگاه فرهنگیان برای استفاده در تصمیم گیری های آتی وجود دارد چندین عامل تعیین کننده در ارزیابی کیفیت سیستم آموزشی شامل هدف ها، جایگاه سازماندهی و تشکیلات؛ هیأت علمی؛ دانشجویان؛ دوره های آموزشی و برنامه های درسی؛ فرایند یاددهی-یادگیری؛ امکانات و تجهیز آموزشی و انش آموختگان شناسایی و برای ارزیابی مورد توافق قرار گرفته اند.

بر این اساس، دراین بخش گزارش وضعیت موجود در پردیس شهید صدوقی کرمانشاه نیز تعداد ۷ عامل به شرح زیر ارائه شده است. که تعداد ۶ عامل مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است و عامل هفتم یعنی دانش آموختگان به دلیل در دسترس نبودن نمونه آماری عدم توزیع پرسشنامه در بین دانشجویان بررسی نشده است.

- هدف ها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات
- اعضای هیئت علمی
- دانشجویان
- دوره های آموزشی و برنامه های درسی
- فرآیند تدریس-یادگیری

- امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی

- دانش آموختگان

این عوامل با توجه به ۲۹ ملاک و ۹۱ نشانگر توصیف شده و بر اساس وضعیت مطلوب گروه، مورد ارزیابی قرار گرفته است. سپس براساس نتایج حاصل از اجرای ارزیابی درونی و با توجه به قضاوت به عمل آمده درباره هریک از عوامل، درمورد نشانگرهایی که سطح مطلوب تفاوت داشته است، پیشنهادهایی جهت بهبود کیفیت ارائه شده است. این پیشنهادهادر سطح گروه، پردیس و دانشگاه ارائه شده است.

### ۳-۱- عامل اول: مدیریت و سازماندهی گروه

اهداف یک سازمان مهمترین نشانگر برای هدایت تمام فعالیت ها و منابع در مسیری مشخص و روشن است. هرگونه ضعف در وضع هدف ها و یا نا آگاهی مدیریت، کارکنان و دانشجویان از اهداف تربیتی و سازمانی که دانشگاه فرهنگیان مأمور به تحقق آنها است موجبات اتلاف منابع و سرگردانی نیروها را فراهم می کند. علاوه بر این، هدف ها هرچند که متعالی، موجه و واقعی باشند برای نیل، به اختیارات و مسئولیت های متناسب در جایگاه سازمانی، مدیریت کارآمد و تشکیلات سازمانی منسجم نیازمند است. براین اساس، برای بررسی مطلوب بودن این عامل از ارزیابی سازمانی، ۱۰ ملاک زیر تعریف شده و داده های آنها جمع آوری و مورد تفسیر قرار گرفته که نتایج آن در جدول ارائه شده است.

ملاک ۱- اهداف گروه ( با ۳ نشانگر)

ملاک ۲- مدیریت گروه (با ۵ نشانگر)

ملاک ۳- روند توسعه گروه (با ۵ نشانگر)

ملاک ۴ - برنامه توسعه گروه و ساز و کار ارزیابی فعالیت ها (با ۲ نشانگر)

ملاک ۵- آیین نامه ها و مصوبات گروه (با ۲ نشانگر)

ملاک ۶- فعالیت های برون گروهی گروه (با ۲ نشانگر)

ملاک ۷- منابع مالی مورد استفاده گروه (با ۱ نشانگر)

ملاک ۸ - تشکیلات سازمانی (با ۳ نشانگر)



### جدول (۳-۱) اهداف جایگاه سازمانی مدیریت و تشکیلات

| ملاک                                  | وضعیت موجود  | راه کارهای پیشنهادی   |
|---------------------------------------|--|---|
| ملاک ۱- اهداف گروه (۳ نشانگر)         | الف) گرچه اهداف و مأموریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان به صورت روشنی نسبت به گذشته تدوین شده اما به نظر می رسد این دانشگاه در حوزه اهداف پژوهشی و خدمات تخصصی ابهاماتی برای اساتید و دانشجویان وجود دارد لذا این نشانگر با امتیاز (۱/۳۳) در وضعیت نا مطلوب قرار دارد.<br>ب) دانشجویان در حدی نسبتاً مطلوب و امتیاز (۳) از اهداف آگاهی دارند<br>ج) در حدی نسبتاً مطلوب با امتیاز (۲) اهداف را مطابق با نیازهای فرد و نظام تعلیم و تربیت می دانند.<br>برآیند این سه نشانگر با امتیاز (۱/۷۸) و تحلیل در سطح <b>نسبتاً مطلوب</b> ارزیابی گردید و اطلاع از آنها در پردیس شهید صدوقی کرمانشاه دارد. | - تلاش برای ترسیم اهداف پژوهشی هم راستا با مأموریت اصلی دانشگاه و ترویج این اهداف از طریق برنامه های مختلف<br>- تعریف و تعیین دقیق خدمات تخصصی که گروه می تواند به دستگاه ها و افراد داشته باشد.<br>- توجیه اساتید در رابطه با اهداف پژوهشی و تخصصی در جلسات شورای گروه   |
| ملاک ۲- مدیریت گروه (با ۵ نشانگر)     | تحلیل سؤالات نشانگرهای این ملاک حاکی از وضعیت مطلوب امتیاز (۲/۳۳) مدیر گروه در ویژگی های فردی و رضایت استادان از وی دارد.<br>اما در کسب رضایت دانشجویان و وجود سازوکارهای ارزیابی، تحلیل سؤالات وضعیت نامطلوب با امتیاز (۱/۵۰) نشان می دهد.<br>در نشانگر دیگر مدیر گروه در جلب مشارکت و ایجاد انگیزه و نوآوری دانشجویان وضعیتی نسبتاً مطلوب با امتیاز (۲) دارد،<br>از مجموع نشانگرها در این قسمت مدیر گروه به عنوان ملاک شماره ۲ وضعیتی <b>نسبتاً مطلوب</b> (۲/۱۷) دارد.   | - تهیه یک برنامه ارزیابی سالانه برای بررسی رضایت اساتید و دانشجویان از مدیر گروه<br>- اعلام نیاز برای افزایش کادر اعضاء هیئت علمی به سازمان مرکزی و توزیع برخی وظایف مدیر گروه بین آنها<br>- پیشنهاد و پی گیری در نظر گرفتن مشوق هایی (از جمله ساعات اضافه کاری و ...) برای اساتید موظف در همکاری با مدیر گروه<br>- برگزاری جلسات مشورتی با حضور دانشجویان و اساتید و مدیر گروه |
| ملاک ۳- روند توسعه گروه (با ۳ نشانگر) | در این ملاک روند توسعه استادان گروه دارای نشانگری نامطلوب با امتیاز (۱/۲۰) است، با این حال، شرکت اساتید در برنامه های رشد حرفه ای با امتیاز (۲) نسبتاً مطلوب و توسعه فضاهای کالبدی گروه به عنوان نشانگر دیگر این ملاک وضعیتی نسبتاً مطلوب با امتیاز (۱/۷۲) دارند. در مجموع ملاک توسعه گروه با ۳ نشانگر وضعیتی <b>نامطلوب</b> (۱/۶۴) را نشان می دهد.  | - پیشنهاد تدوین برنامه های توسعه و تسریع در اجرای آنها برای جبران عقب ماندگی ها در توسعه نیروی انسانی و توسعه برنامه های آموزشی و پژوهشی<br>- اقدام در جهت جذب، نگهداشت و رشد حرفه ای اساتید مأمور برای افزایش انگیزه و دلگرمی آنها<br>- اختصاص منابع مالی کافی برای توسعه فضاهای کالبدی گروه   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>ملاک ۴ - برنامه توسعه گروه و ساز و کار ارزیابی فعالیت ها (۳ نشانگر)</p> <p>در نشانگر تدوین برنامه توسعه (کمی و کیفی) نیروی انسانی متخصص مورد نیاز گروه با امتیاز (۱) نامطلوب و نشانگر تدوین برنامه برای توسعه فعالیت های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی گروه در سطوح مختلف با امتیاز (۱) و سطح نامطلوب قرارداد.</p> <p>در نشانگر ارزیابی سالیانه گروه بیانگر وضعیتی نسبتاً نامطلوب با امتیاز (۲) است.</p> <p>در کل، بررسی و تحلیل ۳ نشانگر این ملاک حاکی از اوضاعی <b>نامطلوب</b> (۱/۳۳) در این ملاک دارد.</p>                     | <p>تدوین آیین نامه های اجرایی برای فعالیت های گروه</p> <p>-تهیه یک برنامه عملی برای ارزیابی فعالیت های سالیانه و برنامه های مرتبط</p> <p>- جلب همکاری و مشارکت اعضای گروه آموزشی برای شرکت در برنامه های ارزیابی سالیانه و نیم سال</p> |  |
| <p>ملاک ۵- آیین نامه ها و مصوبات گروه (۳ نشانگر)</p> <p>در این ملاک نشانگر وجود آیین نامه های داخلی گروه با امتیاز (۱) نامطلوب و نشانگر تدوین برنامه برای توسعه فعالیت های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی گروه در سطوح مختلف با امتیاز (۱) در سطح نامطلوب و نشانگر پایبندی اساتید به آیین نامه ها با امتیاز (۲) در سطح نسبتاً نامطلوب ارزیابی شده است.</p> <p>این ملاک وضعیت <b>نسبتاً نامطلوب</b> با امتیاز (۲) قرارداد.</p>   | <p>با توجه به قرار گرفتن این ملاک در وضعیت نسبتاً مطلوب پیشنهاد می شود روند کنونی تقویت و مورد حمایت واقع می شود.</p>  |  |
| <p>ملاک ۶- فعالیت های برون گروهی گروه (۲ نشانگر)</p> <p>در نشانگر همکاری تعداد استادان گروه که در فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و عرضه خدمات تخصصی با سایر گروه های واحد آموزشی مربوطه یا سایر واحدهای آموزشی دانشگاه فرهنگیان با امتیاز (۱/۵۰) در سطح نامطلوب و در نشانگر تعداد استادان گروه که در فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و عرضه خدمات تخصصی با سایر سازمان های ذیربط همکاری داشته اند با امتیاز (۱/۵۰) در سطح نامطلوب ارزیابی گردید. این ملاک با امتیاز (۱/۵۰) در مجموع وضعیت <b>نامطلوبی</b> برقرار است.</p> | <p>-گرچه این ملاک می تواند در بررسی خدمات تخصصی و برون نگر بودن دانشگاه فرهنگیان و افزایش تجارب اساتید گروه مؤثر باشد اما اینکه خدمات و فعالیت های خارج از گروه چگونه با چه کیفیتی انجام می شود جای بررسی بیشتر دارد.</p>              |  |
| <p>ملاک ۷- منابع مالی مورد استفاده گروه (۱ نشانگر)</p> <p>در بررسی این ملاک که تنها با یک نشانگر ارزیابی می شود وضعیت <b>نامطلوب</b> (۰/۰) بوده است زیرا تا زمان انجام این پروژه هیچ ملغی به عنوان قراردادهای، منابع اختصاصی و یا کمک های مردمی وارد گردش مالی گروه نشده است.</p>  | <p>-ارائه خدمات آموزشی با بستن قراردادهایی با دستگاه های اجرایی</p> <p>-اختصاص ردیف مشخصی از بودجه از سوی دانشگاه به گروه</p>  |  |
| <p>ملاک ۸ - تشکیلات سازمانی (۳ نشانگر)</p> <p>در نشانگر نرخ کارکنان غیر هیأت علمی گروه به دانشجو و استاد (به غیر از استادان مدعو) با امتیاز (۱) نامطلوب و در نشانگر نرخ تحصیلات کارکنان غیر هیأت علمی گروه با امتیاز (۲) و نشانگر نرخ کارکنان غیر هیأت علمی شاغل در بخش خدمات آموزشی با امتیاز (۲) نسبتاً نامطلوب و ارزیابی گردیده است و این ملاک با امتیاز (۱/۶۷) در سطح <b>نسبتاً نامطلوب</b> قرار دارد.</p>   | <p>- نیازسنجی از نیروهای مورد نیاز و تهیه برنامه توسعه گروه برای سال های آینده و جذب نیروهای دارای تخصص مرتبط با نیازهای دانشگاه و گروه</p> <p>-پیش بینی مشوق های لازم برای جذب و همکاری نیروهای انسانی کارآمد در آموزش و پرورش</p>    |  |

### ۳-۱-۱- تحلیل ارزیابی عامل اول

هرچند که در تحلیل ملاک های این عامل تنها ۴ ملاک اهداف گروه - مدیریت گروه - آیین نامه ها و مصوبات گروه و تشکیلات سازمانی دارای وضع نسبتا مطلوب هستند. ۴ ملاک دیگر روند توسعه گروه - برنامه توسعه گروه و ساز و کار ارزیابی فعالیت ها - فعالیت های برون گروهی گروه - منابع مالی مورد استفاده گروه از وضعیت نامطلوب برخوردار است

در مجموع، مقایسه و وضعیت موجود با وضعیتی که مطلوب شمرده می شود نشان می دهد که پردیس شهید صدوقی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه در عامل اول دارای وضعیت نامطلوب با امتیاز (۱/۵۱) است.

### ۳-۲- عامل دوم : هیأت علمی

توسعه پایدار هر کشوری در گرو نیروی انسانی توسعه یافته می باشد و نیروی انسانی بالنده و توسعه یافته خروجی مراکز آموزشی کارآمد است. دانشگاه ها رکن رکن توسعه یافتگی و ضامن پیشرفت و سرآمدی کشورها در ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی می باشد.

اعضاء هیأت علمی مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها از ارکان اساسی درون داد سیستم آموزشی بوده و مهم ترین نقش را در تحقیق رسالت خطیر نهاد آموزش عالی کشور دارند. به اعتقاد بعضی صاحب نظران مانند (کامبلین و استیگر «۲۰۰۰») توان دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیأت علمی آن خلاصه می شود.

بررسی فعالیت های اعضای هیأت علمی و نوع تعامل آن ها ، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های راهبردی برای مسئولان نظام آموزش عالی فراهم آورده و از دیگر سو اعضای هیأت علمی نیز می توانند از چگونگی عملکرد خود آگاهی یافته ، برای افزایش کیفیت فعالیت های خود اقدام کنند (میزانی و همکاران، ۱۳۹۰)

ارتقاء دو کارکرد اساسی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها یعنی آموزش و پژوهش در سایه شناخت وضعیت موجود آن به لحاظ کمی، کیفی، ترکیب، توزیع و ترسیم مسیر حرکتش به سوی وضعیت مطلوب امکان پذیر می شود.

### جدول (۲-۳) وضعیت اعضای هیأت علمی

| ملک   | وضعیت موجود  | راه کارهای پیشنهادی   |
|---|--|---|
| ملک ۱- ترکیب و توزیع اعضای هیأت علمی : امتیاز (۱/۱۷) <b>نامطلوب</b>       | اعضای هیأت علمی :<br>۱- نرخ استادان گروه از نظر سن، مرتبه علمی و سابقه کار با امتیاز (۱/۶۷) است که از ۴ نفر عضو هیأت علمی (نفر استادیار و ۳ نفر مربی و اساتید سابقه بالای ۳۰ سال دارند (نامطلوب).<br>۲- نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان کارشناسی : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۳- نسبت تعداد اساتید تمام وقت به مدعو : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۴- نسبت اساتید متخصص در هر رشته به دانشجویان : امتیاز (۱) (نامطلوب)   | ۱- جذب اعضای هیأت علمی متخصص در رشته های مورد نیاز<br>۲- انتقال دایم ویا موقت اساتید رسمی پردیس های فاقد نیاز<br>اعطای بورس تحصیلی به مربیان  |
| ملک ۲- فعالیت های آموزشی اعضای هیأت علمی : امتیاز (۲) <b>نسبتاً مطلوب</b> | ۱- متوسط تعداد واحدهای تدریس شده توسط اساتید گروه در سال گذشته : امتیاز (۲) (نسبتاً مطلوب)<br>۲- متوسط تعداد واحدهای تدریس شده توسط اساتید در سایر گروه ها : امتیاز (۲) (نسبتاً مطلوب)   | ۱- جذب هیأت علمی متخصص براساس نیاز های بلند مدت<br>۲- قرارداد همکاری با دانشگاه های دولتی در هر قطب یا استان برای انجام وظایف آموزشی به صورت موظف در دانشگاه فرهنگیان.  |
| ملک ۳- فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی : امتیاز (۱/۱۷) <b>نامطلوب</b>   | ۱- سرانه طرح های پژوهشی اساتید در داخل و خارج از کشور در سال گذشته : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۲- سرانه مقالات چاپ شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی در سال گذشته : امتیاز (۱/۵۰) (نامطلوب)<br>۳- سرانه مقالات چاپ شده در سمینارهای داخلی و خارجی در سال گذشته : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۴- سرانه تالیف، بررسی و نقد، تصحیح و تجدید کتاب توسط اعضا در سال گذشته : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۱- چاپ : ۱/۰۰ ۲- ترجمه : ۱/۰۰ نقد : ۱/۰۰<br>۵- ساخت یا ابداع آثار مرتبط با رشته علمی : ۰/۰۰ (نامطلوب)<br>۶- نسبت تعداد پایان نامه ها به تعداد اساتید : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۷- تناسب عناوین پایان نامه ها با تخصص اساتید : امتیاز (۲) (نسبتاً مطلوب)<br>۸- سرانه فرصت های مطالعاتی : امتیاز (۱) (نامطلوب)<br>۹- نرخ همایش های برگزار شده با مشارکت اساتید : ۱۰ امتیاز (۲) (نسبتاً مطلوب) | ۱- اخذ مجوز انتشار مجلات علمی پژوهش برای هر قطب یا استان<br>۲- انجام پژوهش های ملی با همکاری اساتید استان ها<br>۳- تسهیل شرایط فرصت های مطالعاتی برای اساتید.<br>۴- بازنگری شرایط تشکیل و شرح وظایف گروه های آموزشی در جهت راهبری علمی و پژوهشی اساتید.<br>۵- واگذاری تالیف منابع و بازنگری سرفصل دروس به اساتید پردیس های استانی متناسب با توانایی علمی و آموزشی آنان<br>۶- ایجاد تسهیلاتی سهل الوصول برای چاپ آثار و تالیفات همکاران به نام دانشگاه ویا حمایت مالی از آنان.<br>۷- طراحی و ترویج پژوهش های مشترک و گروهی با راهنمایی صاحب نظران ملی و استانی |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>۸- متشکل نمودن اعضا هیات علمی استان ها در قالب تشکل های گروهی کشوری و قطبی و واگذاری بخشی از فعالیت های علمی - پژوهشی دانشگاه به آنان.</p> <p>۹- برنامه ریزی کلان برای برگزاری همایش های علمی - پژوهشی استانی و کشوری با رعایت استانداردهای لازم.</p> <p>۱۰- تهیه امکانات اولیه مورد نیاز برای پژوهش در پردیس ها از قبیل اینترنت رایگان، اتاق کار، منابع جدید، اشتراک مجلات علمی و پژوهشی، دسترسی رایگان به پایگاه های علمی و ...</p> | <p>۱۰- نرخ عضویت هیات تحریریه در مجلات علمی - پژوهشی داخلی و خارجی : امتیاز (۱) (نامطلوب)</p>  |  |
|  | <p>۱- وجود فعالیت های پژوهشی مشترک با سایر استادان با امتیاز (۱) نامطلوب</p> <p>۲- وجود فعالیت پژوهشی مشترک گروه با استادان سایر دانشگاه های کشور با امتیاز (۱) نامطلوب</p> <p>۳- وجود فعالیت پژوهشی مشترک با استادان مراکز و سازمان های علمی خارج از کشور با امتیاز (۱) نامطلوب</p> | <p>ملاک ۴- ارتباط استادان با همکاران خارج از دانشگاه و خارج از کشور» امتیاز (۱) <b>نامطلوب</b></p> |

### ۳-۳- عامل سوم: دانشجویان

در توصیف دانشجویان دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه پردیس شهید صدوقی واحد خواهران بر اساس گزارش آموزش دانشگاه شهید صدوقی، در این دانشگاه در حال حاضر ۸ رشته تحصیلی شامل: آموزش ریاضی، آموزش فیزیک، آموزش شیمی، آموزش زیست شناسی، علوم تربیتی، ادبیات عرب، ادبیات فارسی و مشاوره در مقطع کارشناسی پیوسته و یک رشته آموزش ابتدایی در مقطع کارشناسی ناپیوسته دایر می باشند. تعداد کل دانشجویان این دانشگاه در مقطع کارشناسی پیوسته ۴۴۸ نفر و در مقطع کارشناسی ناپیوسته ۶۷ نفر می باشند، همچنین تعداد کل دانشجویان پذیرفته شده در سال تحصیلی ۹۶/۹۷ در مقطع کارشناسی پیوسته ۸۱ نفر و در مقطع کارشناسی ناپیوسته ۳۷ نفر می باشند، لازم به ذکر است این دانشگاه در مقطع کارشناسی ارشد دانشجو ندارد. در زیر جدول تفکیک رشته و تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در هر رشته مقطع کارشناسی پیوسته همراه با سال پذیرش آنها در دانشگاه، آمده است.

جدول (۳-۳) تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در هر رشته مقطع کارشناسی پیوسته همراه با سال پذیرش آنها در دانشگاه

| ردیف | رشته         | ورودی | مهمان ورودی | مهمان خروجی | تعداد |
|------|--------------|-------|-------------|-------------|-------|
| ۱    | آموزش ریاضی  | ۹۳    | ۲           | ۰           | ۲۹    |
| ۲    | آموزش فیزیک  | ۹۳    | ۰           | ۰           | ۲۰    |
| ۳    | آموزش شیمی   | ۹۳    | ۲           | ۱           | ۳۴    |
| ۴    | آموزش زیست   | ۹۳    | ۰           | ۴           | ۲۱    |
| ۵    | علوم تربیتی  | ۹۳    | ۰           | ۳           | ۸۰    |
| ۶    | ادبیات عرب   | ۹۳    | ۱           | ۱           | ۳۸    |
| ۷    | ادبیات فارسی | ۹۳    | ۰           | ۰           | ۱۷    |
| ۸    | مشاوره       | ۹۳    | ۲           | ۱           | ۲۸    |
| ۹    | آموزش ریاضی  | ۹۴    | ۰           | ۰           | ۳۱    |
| ۱۰   | علوم تربیتی  | ۹۵    | ۰           | ۱           | ۴۴    |
| ۱۱   | مشاوره       | ۹۵    | ۰           | ۱           | ۴۸    |
|      | جمع کل       |       | ۷           | ۱۲          | ۳۹۰   |

در ارزیابی عامل دانشجویان این دانشگاه ۳ ملاک، ۷ نشانگر و ۲۶ پرسش مورد بررسی قرار گرفته است.

ملاک ۱- پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان: این ملاک شامل ۴ نشانگر و ۱۵ پرسش می باشد.

ملاک ۲- تعامل دانشجویان با استادان: این ملاک شامل ۱ نشانگر و ۶ پرسش می باشد.

ملاک ۳-علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و حرفه معلمی: این ملاک شامل ۲ نشانگر و ۵ پرسش می باشد.

در ادامه این گزارش هر کدام از ملاک ها را بصورت کامل توصیف کرده ، سپس با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهاداتی را برای بهبود هرکدام از ملاکها ارائه نموده ایم.

### جدول (۳-۳) وضعیت عامل دانشجویان

| ملاک   | وضعیت موجود   | راه کارهای پیشنهادی   |
|--|---|---|
| ملاک ۱ پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان : امتیاز (۲/۶۷) <b>مطلوب</b>                          | ۱- میانه رتبه کنکور دانشجویان پذیرفته شده در گروه با امتیاز (۲) است (نسبتاً مطلوب). میانه رتبه کنکور دانشجویان پذیرفته شده در گروه کارشناسی پیوسته که ۱۲۳۱ است.<br>۲- میانه رتبه انتخاب رشته دانشجویان پذیرفته شده در گروه (۳) (مطلوب) میانه رتبه انتخاب رشته دانشجویان پذیرفته شده در گروه کارشناسی پیوسته ۶ است.<br>۳- میانگین معدل دانشجویان گروه به تفکیک مقاطع تحصیلی: امتیاز (۲/۶۷) (نسبتاً مطلوب)<br>۴- نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی گروه به کل دانشجویان گروه به تفکیک مقاطع تحصیلی (۳) (مطلوب) بدین معنی که درصد این نشانگر صفر است | ۱- با توجه به ویژگی های خاص دانشگاه فرهنگیان برای انتخاب رشته اولویتهای این دانشگاه شرط معدل دوره متوسطه افزایش یابد.<br>۲- پذیرش دانشجویان متناسب با رشته تحصیلی دوره متوسطه آنها باشد.<br>۳- اختصاص امتیازات ویژه از طرف دانشگاه فرهنگیان برای پذیرش داوطلبان با رتبه بالا  |
| ملاک ۲- تعامل دانشجویان با استادان: امتیاز (۱) <b>نامطلوب</b>                                | ۱- میزان مشارکت دانشجویان در فعالیتهای تدریس و تحقیق استادان : امتیاز (۱) (نامطلوب)   | ۱- توجیه نمودن دانشجویان نسبت به اهمیت مشارکت دانشجویی و تأثیر آن در آینده شغلی آنها<br>۲- ایجاد انگیزه و علاقه در دانشجویان برای انجام پژوهش در رابطه با اهمیت و تأثیر رشته تحصیلی خود در آینده<br>۳- برگزاری دوره ها و کارگاههای آموزشی با تأکید بر ضرورت و اهمیت تحقیق و پژوهش<br>۴- در نظر گرفتن امتیازاتی از سوی دانشگاه برای دانشجویان فعال در دانشگاه در زمینه های مختلف |
| ملاک ۳- علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و حرفه معلمی: امتیاز (۲/۵۰) <b>مطلوب</b> | ۱- آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و حرفه معلمی: امتیاز (۲) (نسبتاً مطلوب)<br>۲- علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی و حرفه معلمی: امتیاز (۳) (مطلوب)   | ۱- برگزاری جلسات توجیهی در رابطه با حرفه معلمی در بدو ورود دانشجویان به دانشگاه<br>۱- برگزاری کارگاهها و همایش های مختلف در رابطه با اهمیت و رضایت شغل و حرفه معلمی<br>۲- برگزاری دوره ها و کارگاههای آموزشی و سمینارها در رابطه با اهمیت رشته تحصیلی دانشجو و ارتباط آن با سایر رشته ها<br>۴- بکارگیری اساتید توانمند برای تدریس در پردیس های دانشگاه فرهنگیان                 |

### ۳-۴- عامل چهارم: راهبردهای یاد دهی-یادگیری

ارزیابی این عامل و قضاوت در مورد مطلوب بودن/نبودن وضعیت آن با محاسبه امتیاز ۳ ملاک و ۶ نشانگر صورت گرفته است. جدول زیر ملاک ها و نشانگر های مربوط به هر کدام از آنها را نشان می دهد.

جدول (۳-۴) ملاک ها و نشانگر های راهبردهای یاددهی- یادگیری

| ملاک های عامل  | نشانگر های ملاک   |
|--|---|
| ۱- الگوها و روش های تدریس                                      | ۱- میزان استفاده استادان از انواع روش های یادگیری-یاد دهی (روش های تدریس)<br>۲- میزان رضایت دانشجویان از روش های تدریس استادان گروه<br>۳- استفاده استادان از طرح درس مناسب    |
| ۲- استفاده از منابع، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و وسایل آموزشی | ۱- میزان استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس<br>۲- میزان رضایت دانشجویان در استفاده استادان از فن آوری اطلاعات و ارتباطات و وسایل آموزشی و منابع مورد استفاده گروه |
| ۳- ارزشیابی پیشرفت تحصیلی                                      | ۱- میزان استفاده استادان از شیوه های متنوع ارزشیابی   |

| ملاک  | وضعیت موجود   | راه کارهای پیشنهادی  |
|---|---|--|
| ملاک ۱ الگوها و روش های تدریس: امتیاز (۲/۰۶) <b>نسبتا مطلوب</b> | ۱- میزان استفاده استادان از انواع روش های یادگیری-یاد دهی (روش های تدریس) : امتیاز (۲/۶۷) مطلوب<br>۲- میزان رضایت دانشجویان از روش های تدریس استادان گروه : امتیاز (۱/۵۰) نامطلوب<br>۳- استفاده استادان از طرح درس مناسب : امتیاز (۲) نسبتا مطلوب | ۱- برگزرای کارگاه روش های نوین تدریس برای اساتید<br>۱- تشویق استادانی که از روش های فعال تدریس استفاده می کنند.<br>۲- برگزرای نشست های مشترک اساتید برای تبادل تجربه در زمینه شیوه های تدریس<br>۳- برگزرای دوره های طراحی آموزشی برای اساتید<br>۴- نشستهای مشترک اعضا هیات علمی و دانشجویان گروه برای استفاده از نظرات دانشجویان در خصوص روش های یاددهی- یادگیری |



|   |   |
|---|---|
| ۵- تجدید نظر در دستورالعمل سازماندهی و تفویض اختیارات بیشتر به پردیس  |   |
| <p>۱- نشست اعضای گروه جهت هماهنگی در معرفی منابع دروس</p> <p>۲- بررسی میزان انطباق منبع معرفی شده با سرفصل های مشخص در برنامه درسی مصوب توسط مدیر گروه</p> <p>۳- تشویق اساتید به شرکت در دوره های مهارتی آشنایی با نرم افزارهای آموزشی (با لحاظ کردن امتیاز آن در ترفیع سالیانه)</p>                  | <p>۱- میزان استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس: امتیاز (۲/۲۵) نسبتاً مطلوب</p> <p>۲- میزان رضایت دانشجویان در استفاده استادان از فن آوری اطلاعات و ارتباطات و وسایل آموزشی و منابع مورد استفاده گروه: امتیاز (۲) نسبتاً مطلوب</p> <p>ملاک ۲- استفاده از منابع، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و وسایل آموزشی: امتیاز (۲/۱۳)<br/><b>نسبتاً مطلوب</b></p> |
| <p>۱- برگزاری دوره های آشنایی با شیوه های نوین سنجش و ارزیابی</p> <p>۲- برگزاری جلسات هماهنگی بین اساتید دروس مشترک و برگزاری سنجش تکوینی و پایانی به صورت مشترک و با استفاده از شیوه های نوین</p> <p>۳- برگزاری نشست و تبادل تجربه در شیوه اجرای فعالیت های عملکردی که پایه و اساس پوشه کار است.</p> | <p>۱- میزان استفاده استادان از شیوه های متنوع ارزشیابی: امتیاز (۱/۷۵) (نسبتاً مطلوب)</p> <p>ملاک ۳- ارزشیابی پیشرفت تحصیلی: امتیاز (۱/۷۵)<br/><b>نسبتاً مطلوب</b></p>   |

### ۳-۵- عامل پنجم: دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا

مهمترین ملاک در بررسی عامل پنجم (دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا) را شاید بتوان در ۲ گروه رشته های تحصیلی و اهداف آن و انعطاف پذیری برنامه های درسی و تناسب آن با نیازهای جامعه و آموزش و پرورش دسته بندی کرد که در ذیل با توجه به جدول ضمیمه نتایج کسب شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

کسب معیار نسبتاً مطلوب در خصوص تناسب رشته ها و دوره های آموزشی را می توان به تغییر سرفصل به ویژه در دوره ابتدایی مرتبط دانست چنانچه در سایر برنامه های درسی و سرفصل دروس دیگر دوره های کارشناسی نیز این امر در نظر گرفته شود می توان در کسب رضایت دانشجویان و اساتید مؤثر واقع شود. این نظر سنجی قبل از تعمیم و تغییر رشته های تحصیلی دانشجویان از دبیری به آموزش صورت گرفته است. برگزاری جلسات توجیهی جهت دانشجویان و برخی اعضاء گروه آموزش در آگاهی آنان از اهداف مدون رشته های تحصیلی مؤثر واقع شده که معیار نسبتاً مطلوب ( ۲ از ۳) را به خود اختصاص داده. همچنین وجود اساتید و دبیران با تجربه در این خصوص نقش مهمی را بر عهده داشته است.

عدم رضایت نسبی اعضای هیأت علمی و دانشجویان در تناسب برنامه های درسی با نیازهای فراگیران را می تون ناشی از تغییرات ناگهانی و برنامه ریزی نشده دانست. در برخی برنامه های درسی تئوری پردازی و عدم اطلاع از جو حاکم بر مدارس و کلاسهای درس کاملاً مشهود است، به ویژه در دروس مرتبط با کارورزی دانشجویان که شکافی عکیق بین چگونگی فعالیت های در نظر گرفته و آنچه در مدارس رخ می دهد کاملاً ناضح و آشکار است.

نارضایتی از عدم انعطاف پذیری و تنوع دروس به ویژه از دیدگاه استادان و دانشجویان نشان دهنده ایراد جدی در این زمینه است به ویژه جوانانی که با توان و استعداد تحصیلی مطلوب در این دوره ها شرکت می کنند با برنامه های درسی از پیش شکل گرفته و تکرار به ویژه در دروس تربیتی - اسلامی اقناع نشد و خواستار مطالب به روز و متنوع بیشتری هستند.

عدم توازن بین ساعات اختصاص یافته به دروس نظری و عملی و ساعات حضور دانشجویان در دانشگاه باعث فشردگی در ارائه دروس و برنامه هفتگی آنان شده، چنانچه در برخی ترمها دانشجو مجبور به ۴ ساعت حضور فیزیکی در کلاسهای درس است. این امر باعث خستگی و ملال هر چه بیشتر دانشجویان شده است. نامطلوب بودن فعالیت های فوق برنامه ( ۱ از ۳) از عدم کارایی برنامه های پیش بینی شده و احتمالاً شیوه فعالیت کارشناسان مربوطه دارد. ضروری است ضمن بازنگری در شیوه انجام فعالیت ها در کلاسهای آموزشی نیز جهت کارشناسان مربوطه در نظر گرفته شود.

جدول (۳-۸) وضعیت دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا

| ملاک  | وضعیت موجود  | راهکارهای پیشنهادی   |
|---|--|--|
| ملاک ۱: رشته های تحصیلی و اهداف آن: امتیاز (۱/۴۸) نامطلوب | ۱- تناسب رشته ها و دوره های آموزشی با نیازهای جامعه آموزش و پرورش و تحولات علمی روز: (نامطلوب با امتیاز ۱/۶۷ از ۳).  | توجه هر چه بیشتر به تحولات آموزشی جامعه، پایش تحولات علمی جهت آگاهی از آخرین تغییرات در محتوای علمی رشته ها.     |
|   | ۲- وجود اهداف دقیق و مدون رشته های تحصیلی در گروه (نسبتاً مطلوب با امتیاز ۱/۸۴ از ۳).  | برگزاری دوره ها و نشست های توجیهی دانشجویان مبتنی بر برنامه های درسی و سرفصل های موجود.                          |
|   | ۳- نسبت تعداد استادان گروه به تعداد رشته های تحصیلی گروه در مقاطع مختلف تحصیلی (نا مطلوب مطلوب ۳ با امتیاز ۰/۹۴ از ۳)  | برنامه ریزی جذب هیات علمی مورد نیاز در رشته های دایر در پردیس  |
| ملاک ۲: انعطاف پذیری برنامه های درسی رشته های تحصیلی نسبت | ۱- تناسب برنامه های درسی با نیازهای فراگیران (ایجاد پایه علمی، مهارتی و نگرشی قابل قبول)، آموزش و پرورش و جامعه از نظر اعضای هیأت علمی: (نسبتاً مطلوب با امتیاز ۱/۷۵ از ۳) | بازنگری در برنامه درسی و توجه نیازهای جامعه در آموزش های دانشگاهی  |
|   | ۲- تناسب برنامه درسی با نیازهای فراگیران، آموزش و پرورش و جامعه از نظر دانشجویان: (نسبتاً مطلوب با امتیاز ۲ از ۳)  | توجه هر چه بیشتر به واقعیت های موجود در کلاسهای درس از طریق استفاده از نظرات آموزگاران و دبیران آگاه و با تجربه. |

|  |  |  |
|--|--|--|
| ۰  | ۳- تناسب برنامه درسی با نیازهای فرد، آموزش و پرورش و جامعه از نظر دانش آموختگان (عدم دسترسی به فارغ التحصیلان)                 | به نیازهای فرد، جامعه و آموزش و پرورش: امتیاز (۱/۶۵)<br><b>نامطلوب</b> |
| بررسی مجدد دروس اختیاری و افزایش اینگونه واحدهای درسی.   | ۴- میزان انعطاف پذیری دروس در رشته های تحصیلی با نیازهای فراگیران، آموزش و پرورش از نظر استادان (نامطلوب با امتیاز ۱/۵۰ از ۳). |  |
| بررسی و در صورت لزوم حذف برنامه های درسی با محتوای مشابه و موازی. بازنگری محتوای سرفصل دروس با استفاده از کارشناسان با تجربه و آگاه. | ۵- تنوع دروس رشته های تحصیلی با نیازهای فراگیران، آموزش و پرورش و جامعه از نظر فراگیران (نسبتاً مطلوب با امتیاز ۲ از ۳).       |  |
| بررسی و در صورت لزوم کاهش برنامه های درسی با محتوای مشابه و موازی.   | ۶- میزان تناسب دروس نظری و عملی و آزمایشگاهی (کارگاهی) در برنامه های درسی رشته های تحصیلی (نامطلوب با امتیاز ۱/۳۳ از ۳).       |  |
| بررسی و بازنگری در نحوه فعالیت کارشناسان مربوطه، همچنین محتوای فعالیت های فوق برنامه پیشنهاد شده جهت اجرا                            | ۷- وجود فعالیت های فوق برنامه و همسو بودن آنها با برنامه های درسی (نامطلوب با امتیاز ۱/۳۳ از ۳).                               |  |

### ۳-۶- عامل ششم: امکانات و تجهیزات آموزشی

جدول (۳-۹) بررسی وضعیت امکانات و تجهیزات آموزشی

| وضعیت مطلوب  | وضعیت موجود   | ملاک   |
|--|---|--|
| ۱- جذب اعتبارات مکفی جهت نوسازی ساختمان پردیس<br>۲- هماهنگی با آموزش و پرورش ناحیه ۳ و اداره کل جهت استفاده از سایت پژوهشگاه و ناحیه ۳ جهت استفاده دانشجویان | ۱- سرانه فضاهای آموزشی و سایت کامپیوتری گروه به ازاء هر دانشجو: امتیاز (۱) نامطلوب<br>۲- سرانه فضای در اختیار مدیر گروه، استادان و فضاهای اداری به ازای هر استاد و هر یک از کارکنان: امتیاز (۱/۸۳) نسبتاً مطلوب<br>۳- استفاده بهینه گروه از فضاهای آموزشی و اداری: امتیاز (۱/۶۷) نامطلوب<br>فضای آموزشی و اداری (۱/۶۱) برای هر سه نشانگر وضعیت را نامطلوب نشان می دهد. نتایج نشان می دهد که سرانه فضای آموزشی و سایت کامپیوتری گروه به ازاء دانشجو، اساتید و کارکنان رضایت بخش نیست. ساختمان پردیس بیش از ۵۰ سال است که بنا شده است و اکنون ساختمانی قدیمی و فرسوده به حساب | ملاک ۱: فضاهای آموزشی و اداری با ۳ نشانگر: امتیاز (۱/۵۶)<br><b>نامطلوب</b> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | می آید و تجهیز اتاق ها و کلاس ها به تجهیزات و امکانات آموزشی نوین عملاً امکان پذیر نیست. |  |
| <p>۱- تناسب فضاهای کتابخانه و سالن مطالعه گروه با تعداد دانشجویان گروه : امتیاز (۱) نامطلوب</p> <p>۲- تناسب کتب و مجلات علمی داخلی و خارجی موجود در کتابخانه با نیازهای دانشجویان و استادان گروه: امتیاز (۱/۴۰) نامزلوب</p> | <p>ملاک ۲: کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی: امتیاز (۱/۲۰) <b>نامطلوب</b></p>                | <p>۱- اختصاص اتاق مناسب با تجهیزات مناسب به مدیر گروه های رشته های موجود در پردیس</p> <p>۲- اختصاص اتاق مناسب به اساتید گروه های مختلف آموزشی</p> <p>۳- اختصاص اعتبارات مکفی و به موقع برای خرید کتابهای مجلات تخصصی</p> <p>۴- پیگیری طرح هایی که در آن دانشجویان بتوانند از امکانات کتابخانه های سایر دانشگاهها استفاده کنند.</p> |
| <p>۱- تناسب امکانات و خدمات رایانه ای با نیازهای استادان گروه: امتیاز (۱) نامطلوب</p> <p>۲- تناسب امکانات و خدمات رایانه ای با نیازهای دانشجو : امتیاز (۲) نسبتا مطلوب</p>  | <p>ملاک ۳: امکانات و خدمات رایانه ای: امتیاز (۱/۵۰) <b>نامطلوب</b></p>                   | <p>۱- ایجاد سایت دوم و خرید کامپیوتر و تجهیزات مرتبط .</p> <p>۲- ایجاد اتاق مدیران گروه و اساتید که مجهز به کامپیوتر، اینترنت و ..... باشد.</p>  |
| <p>۱- سرانه کارگاه ها و آزمایشگاه های متناسب با رشته های تحصیلی گروه به ازاء هر دانشجوی گروه : امتیاز (۱) نامطلوب</p> <p>۲- نرخ بازدهی های علمی : امتیاز (۱) نامطلوب</p>  | <p>ملاک ۴: کارگاه ها و آزمایشگاه ها: امتیاز (۱) <b>نامطلوب</b></p>                       | <p>- عقد قرارداد با سایر مراکز آموزش عالی جهت استفاده از آزمایشگاه آنها.</p> <p>- پیش بینی بازدهی های علمی درون استان و برون استانی برای اساتید و دانشجویان.</p>   |

## ۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از اجرای پرسش نامه ها در اولین جلسه گروه مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که از قبل نیز قابل پیش بینی بود، وضعیت موجود پردیس با استانداردهای آموزش عالی فاصله ای قابل تأمل دارد. نامطلوب بودن شاخص های مربوط به هیأت علمی، برنامه توسعه گروه، انعطاف پذیری برنامه های درسی و رشته های تحصیلی و امکانات و تجهیزات کتابخانه ای و فناوری و... مسأله ای است که براساس اطلاعات موجود در پردیس و واحدهای بالادستی در سازمان مرکزی، علل، پیامدها و راه حل های آن، بارها مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و به اطلاع مسئولین صاحب صلاحیت رسیده است.

از آنجا که دانشگاه فرهنگیان دارای ساختاری متمرکز بوده و مبتنی بر دیدگاه های کلاسیک و مکانیکی در مدیریت اداره می شود و پردیس ها هیچگونه مشارکتی در تدوین و اجرای برنامه های توسعه دانشگاه ندارند، بخش مهمی از مشکلات موجود به برنامه ها و شیوه های اجرایی تجویزی دانشگاه بر می گردد.

وضعیت نامطلوب و نسبتاً نامطلوب عامل های مربوط به راهبردهای یاددهی یادگیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی توجه مخاطب را به ناکارآمدی پردیس و گروه آموزشی جلب می کند، درحالی که بررسی سیاست های متمرکز به کارگیری اساتید مأمور و مدعو، عدم پرداخت به موقع حق التدریس اساتید، عدم ثبات برنامه ها، تغییر مکرر سرفصل دروس توجه ما را به عوامل دیگری راهنمایی می کند.

دانشگاه فرهنگیان اولین دانشگاه تخصصی در امر تربیت معلم فکور است که طی سال های گذشته به حق سعی داشته است برنامه های درسی مرتبط و مؤثری را شناسایی و اغلب برای اولین بار در این دانشگاه اجرایی نماید. اما شیوه نامطلوب اجرا و نیز ترویج و توجیه ناکافی، محتوا و ماهیت این برنامه ها برای بسیاری از اساتید هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان و سایر مراکز علمی و تحصیل کردگان مقطع دکترا در رشته های متناظر ناشناخته و همراه با آزمایش و خطا نموده است.

عدم وجود اعضاء هیأت علمی مؤلف و متخصص در این حیطه ها از یک طرف، و الزام دستورالعمل های سازمان مرکزی به استفاده از اعضاء هیأت علمی سایر دانشگاه ها، به صرف عنوان و مدرک دکترا و عدم توجه به تجربه و تخصص آنها، از طرف دیگر موجب کاهش اثربخشی تدریس شده است. مضاف بر این موارد باید به برنامه های متراکم و فشرده و ناهماهنگ با سایر دانشگاه ها، و همینطور شیوه پرداخت حق التدریس، استخدام

اعضاء هیات علمی بدون توجه به نیاز ورشته تخصصی، تدریس بیشتر دروس تخصصی یک رشته توسط یک نفر هیات علمی موظف یا مامو و ساختار ناکارآمد و تشریفاتی گروه های آموزشی نیز به عنوان عوامل دیگری اشاره کرد که در وضعیت نامطلوب فعلی موثر بوده است..

#### ۴-۱- پیشنهادات

با توجه به تحلیل فوق و شرایط موجود پیشنهادات زیر از سوی گروه آموزشی پردیس شهید صدوقی کرمانشاه ارائه می گردد:

- ۱- اصلاح ساختار سازمانی دانشگاه.
- ۲- تفویض اختیار تصمیم گیری به استان ها با توجه به شرایط متنوع در استان های مختلف (به عنوان مثال حجم بالای تحصیل کردگان مقطع دکترای داوطلب تدریس با هر شرایطی در تهران و عدم وجود حداقلی نیروهای مشابه در اکثر استان ها و یا امکانات وسیعی که پردیس های تهران دارند در مقایسه با امکانات بسیار محدود برخی از استان های دیگر)
- ۳- استفاده از اساتید فوق لیسانس دارای تجربه عملی در تدریس عناوینی مانند، "برنامه ریزی کلاس های چندپایه، ارزشیابی کیفی و...)
- ۴- عدم دخالت مستقیم واحدهای سازمان مرکزی در جذب نیروهای آموزشی و مدعو
- ۵- ایجاد پست معاونت گروه به ازاء هر رشته تخصصی دائر در پردیس
- ۶- ایجاد گروه مستقل معارف با هر تعداد عضو هیأت علمی در سطح استان
- ۷- تخصیص مستقیم اعتبارات تجهیزاتی و تملیکی به هر پردیس
- ۸- تجدید نظر در پرداخت ها ی آموزشی از نظر مبلغ و طول زمان پرداخت

## پیوست

پ/۳/۲ شماره مدرک: ۳-۷۳۰/

شماره تجدیدنظر: ۳

پرسشنامه شماره ۲:

## پرسشنامه استادان گروه آموزشی

بسمه تعالی

جناب آقای / سرکار خانم دکتر .....

استاد محترم گروه .....

با سلام و احترام،

به پیوست پرسشنامه مربوط به ارزیابی درونی گروه آموزشی که جنابعالی در آن عضویت دارید ارسال می گردد. همانطور که استحضار دارید ارزیابی درونی یک رویکرد مشارکتی به منظور آگاهی از عوامل درونی و بیرونی تأثیرگذار در وضعیت موجود گروه، قضاوت و برنامه ریزی آتی برای ارتقاء کیفیت آن می باشد. بدیهی است که همکاری متعهدانه و دلسوزانه شما بستر ساز تضمین کیفیت و سرآمدی گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان خواهد بود؛ لذا مستدعی است با تکمیل این پرسشنامه زمینه را جهت تحقق این مهم فراهم نمایید. قبلاً از همکاری شما سپاس گزاری می شود.

**کمیته ارزیابی درونی گروه**



|                    |                 |                 |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| استان محل خدمت:    | پردیس محل خدمت: | گروه آموزشی:    |
| آخرین مدرک تحصیلی: | رشته تحصیلی:    | مرتبه دانشگاهی: |

**الف: لطفاً نظرات خود را در رابطه با گویه‌های زیر بیان فرمایید:**

| ردیف | شرح  | زیاد (۳) | متوسط (۲) | کم (۱) |
|------|--|----------|-----------|--------|
| ۱.   | تا چه اندازه از اهداف و رسالت‌های گروه مطلع هستید؟   |          |           |        |
| ۲.   | تا چه اندازه اهداف گروه با نیازهای فردی و انتظارات دانشجویان در این رشته تناسب دارد؟                             |          |           |        |
| ۳.   | تا چه اندازه اهداف گروه با نیازهای نظام تعلیم و تربیت در این رشته تناسب دارد؟                                    |          |           |        |
| ۴.   | جلب مشارکت اعضاء هیأت علمی در فعالیتهای مختلف آموزشی و پژوهشی توسط مدیر گروه در چه سطحی است؟                     |          |           |        |
| ۵.   | جلب مشارکت دانشجویان در فعالیتهای مختلف، توسط مدیر گروه در چه سطحی است؟  |          |           |        |
| ۶.   | آیا مدیر گروه نقشی در ارائه نوآوری ها و ایجاد انگیزه در بین همکاران و دانشجویان دارد؟                            |          |           |        |
| ۷.   | رضایت شما از عملکرد مدیر گروه در چه سطحی است؟  |          |           |        |
| ۸.   | تا چه اندازه از تعاملات انسانی مدیر گروه رضایت دارید؟  |          |           |        |
| ۹.   | تا چه اندازه مدیر گروه نسبت به اجرای آئین‌نامه ها اهتمام دارد؟   |          |           |        |
| ۱۰.  | تا چه اندازه عناوین پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد با تخصص استادان گروه تناسب دارد؟                           |          |           |        |
| ۱۱.  | تا چه اندازه، رشته‌های تحصیلی گروه متناسب با تحولات علمی روز طراحی شده‌اند؟                                      |          |           |        |
| ۱۲.  | تا چه اندازه رشته‌های تحصیلی گروه متناسب با نیازهای جامعه طراحی شده‌اند؟   |          |           |        |
| ۱۳.  | تا چه اندازه رشته‌های تحصیلی گروه متناسب با نیازهای آموزش و پرورش طراحی شده‌اند؟                                 |          |           |        |
| ۱۴.  | آیا اهداف رشته‌های تحصیلی در گروه دقیق و مدون هستند؟   |          |           |        |
| ۱۵.  | تا چه اندازه منابع یادگیری مورد استفاده به تصویب گروه می‌رسند؟   |          |           |        |
| ۱۶.  | تا چه میزان از منابع یادگیری به روز جهت تدریس استفاده می‌شود؟  |          |           |        |
| ۱۷.  | تا چه اندازه از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و وسایل آموزشی در تدریس استفاده می‌کنید؟                              |          |           |        |
| ۱۸.  | تا چه اندازه در استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات توسط اعضاء هیأت علمی رضایت دارید؟                          |          |           |        |
| ۱۹.  | تا چه اندازه در تدوین برنامه درسی به نیازهای آتی دانشجویان توجه شده است؟   |          |           |        |
| ۲۰.  | تا چه اندازه برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان با توجه به نیازهای جامعه طراحی شده است؟                            |          |           |        |
| ۲۱.  | تا چه اندازه برنامه‌ی درسی موجود، دانشجویان را برای ورود به آموزش و پرورش آماده می‌سازد؟                         |          |           |        |
| ۲۲.  | تا چه اندازه در برنامه درسی تحولات علمی روز دنیا لحاظ گردیده است؟  |          |           |        |
| ۲۳.  | تا چه اندازه دروس رشته‌های تحصیلی متناسب با نیازهای درسی دانشجویان و با توجه به نظرخواهی از آنان بازنگری می‌شود؟ |          |           |        |

| ردیف | شرح   | زیاد (۳) | متوسط (۲) | کم (۱) |
|------|---|----------|-----------|--------|
| ۲۴   | تا چه اندازه دروس رشته های تحصیلی متناسب با نیازهای جامعه و آموزش و پرورش بازنگری می شود؟ |          |           |        |
| ۲۵   | تا چه اندازه فضای آموزشی، متناسب با نیاز دوره ها و رشته های گروه تقسیم شده است؟           |          |           |        |
| ۲۶   | تا چه اندازه امکانات و تجهیزات اداری گروه متناسب با نیازهای آن فراهم شده است؟             |          |           |        |
| ۲۷   | تا چه اندازه از فضاهای آموزشی و اداری گروه استفاده بهینه می شود؟                          |          |           |        |
| ۲۸   | تا چه اندازه از روش های تدریس عنوان شده استفاده می کنید؟                                  |          |           |        |
|      | روش سخنرانی   |          |           |        |
|      | روش کارگاهی   |          |           |        |
|      | روش پرسش و پاسخ   |          |           |        |
|      | روش مطالعه موردی  |          |           |        |
|      | روش ترکیبی  |          |           |        |
|      | سایر موارد  |          |           |        |

ب: در رابطه با گزینه های زیر در صورت مثبت بودن پاسخ، نسبت به درج موارد خواسته شده در ستون آخر اقدام نمایید؟

| ردیف | شرح  | بلی (۱) | خیر (۲) | تعداد        |
|------|--|---------|---------|--------------|
| ۲۹   | آیا درباره عملکرد مدیر گروه، فرایند نظرسنجی از اساتید گروه وجود دارد؟  |         |         | بار در سال   |
| ۳۰   | آیا فرایند بررسی و انعکاس انتقادات اساتید به مدیر گروه وجود دارد؟  |         |         |              |
| ۳۱   | آیا در گروه آئین نامه های داخلی مدونی در ارتباط با فعالیت های آموزشی وجود دارد؟  |         |         |              |
| ۳۲   | آیا در گروه آئین نامه های داخلی مدونی در ارتباط با فعالیت های پژوهشی وجود دارد؟  |         |         |              |
| ۳۳   | آیا مدیر گروه نسبت به اجرای آئین نامه ها اهتمام دارد؟  |         |         |              |
| ۳۴   | آیا در سال گذشته در اجرای طرح های پژوهشی با سایر گروه های آموزشی پردیس ها یا واحدهای آموزشی تابعه همکاری داشته اید؟            |         |         | تعداد طرح    |
| ۳۵   | آیا در سال گذشته در اجرای طرح های پژوهشی با سایر سازمانهای ذیربط همکاری داشته اید؟   |         |         | تعداد طرح    |
| ۳۶   | آیا در سال گذشته در خدمات مشاوره ای (شرکت در جلسات) با سایر گروه های آموزشی پردیس ها یا واحدهای آموزشی تابعه همکاری داشته اید؟ |         |         | ساعت در هفته |
| ۳۷   | آیا در سال گذشته در خدمات مشاوره ای (شرکت در جلسات) با سایر سازمان های ذیربط همکاری داشته اید؟                                 |         |         | ساعت در هفته |

|      |  |         |         |  |
|------|--|---------|---------|--|
| ۳۸   | آیا در سال گذشته در فعالیتهای اجرایی با سایر گروه های آموزشی پردیس ها یا واحدهای آموزشی تابعه همکاری داشتهاید؟ |         |         | ساعت در هفته   |
| ۳۹   | آیا در سال گذشته در فعالیتهای اجرایی با سایر سازمان های ذیربط همکاری داشتهاید؟                                 |         |         | ساعت در هفته   |
| ردیف | شرح  | بلی (۲) | خیر (۱) | تعداد  |
| ۴۰   | در سال گذشته چند واحد تدریس موظف در گروه داشته اید؟  |         |         | کارشناسی پیوسته تعداد --- واحد<br>کارشناسی ناپیوسته تعداد --- واحد<br>کارشناسی ارشد تعداد --- واحد |
| ۴۱   | آیا در سال گذشته در سایر گروه های آموزشی دانشکده یا دانشگاه تدریس داشته اید؟                                   |         |         | کارشناسی پیوسته تعداد --- واحد<br>کارشناسی ناپیوسته تعداد --- واحد<br>کارشناسی ارشد تعداد --- واحد |
| ۴۲   | آیا در سال گذشته در تدریس با سایر سازمان های ذیربط همکاری داشتهاید؟  |         |         | تعداد ----- واحد   |
| ۴۳   | آیا در سال گذشته در داخل دانشگاه طرح پژوهشی اجرا کردهاید؟  |         |         | تعداد ----- طرح  |
| ۴۴   | آیا در سال گذشته در خارج از دانشگاه طرح پژوهشی اجرا کردهاید؟   |         |         | تعداد ----- طرح  |
| ۴۵   | آیا در سال گذشته در مجلات معتبر داخلی یا خارجی مقاله ای به چاپ رسانده اید؟                                     |         |         | تعداد ----- مقاله  |
| ۴۶   | آیا در سال گذشته از فرصت مطالعاتی (داخل و خارج از کشور) استفاده نموده اید؟                                     |         |         | خارج از کشور -----<br>داخل کشور -----  |
| ۴۷   | آیا در سال گذشته در برگزاری همایش ها یا سمینارها مشارکت داشتهاید؟ (نوع همکاری را قید فرمایید.)                 |         |         | همایش/کنفرانس -----  |
| ۴۸   | آیا سال گذشته در سمینارهای داخلی یا خارجی مقاله ای ارائه کردهاید؟  |         |         | تعداد --- مقاله در سمینار داخلی<br>تعداد --- مقاله در سمینار خارجی                                 |
| ۴۹   | آیا در همایش ها و سمینارهای تخصصی دانشگاه شرکت داشته اید؟  |         |         | تعداد----- همایش/ سمینار   |
| ۵۰   | آیا در کارگاه های آموزشی تخصصی موضوعی (داخلی، خارجی) شرکت داشته اید؟   |         |         | تعداد ----- کارگاه تخصصی داخلی<br>تعداد----- کارگاه تخصصی خارجی                                    |
| ۵۱   | آیا در کارگاه روش تدریس مشارکت داشته اید؟  |         |         | تعداد ----- کارگاه   |
| ۵۲   | آیا در کارگاه های روش تحقیق مشارکت داشته اید؟  |         |         | تعداد ----- کارگاه   |
| ۵۳   | آیا در سال گذشته کتاب/کتاب هایی به چاپ رسانیده اید؟  |         |         | تعداد ----- عنوان کتاب   |
| ردیف | شرح  | بلی (۲) | خیر (۱) | تعداد  |
| ۵۴   | آیا در سال گذشته کتاب/کتاب هایی را ترجمه کرده اید؟   |         |         | تعداد ----- عنوان کتاب   |
| ۵۵   | آیا در سال گذشته کتاب/کتاب هایی را نقد، تصحیح یا تجدید چاپ کرده اید؟   |         |         | تعداد ----- عنوان کتاب   |
| ۵۶   | آیا در سال گذشته ابداعات و اختراعاتی در حوزه رشته خود داشته اید؟   |         |         | تعداد ----- اختراع/ابداع   |

|    |  |   |
|----|--|---|
| ۵۷ | آیا در سال گذشته پایان نامه های دانشجویی را راهنمایی کرده اید؟                       | تعداد ----- عنوان پایانه در دانشگاه فرهنگیان<br>تعداد --- عنوان پایان نامه در سایر دانشگاه ها |
| ۵۸ | آیا در سال گذشته مشاوره پایان نامه های دانشجویی بوده اید؟                            | تعداد ----- عنوان پایانه در دانشگاه فرهنگیان<br>تعداد --- عنوان پایان نامه در سایر دانشگاه ها |
| ۵۹ | آیا در سال گذشته در مجلات داخلی یا خارجی عضو هیأت تحریریه بوده اید؟                  | تعداد ----- (مجلات داخلی)<br>تعداد ----- (مجلات خارجی)  |
| ۶۰ | آیا در سال گذشته طرح های پژوهشی مشترک با سایر اعضای گروه اجرا کرده اید؟              | تعداد ----- (طرح)   |
| ۶۱ | آیا در سال گذشته طرح های پژوهشی مشترک با اعضاء هیأت علمی خارج از گروه اجرا کرده اید؟ | تعداد ----- (طرح)   |
| ۶۲ | آیا در سال گذشته طرح های پژوهشی مشترک با اعضاء هیأت علمی خارج از کشور اجرا کرده اید؟ | تعداد ----- (طرح)   |

از همکاری شما سپاسگزاریم.

### پرسشنامه الگوها و روش های تدریس

| کم | متوسط | زیاد | ۱- میزان استفاده استادان از انواع روش های یادگیری-یاد دهی (روش های تدریس) |
|----|-------|------|---|
|    |       |      | ۱- تا چه اندازه از روش سخنرانی استفاده می نمایند؟                         |
|    |       |      | ۲- تا چه اندازه از روش کارگاهی استفاده می نمایند؟                         |
|    |       |      | ۳- تا چه اندازه از روش پرسش و پاسخ استفاده می نمایند؟                     |
|    |       |      | ۴- تا چه اندازه از روش مطالعه موردی استفاده می نمایند؟                    |
|    |       |      | ۵- تا چه اندازه از روش ترکیبی استفاده می نمایند؟                          |
|    |       |      | ۶- تا چه اندازه سایر روش ها استفاده می نمایند؟                            |
| کم | متوسط | زیاد | ۲- میزان رضایت دانشجویان از روش های تدریس استادان گروه                    |
|    |       |      | ۱- تا چه حد روش های تدریس استادان گروه با محتوای درس تناسب دارد؟          |

|    |       |      |  |
|----|-------|------|--|
|    |       |      | ۲- تا چه حد روش های تدریس استادان گروه، انگیزه یادگیری را در دانشجو تقویت می کند؟      |
| کم | متوسط | زیاد | ۳- استفاده استادان از طرح درس مناسب  |
|    |       |      | ۱- تا چه اندازه استادان گروه در ارائه مطالب به اهداف عملکردی توجه دارند؟               |
|    |       |      | ۲- تا چه اندازه استادان در ارائه مطالب اطلاعات قبلی دانشجو را مدنظر قرار می دهند؟      |
|    |       |      | ۳- تا چه اندازه محتوای درس با نوع درس و موضوع آن تناسب دارد؟                           |
|    |       |      | ۴- تا چه اندازه فعالیت های دانشجویان در ارائه درس در نظر گرفته می شود؟                 |
|    |       |      | ۵- تا چه اندازه استادان در ارائه درس از مواد و ابزارهای آموزشی مناسب استفاده می کنند؟  |
|    |       |      | ۶- تا چه اندازه قبل از تدریس، نحوه ارزیابی از آموخته ها به وسیله استادان مشخص شده است؟ |