



معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت

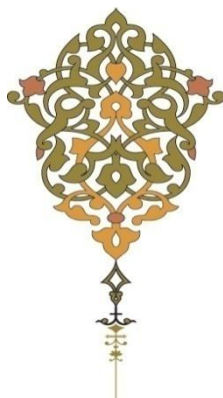
دفتر نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی



کتابچه ارزیابی درونی

گروههای آموزشی دانشگاه فرهنگیان

(چارچوب؛ عامل ها، ملاک ها و نشانگرها؛ دستورالعمل اجرا؛ ابزار گردآوری داده ها؛
تجزیه و تحلیل داده ها و دستورالعمل تهیه و تدوین گزارش ارزیابی)



فهرست مطالب

➤ مقدمه

- ✓ ارزیابی درونی
- ✓ ارزیابی کیفیت گروه آموزشی
- ✓ برنامه‌ریزی ارزیابی درونی
- ✓ دستورالعمل امتیازدهی و تعیین سطح مطلوبیت نشانگرها
- ✓ واژه‌ها و اصطلاحات مورد استفاده

➤ بخش اول

- ✓ تعیین عامل‌ها، ملاک‌ها و نشانگرها
- ✓ دستورالعمل تکمیل و امتیازدهی به ملاک‌ها و نشانگرها

➤ بخش دوم

- ✓ دستورالعمل استخراج و تحلیل داده‌ها

➤ بخش سوم

- ✓ راهنما و چارچوب تدوین گزارش ارزیابی درونی

➤ بخش چهارم

- ✓ پرسشنامه مدیران گروه‌ها
- ✓ پرسشنامه اعضای هیأت علمی
- ✓ پرسشنامه دانشجویان
- ✓ پرسشنامه دانش‌آموختگان
- ✓ پرسشنامه کارفرمایان

➤ بحث و نتیجه‌گیری

بنام خدا

ارزیابی درونی پایه ای ترین مبنای فرآیند تضمین کیفیت

و زیر بنای استقلال عضو هیأت علمی و دانشگاه

مقدمه

در دهه های اخیر توجه به بهبود کیفیت در آموزش عالی به طور چشمگیری افزایش یافته است و جهت تحقق این مهم، نقش ارزیابی انکار ناپذیر است. بر این اساس نظام های دانشگاهی در کشورهای مختلف در پی آن هستند که با به کار گیری روش های ارزیابی، به طور مستمر به بهبود کیفیت نظام خود بپردازند.

با توجه به این که گروه آموزشی به عنوان زیر نظام دانشگاه به حساب می آید و بهبود کیفیت دانشگاه وابسته به بهبود کیفیت گروه آموزشی آن می باشد، ارزیابی درونی در گروه آموزشی گامی مؤثر در رشد کیفی نظام آموزش عالی خواهد بود.

ارزیابی درونی فرایندی است که در آن مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و همچنین کارفرمایان قضاوت های قابل ملاحظه ای را در خصوص عملکرد خود به عمل می آورند و تعیین می کنند که در تفکرات جاری برای کیفیت در چه جایگاهی قرار دارند و در نهایت از نتایج حاصله به عنوان داده هایی برای برنامه ریزی در جهت بهبود فعالیت های آینده استفاده می نمایند. ارزیابی درونی نه فقط برای تحلیل نقاط قوت و ضعف و ارائه پیشنهادات بلکه برای اصلاح مشکلات و اجرای

راه حلها نیز مسئول است. ارزیابی درونی با جمع آوری اطلاعات، تحلیل و بازخورد آن، پشتیبان تصمیم گیری های مدیریت است.

با توجه به اهمیت ارزیابی درونی در ارتقاء بهبود کیفیت و توسعه نظام دانشگاهی، استقرار نظام ارزیابی درونی در دانشگاه، ضروری می باشد. تجربه کوتاه مدت عملی فرایند ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی کشور نشان می دهد که روشهای اعمال شده اشکالات زیادی را در اجرای این فرایند بوجود آورده است، ضمن آنکه در این رابطه سئوالات بسیاری از طرف مجریان و مدیران مطرح گردیده است. از آنجا که تجربه کشورهای مختلف نشان داده است که کارایی ارزیابی درونی وابسته به چگونگی اجرای آن است، لازم است روش های سهل تر و سریع تری برای اجرای آن در نظر گرفت. در برنامه ای که برای

ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان در نظر گرفته شده است، ارزیابی هر گروه آموزشی طی سه مرحله انجام خواهد گرفت. مرحله اول تدوین ملاک‌ها، نشانگرها و استانداردها، مرحله دوم، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها و مرحله سوم تدوین گزارش و پیگیری نتایج حاصل از ارزیابی.

در مرحله اول به منظور آشنائی اعضای هیأت علمی با تعیین ملاک‌ها، نشانگرها و استانداردها این مجموعه تنظیم گردیده که شامل دو بخش است: بخش اول آن دارای 7 عامل، 31 ملاک و 100 نشانگر می‌باشد. با توجه به اینکه در ارزیابی درونی کلیه ملاک‌ها، نشانگرها و استانداردها می‌بایست توسط گروه آموزشی تدوین گردد. لازم است این بخش توسط اعضای هیأت علمی بررسی و در صورت نیاز متناسب با ویژگی‌های گروه نشانگرها و استانداردها تعدیل گردد. در بخش دوم دستورالعمل تهیه ابزار و نحوه جمع‌آوری اطلاعات ارائه شده است. با توجه به این دستورالعمل گروه‌های آموزشی می‌توانند در صورت نیاز تغییرات لازم در خصوص گویه‌ها و مقیاس‌های (استانداردها) پیشنهاد شده بعمل می‌آورند.

پس از تغییر و اصلاحات لازم در ملاک‌ها، نشانگرها و استانداردها توسط گروه‌های آموزشی، کمیته ارزیابی درونی مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه آنها را بررسی و فرم ارزیابی نهائی را برای اجراء در اختیار گروه آموزشی مربوطه قرار می‌دهد.

✓ ارزیابی درونی

ارزیابی درونی که با مشارکت اعضای هیأت علمی در فرایند تعیین عوامل، ملاک‌ها، نشانگرها و الزامات قضاوت، تهیه و تدوین ابزار گردآوری داده‌ها، توصیف و تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره کیفیت نظام آموزشی انجام می‌شود نقش مهمی بر توسعه و بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آموزش عالی دارد. با استقرار این رویکرد ارزیابی در دانشگاه می‌توان انگیزه و رغبت لازم را در اعضای هیأت علمی در جهت مشارکت فعال در فرایند ارزیابی و تعیین نقاط قوت و ضعف برنامه و نهادینه کردن فرهنگ ارزیابی، مسئولیت‌پذیری و کیفیت‌مداری ایجاد نمود. 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. برخی از پیامدهای مؤثر و مثبت ارزیابی درونی عبارتند از:

- آگاهی دقیق از اهداف گروه آموزشی؛
- افزایش تعهد و دلبستگی اعضای هیأت علمی نسبت به گروه آموزشی؛
- ارائه یک تحلیل جامع و شفاف از عملکرد گروه و شناسائی نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تحلیل آن (SWOT) با مشارکت اعضاء هیأت علمی به عنوان مبنایی مستند جهت برنامه‌ریزی آتی گروه؛
- تقویت فرهنگ پاسخگوئی؛
- تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی؛

- کمک به خود تنظیمی امور گروه آموزشی؛
- حمایت از بهبود مستمر کیفیت؛
- افزایش اثربخشی و کارایی نظام آموزشی؛
- آماده شدن جهت ارزیابی بیرونی.

✓ هدف ارزیابی درونی

اهداف ارزیابی درونی یا خودارزیابی در یک گروه آموزشی عبارتند از:

- کمک به بهبود گروه آموزشی و برنامه‌های آن؛
 - ترسیم مسیری جهت سنجش گروه آموزشی و خود تحلیل‌گری در برنامه‌ها و مدیریت آنها و اجرای برنامه‌ها؛
 - افزایش توجه و تمرکز جهت سازماندهی جامع کیفیت؛
 - مبنایی جهت فرایند برنامه‌ریزی آموزشی و پژوهشی گروه.
- در واقع هدف ارزیابی درونی آن است که مسئولین (گروه، دانشکده، دانشگاه) نسبت به هدفهای آموزشی و پژوهشی و مسائلی که در تحقیق این هدفها وجود دارند آگاهی بیشتری بدست آورند. سپس میزان دستیابی به این هدفها را سنجیده تا براساس آن به برنامه‌ریزی جهت بهبود کیفیت بپردازند.

✓ ارزیابی کیفیت گروه آموزشی

کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی یک گروه آموزشی به شرح زیر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

1- اهداف گروه آموزشی

- اهداف کلی گروه چیست؟
- آیا توافق درباره اهداف صورت گرفته است؟
- افراد ذیربط و ذی‌صلاح چه انتظاراتی از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی گروه دارند؟

2- فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی

- میزان موفقیت در اجرای برنامه‌های درسی؛
- میزان موفقیت در بکارگیری روشهای تدریس نوین؛
- میزان موفقیت در بهبود گزینش دانشجو؛
- میزان موفقیت در تجهیز آزمایشگاه و فضاهای آموزشی؛

➤ میزان موفقیت در اجرای طرحهای پژوهشی و پایان نامه ها.

✓ برنامه ریزی ارزیابی درونی

ارزیابی درونی در قالب یک چارچوب نظام دار و قابل انعطاف در سه مرحله عمده به شرح زیر انجام می گیرد:

1- مرحله اول: تدوین ملاک ها، نشانگرها و استانداردها

در این مرحله مقدمات انجام ارزیابی و شرایط لازم جهت اجراء مهیا شده و اقدامات زیر صورت می گیرد:

- آشنا کردن اعضای گروه مورد ارزیابی با هدف، اصول، ضرورت، فلسفه، فرایند و روش ارزیابی درونی؛
 - تشکیل کمیته راهبردی ارزیابی درونی متشکل از 3 تا 5 نفر عضو هیأت علمی به منظور پیگیری امور؛
 - تهیه برنامه زمان بندی اجرای ارزیابی درونی؛
 - تصریح و شفاف سازی رسالت و اهداف گروه آموزشی؛
 - تعیین عوامل، ملاک ها و نشانگرهای مورد ارزیابی و توافق در خصوص آنها بین اعضای هیأت علمی؛
 - تعیین الزامات قضاوت (سطح مطلوب یا استانداردها) درباره کیفیت نشانگرها؛
- مهمترین بخش از ارزیابی درونی که مشارکت کلیه اعضای هیأت علمی را می طلبد تدوین ملاک ها، نشانگرها و الزامات قضاوت است. برای این منظور دستورالعملی تهیه گردیده است که در ادامه مطلب به نظر شما خواهد رسید.

2- مرحله دوم: گردآوری و تجزیه و تحلیل داده ها

در این مرحله با توجه به اهداف و شرایط تعیین شده اقدام به اجرای ارزیابی می گردد. در این مرحله هر یک از اعضای کمیته راهبردی مسئولیت اجرای یک قسمت از آن را بعهده خواهد گرفت. اقداماتی که در این مرحله صورت می گیرد عبارتند از:

- طراحی و تدوین ابزار گردآوری داده ها؛
- جمع آوری، تنظیم و استخراج داده ها؛
- تجزیه و تحلیل، تفسیر و قضاوت در مورد داده ها و کیفیت عوامل مورد ارزیابی.

3- مرحله سوم: تدوین گزارش و پیگیری نتایج حاصل از ارزیابی

هر یک از اعضای کمیته راهبردی نتایج بررسی های خود را در قالب گزارشی تهیه نموده و در کمیته به اطلاع سایر اعضا رسانیده می شود. سپس پیش نویس گزارش اولیه در اختیار کلیه اعضای هیأت علمی گروه قرار می گیرد. این گزارش در

جلسه‌ای که کلیه اعضای هیأت علمی حضور دارند مورد بررسی قرار گرفته و پس از تصویب گزارش نهائی تدوین می‌گردد. در واقع در این مرحله دو اقدام زیر صورت می‌پذیرد.

➤ تدوین گزارش مقدماتی و توزیع آن برای کسب نظر اعضای هیأت علمی گروه آموزشی درباره پیشنهادها؛

➤ تدوین گزارش نهایی.

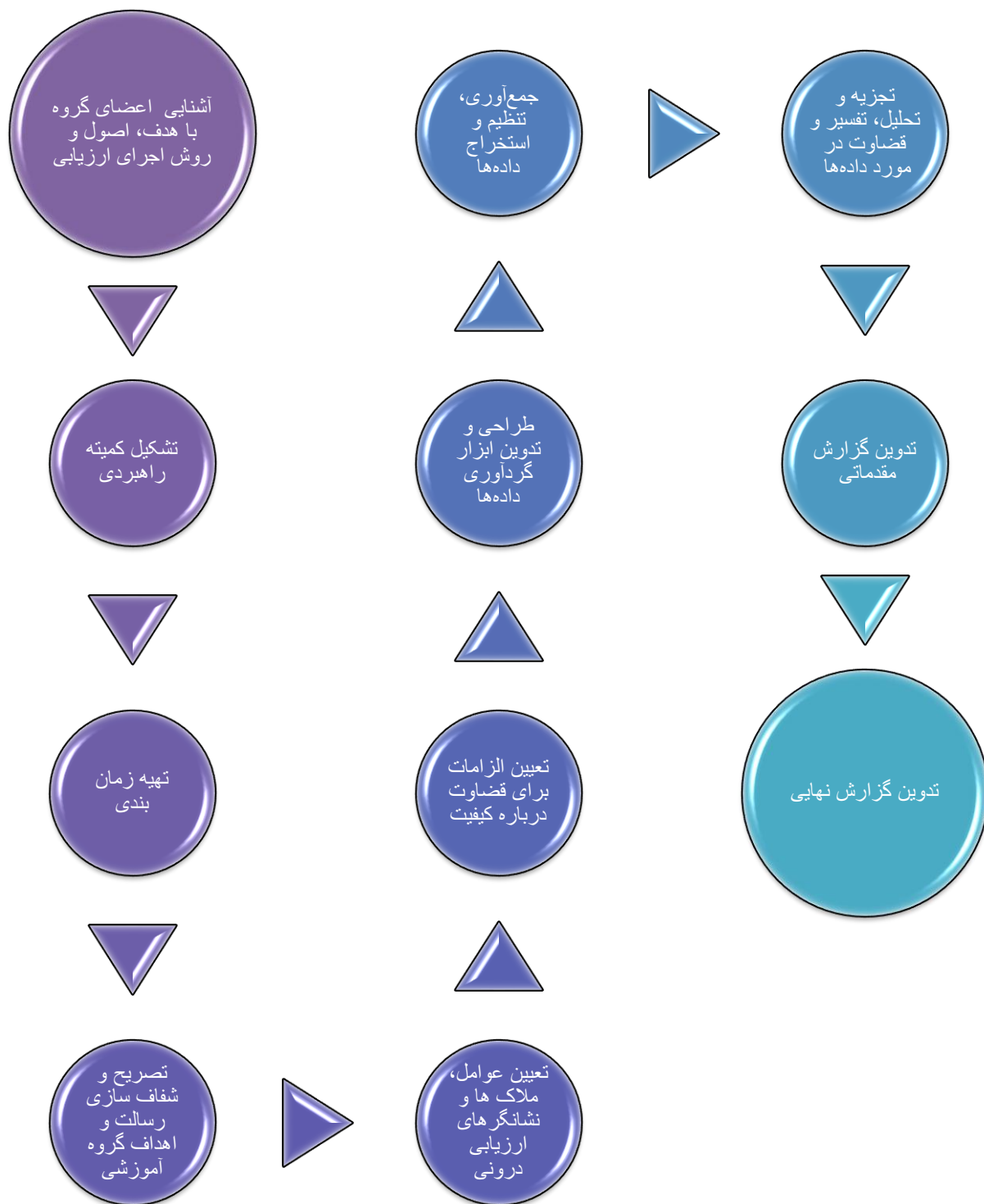
مدیر گروه براساس نتایج حاصل از انجام ارزیابی درونی و نمایان شدن نقاط قوت و ضعف اقدام به برنامه‌ریزی جهت بهبود وضعیت گروه می‌نماید. در مرحله تدوین گزارش نهائی پیشنهادات به منظور رفع نارسائی‌های گروه و ارتقاء کیفیت در سه سطح طبقه‌بندی می‌گردد.

➤ پیشنهادات مربوط به گروه آموزشی

➤ پیشنهادات مربوط به دانشکده

➤ پیشنهادات مربوط به دانشگاه

نمودار زیر مراحل مختلف فرایند ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی را به نمایش می‌گذارد:



نمودار مراحل فرایند ارزیابی درونی گروه های آموزشی

✓ دستورالعمل امتیازدهی و تعیین سطح مطلوبیت نشانگرها

1- نحوه امتیاز دهی به ملاک ها و نشانگرها

پس از تعیین عوامل، ملاک ها و نشانگرها برای هر یک از آنها براساس میزان اهمیت آن امتیاز در نظر گرفته می شود. بعنوان مثال اگر یکی از عامل های دارای 5 ملاک باشد و برای آن 60 امتیاز در نظر گرفته شده باشد. ممکن است این امتیازات به شرح زیر تقسیم شده باشد: ملاک اول 15 امتیاز، ملاک دوم 12 امتیاز، ملاک سوم 18 امتیاز، ملاک چهارم 5 امتیاز و ملاک پنجم 10 امتیاز. سپس در مورد ملاک اول که 15 امتیاز برای آن لحاظ شده است برای هر نشانگر براساس اهمیت، امتیازات تقسیم می شود. بدین ترتیب نشانگر اول 2 امتیاز، نشانگر دوم 3/5 امتیاز، نشانگر سوم 2 امتیاز، نشانگر چهارم 3 امتیاز، نشانگر پنجم 2 امتیاز و نشانگر ششم 2/5 امتیاز.

2- نحوه گردآوری و تحلیل داده ها

پس از تدوین ملاک ها، نشانگرها و استانداردها (امتیاز مورد قبول)، اقدام به جمع آوری داده ها می گردد. در ارزیابی درونی اطلاعات به روشهای مختلفی جمع آوری می شود. برخی اطلاعات از طریق مصاحبه با مدیر گروه، برخی از طریق اسناد و مدارک و برخی توسط نگرش سنجی از اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان. به منظور نگرش سنجی از پرسشنامه استفاده می شود که پس از استخراج داده ها نتایج در فرم ارزیابی ثبت می گردد. در تحلیل داده ها و قضاوت در مورد هر نشانگر به شرح زیر عمل می شود.

1- تعیین امتیاز نشانگر:

- نشانگرهایی که فراوانی پاسخگویان یک نفر باشد (بعنوان مثال مدیر گروه) براساس گزینه های مطلوب، نسبتاً مطلوب و نا مطلوب به هر نشانگر وزن داده می شود.

- نشانگرهایی که فراوانی پاسخگویان بیش از یک نفر باشد (به عنوان مثال 30 دانشجو) با استفاده از طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) به شکل زیر عمل می شود.

وزن داده شده به هر گزینه براساس امتیازات مربوط به هر نشانگر × فراوانی مربوط به هر نشانگر

= امتیاز نشانگر

تعداد پاسخگویان به سؤال مورد نظر

2- تعیین امتیاز ملاک:

$$\text{جمع امتیاز ملاک} = \frac{\text{حاصل جمع وزن سطح مطلوبیت نشانگرهای مربوط به هر ملاک}}{\text{تعداد کل نشانگرهای مربوط به آن ملاک}}$$

3- تعیین امتیاز عامل:

$$\text{جمع امتیاز ملاک} = \frac{\text{حاصل جمع وزن سطح مطلوبیت ملاکهای مربوط به هر عامل}}{\text{تعداد کل ملاکهای مربوط به آن عامل}}$$

4- تعیین سطح مطلوبیت:

برای تعیین سطح مطلوبیت نشانگر، ملاک یا عامل، امتیاز به دست آمده با امتیاز مورد قبول مطابقت داده می‌شود.

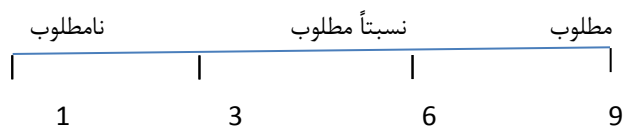
امتیاز مورد قبول $\xrightarrow{\text{مقایسه با}}$ امتیاز محاسبه شده هر نشانگر = سطح مطلوبیت هر نشانگر

امتیاز مورد قبول $\xrightarrow{\text{مقایسه با}}$ امتیاز محاسبه شده هر ملاک = سطح مطلوبیت هر ملاک

امتیاز مورد قبول $\xrightarrow{\text{مقایسه با}}$ امتیاز محاسبه شده هر عامل = سطح مطلوبیت هر عامل

5- تعیین پیوستار سطح مطلوبیت برای نشانگر براساس امتیازات آن مشخص می‌شود. بعنوان مثال اگر امتیاز نشانگر 9 در

نظر گرفته شده باشد پیوستار مطلوبیت به شرح زیر تعیین می‌شود.



✓ تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات مورد استفاده

عامل: یکی از عناصر نظام آموزشی است عناصر و اجزاء نظام گروه آموزشی براساس رویکرد سیستماتیک شامل درونداد،

فرایند، برون داد و پیامد می باشد که هر سه کارکرد آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی را مد نظر قرار میدهند.

ملاک: ویژگی یا جنبه‌هایی از پدیده مورد ارزیابی است که قضاوت درباره آنها انجام می‌شود. ملاک ها از خرد کردن عوامل

ناشی می‌شوند. در خرد کردن هر عامل باید توجه داشت که مؤلفه‌هایی به عنوان ملاک تعیین شوند که به عامل مورد نظر

ربط داشته باشند.

نشانگر: مشخصه‌ها یا گویه‌ها هستند که برای گردآوری داده‌ها جهت قضاوت درباره ملاک های مورد نظر به کار برده

می‌شود. نشانگرها متغیرهای عملیاتی ارائه شده برای ویژگیهای خاص قابل اندازه‌گیری می‌باشند. برای هر ملاک ارزیابی

می‌توان چندین نشانگر تعریف نمود که بصورت کامل آن را پوشش دهد.

معیار یا استاندارد: استاندارد سطح مطلوب هر نشانگر است. استاندارد به این سؤال پاسخ می‌دهد که چقدر از ملاک

مورد نظر کافی است تا میزان وضعیت آن را مطلوب قلمداد نماید. تعیین استاندارد امری است قضاوتی و بستگی به نظر

اعضای هیأت علمی گروه دارد.

بخش اول

تعیین ملاکها، نشانگرها، استانداردها و دستورالعمل تکمیل و

امتیازدهی به ملاک ها و نشانگرها

بخش دوم

دستورالعمل استخراج و تحلیل داده‌ها

مقدمه

داده‌های مربوط به ارزیابی درونی از طریق مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان جمع‌آوری می‌گردد. جامعه آماری هر یک از مخاطبین به شرح زیر می‌باشد:

1. مدیر گروه 1 نفر؛
2. اعضای هیأت علمی شامل کلیه افراد؛
3. دانشجویان شامل حداقل 10 درصد دانشجویان مقاطع کارشناسی و 40 درصد دانشجویان تحصیلات تکمیلی؛
4. دانش آموختگان شامل 10 درصد دانش آموختگان مقطع کارشناسی و 40 درصد دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی؛ و
5. کارفرمایان شامل کلیه افرادی که دانش آموختگان زیر نظر آنها مشغول کار هستند.

پس از جمع‌آوری اطلاعات، استخراج داده‌ها صورت می‌گیرد.

استخراج و تحلیل داده‌های ارزیابی درونی از جزئی‌ترین بخش یعنی نشانگرها شروع می‌شود. پس از آن تحلیل در مورد ملاک‌ها و سپس از روی ملاک‌ها قضاوت درباره عوامل انجام می‌گیرد. در این قسمت برای استخراج و تحلیل داده‌های مربوط به ارزیابی گروه‌های آموزشی ابتدا شرح مختصری پیرامون نحوه استخراج و تحلیل داده‌ها ارائه می‌شود. در بخش دوم روش محاسبه امتیازات هر نشانگر و تحلیل آنها براساس استانداردهای پیشنهادی به تفکیک هر پرسشنامه شرح داده شده است.

الف- نحوه استخراج و تحلیل داده‌های ارزیابی درونی

(1) روش محاسبه امتیاز نشانگر

(2) روش محاسبه امتیاز ملاک

(3) روش محاسبه امتیاز عامل

ب- روش محاسبه امتیازات و تحلیل داده‌های مربوط به نشانگرها

(1) پرسشنامه مدیران

(2) پرسشنامه هیأت علمی

(3) پرسشنامه دانشجویان

4) پرسشنامه دانش آموختگان

5) پرسشنامه کارفرمایان

✓ نحوه استخراج و تحلیل داده های ارزیابی درونی

1) روش محاسبه امتیاز نشانگر:

به منظور استخراج و تحلیل داده ها ابتدا نشانگرها را بر حسب نوع مقیاس آن دسته بندی می کنیم. به طور کلی مقیاس ها به 4 دسته تقسیم می شوند: 1- اسمی، 2- رتبه ای، 3- فاصله ای و 4- نسبی

1- مقیاس اسمی: در این نوع مقیاس، هر گزینه به دو یا چند مقوله تقسیم می شود که وجود رابطه ریاضی بین این مقوله ها ضرورت ندارد. در این نوع مقیاس، ملاک طبقه بندی آزمودنی ها بر ویژگی مشترک آنها که مطابق با یکی از مقوله های تعریف شده متغیر می باشد، مبتنی است. گزینه های مربوط به سؤالات این نوع نشانگرها نیز براساس مقوله های متغیر آن تعریف می شود. در این جا به منظور روشن تر شدن موضوع مثالهایی از نشانگرهای ارزیابی درونی که در این مقیاس می گنجد، ارائه می شود.

مثال 1: نشانگر وجود اهداف و رسالتهای مدون در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی در گروه

سؤال: آیا اهداف و رسالتهای مدونی در حوزه آموزشی در گروه وجود دارد؟

الف) اهداف و رسالتهای آموزشی گروه به طور مشخص و دقیق تدوین شده است ☐

ب) اهداف و رسالتهای آموزشی گروه به طور ضمنی مد نظر اعضاء هیأت علمی قرار دارد ☐

ج) اهداف و رسالتهای آموزشی گروه مشخص نیست ☐

سؤال: آیا اهداف و رسالتهای مدونی در حوزه پژوهشی در گروه وجود دارد؟

الف) اهداف و رسالتهای پژوهشی گروه به طور مشخص و دقیق تدوین شده است ☐

ب) اهداف و رسالتهای پژوهشی گروه به طور ضمنی مد نظر اعضاء هیأت علمی قرار دارد ☐

ج) اهداف و رسالتهای پژوهشی گروه مشخص نیست ☐

سؤال: آیا اهداف و رسالت‌های مدونی در حوزه عرضه خدمات تخصصی در گروه وجود دارد؟

الف) اهداف و رسالت‌های عرضه خدمات تخصصی گروه به طور مشخص و دقیق تدوین شده است ☐

ب) اهداف و رسالت‌های عرضه خدمات تخصصی گروه به طور ضمنی مد نظر اعضاء هیأت علمی قرار دارد ☐

ج) اهداف و رسالت‌های عرضه خدمات تخصصی گروه مشخص نیست ☐

مثال 2: نشانگر وجود آئین‌نامه داخلی گروه

سؤال: آیا در گروه آئین‌نامه‌های داخلی مدونی در ارتباط با فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی وجود دارد؟

بلی ☐ خیر ☐

* روش تحلیل داده‌ها:

برای تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره این نوع نشانگرها، با توجه به استانداردهای تعریف شده قضاوت صورت می‌گیرد. در تعریف استاندارد این نوع نشانگرها، چنانچه سؤال مورد نظر 2 گزینه‌ای (بلی/ خیر) باشد (مانند مثال 2)، سطوح مطلوبیت آنها در دو سطح مطلوب و نامطلوب تعریف می‌شود (گزینه بلی بیانگر سطح مطلوب و گزینه خیر نشان‌دهنده سطح نامطلوب است). در مورد سه گزینه‌ای‌ها نیز طبق استاندارد تعریف شده آن، هر یک از گزینه‌ها معادل یکی از سطوح مطلوب، نسبتاً مطلوب یا نامطلوب می‌باشد. به عبارت دیگر هر یک از گزینه‌های سؤالات این نشانگرها منطبق با یکی از سطوح مطلوبیت تعریف شده در استاندارد مربوطه می‌باشد. در مورد نشانگرهایی که از دو یا سه سؤال تشکیل شده است پاسخ به هر سؤال را با استاندارد مربوطه مطابقت داده و سطح مطلوبیت آن مشخص می‌شود. سپس وزن (امتیاز) هر مورد تعیین می‌گردد (مطلوب = 3، نسبتاً مطلوب = 2، نامطلوب = 1). در نهایت میانگین وزن عددی موارد مورد سؤال محاسبه و با طیف سه قسمتی

نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	
1	1/66	2/32	3

مطابقت داده می‌شود تا سطح مطلوبیت نشانگر مربوطه بدست آید. به عنوان مثال نشانگر وجود اهداف و رسالت‌های مدون در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی را در نظر بگیرید. داده مربوط به سؤالات این نشانگر از پرسشنامه مربوطه (در این مورد مدیر گروه) استخراج می‌گردد. پاسخ هر سؤال با استاندارد مربوطه:

✓ **سطح مطلوب:** اهداف و رسالتهای گروه در هر حوزه مربوط به طور مشخص و دقیق تدوین شده است

✓ **سطح نسبتاً مطلوب:** اهداف و رسالتهای گروه در حوزه مربوطه بطور ضمنی مدنظر اعضای هیأت علمی قرار دارد.

✓ **سطح نامطلوب:** اهداف و رسالتهای گروه در حوزه مربوطه مشخص نیست .

مطابقت داده می‌شود و سطح مطلوبیت و وزن آن مورد مشخص می‌گردد. مثلاً مورد سؤال 1: مطلوب، مورد سؤال 2 و سؤال 3 نیز نسبتاً مطلوب است که وزن آنها به ترتیب 3، 2 و 2 می‌باشد. میانگین وزن عددی آنها محاسبه می‌شود: $2/33 =$

$$\frac{3+2+2}{3}$$

امتیاز بدست آمده که مربوط به نشانگر است را با طیف سه قسمتی مطابقت داده تا سطح مطلوبیت نهایی نشانگر مشخص شود. امتیاز $2/33$ در ناحیه نسبتاً مطلوب قرار می‌گیرد که نشان دهنده سطح مطلوبیت نشانگر می‌باشد.

نشانگرهایی که در این دسته قرار می‌گیرند عبارتند از: 1، 4، 5، 12، 13، 14، 15، 70، 98 و 100.

2- مقیاس رتبه‌ای: در این نوع مقیاس، از رتبه‌بندی استفاده می‌شود. به عبارت دیگر برای گزینه‌های این نوع مقیاس، سلسله مراتبی تعریف می‌شود و ارزش عددی (رتبه‌ای) به هر یک از مراتب نسبت داده می‌شود. این نوع نشانگرها از طریق سنجش نگرش افراد (نظرسنجی) و سوالاتی با طیف گزینه‌های درجه‌بندی شده (زیاد تا کم)، مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرند.

مثال 1- نشانگر: میزان رضایت اعضای هیأت علمی از مدیر گروه

سؤال: رضایت شما از عملکرد مدیر گروه فعلی در چه سطحی است؟ کم □ متوسط □ زیاد □

مثال 2- نشانگر: روند توسعه منابع کالبدی در سه سال گذشته

سؤال: از نظر شما روند توسعه منابع کالبدی گروه در سه سال گذشته چگونه بوده است؟

توسعه اطاق کار اساتید □ کم □ متوسط □ زیاد □

*** روش تحلیل داده‌ها:**

برای تحلیل داده‌های مربوط به این نشانگرها، به پاسخ گزینه‌ها، براساس روش وزن‌دهی، ارزش عددی اختصاص داده می‌شود. سپس پاسخ‌های کیفی به رتبه‌های کمی تبدیل می‌گردد. بعنوان مثال ارزش عددی برای گزینه‌های زیر چنین فرض می‌شود:

گزینه‌ها	زیاد	متوسط	کم
ارزش عددی	3	2	1

سپس با توجه به فراوانی پاسخ‌های مربوط به هر یک از گزینه‌ها امتیاز نشانگرها محاسبه می‌گردد. بنابراین برای هر سؤال مربوط به نشانگرهای این دسته،

1- فراوانی مربوط به هر گزینه براساس نظر کلیه پاسخ‌دهندگان مشخص می‌گردد.

2- فراوانی گزینه در ارزش عددی (وزن) آن ضرب می‌شود.

3- حاصل ضربها جمع می‌گردد.

4- حاصل جمع بر تعداد کل پاسخ‌دهندگان تقسیم می‌شود.

به عبارت ریاضی:

مجموع (ارزش عددی (وزن) هر گزینه سؤال مربوط به نشانگر $\times$ فراوانی مربوط به آن) = امتیاز نشانگر

تعداد کل پاسخ دهندگان به سؤال مورد نظر

برای مثال 1 فرض می‌کنیم 7 عضو هیأت علمی پاسخ داده‌اند و فراوانی پاسخ‌ها به صورت جدول زیر می باشد:

گزینه‌ها	زیاد	متوسط	کم
ارزش عددی	3	2	1
فراوانی پاسخ دهندگان	5	2	0

$$\frac{(1 \times 0) + (2 \times 2) + (3 \times 5)}{28} = 1$$

$$= \text{امتیاز نشانگر} \quad 7$$

وقتی امتیاز نشانگر مربوطه به دست آمد، با مراجعه به طیف قضاوت سه قسمتی، سطح مطلوبیت آن (مطلوب/ نسبتاً مطلوب/ نامطلوب) مشخص می‌گردد. طیف قضاوت نیز براساس حداکثر و حداقل ارزش عددی مربوط به گزینه‌های سؤال نشانگر ساخته می‌شود. یعنی در یک طرف طیف حداقل ارزش عددی گزینه‌ها و در سمت دیگر آن حداکثر ارزش عددی را قرار می‌دهیم. سپس فاصله بین این دو به 3 قسمت مساوی تقسیم می‌گردد که کمترین قسمت نشان دهنده سطح نامطلوب، قسمت وسط سطح نسبتاً مطلوب و قسمت انتهایی طیف که بیشترین امتیاز را دارد، سطح مطلوب به حساب می‌آید. سپس براساس اینکه امتیاز عددی نشانگر در کدام قسمت طیف است، مطلوبیت آن تعیین می‌گردد.

طیف متفاوت:

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
حداکثر امتیاز گزینه	3	1
	2/32	1/66
		حداقل امتیاز گزینه

چنانچه امتیاز مثال ذکر شده (1/28) با طیف قضاوت مطابقت داده شود، مشاهده می‌شود که در ناحیه نسبتاً مطلوب قرار می‌گیرد. بنابراین کیفیت نشانگر مربوطه در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد.

نشانگرهایی که در این دسته قرار دارند عبارتند از: 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 21, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 89, 90, 99.

3- مقیاس فاصله‌ای: در این مقیاس متغیرها کمی هستند و علاوه بر اینکه ترتیب بین داده‌ها را نمایان می‌کند، فاصله بین آنها را نیز مشخص می‌سازد.

مثال 1: نشانگر میانگین معدل دانشجویان

4- مقیاس نسبتی: این مقیاس کلیه ویژگی‌های مقیاس فاصله‌ای را دارد و علاوه بر آن دارای ارزش صفر حقیقی است.

مثال 2: نشانگر سرانه طرح‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی در داخل و خارج از دانشگاه در سه سال گذشته

از آنجا که روش تحلیل داده‌های متغیرهای این دو نوع مقیاس مشابه است، نشانگرهای مربوط به آنها و روش تحلیل داده‌های آنها با هم ارائه می‌گردد.

*** روش تحلیل داده‌ها:**

قضایوت درباره این نشانگرها نیز با توجه به کمیت بدست آمده و بر اساس استاندارد تعیین شده انجام می شود. ابتدا داده کمی مربوط به هر نشانگر بر اساس پاسخهای پرسشنامهها استخراج می گردد. سپس به استاندارد مربوط به هر نشانگر رجوع و داده به دست آمده نشانگر با سطوح مطلوبیت تعریف شده مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب مقایسه می گردد. برای نمونه مثال 1 را در نظر بگیرید. برای دستیابی به داده مربوط به این نشانگر می بایست کلیه معدل های دانشجویان پاسخ دهنده را از پرسشنامه آنها استخراج کرده و میانگین آن را محاسبه کرد. سپس عدد به دست آمده با استاندارد مطابقت داده می شود. استاندارد مربوط به این نشانگر چنین تعریف شده است:

میانگین معدل در سطح کارشناسی

مطلوب: 17 و بالاتر	}
نسبتاً مطلوب: 15 تا 17	
نامطلوب: کمتر از 15	

میانگین به دست آمده در یکی از این سه طیف قرار دارد که سطح مطلوبیت نشانگر مربوطه را مشخص می کند. در مورد مثال 2 نیز تعداد طرح های پژوهشی اعضای هیأت علمی را در سه سال گذشته استخراج کرده و مجموعه آنها را بر تعداد کل اعضای هیأت علمی تقسیم می شود تا مقدار متوسط آن بدست آید. در مورد این نشانگر نیز استاندارد زیر تعریف شده است:

متوسط طرح های پژوهشی

مطلوب: 2 طرح یا بیشتر به ازای هر عضو هیأت علمی	}
نسبتاً مطلوب: 1 تا 2 طرح به ازای هر عضو هیأت علمی	
نامطلوب: کمتر از 1 طرح به ازای هر عضو هیأت علمی	

در این مورد نیز میانگین به دست آمده در یکی از این سه طیف قرار می گیرد که سطح مطلوبیت نشانگر مربوطه را مشخص می کند.

نشانگر های مربوط به مقیاسهای فاصله ای و نسبتی عبارتند از: 18، 19، 20، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، 69، 70، 71، 72، 73، 74، 75، 76، 77، 78، 79، 80، 81، 82، 83، 84، 85، 86، 87، 88، 89، 90، 91، 92، 93، 94، 95، 96، 97.

2) روش محاسبه امتیاز ملاک‌ها:

پس از آنکه سطح مطلوبیت هر یک از نشانگرها معلوم شد، وزن دهی مجددی در مورد نشانگرهای مربوط به ملاک انجام می‌شود. یعنی به نشانگرهایی که سطح مطلوبیت آنها مطلوب است ارزش عددی (وزن) 3، آنهایی که نسبتاً مطلوب هستند، ارزش عددی 2 و آنهایی که در سطح نامطلوب قرار دارند، ارزش عددی 1 اختصاص داده می‌شود. سپس میانگین ارزش عددی نشانگرهای مربوط به هر ملاک، براساس رابطه ریاضی زیر محاسبه می‌شود:

حاصل جمع (ارزش عددی مربوط به سطح مطلوبیت نشانگرهای تشکیل دهنده ملاک) = امتیاز ملاک

تعداد کل نشانگرهای مربوط به ملاک

سپس امتیاز بدست آمده با طیف سه قسمتی

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	
3	2/32	1/66	1

مطابقت داده می‌شود تا سطح مطلوبیت ملاک مربوطه بدست آید.

مثال: ملاک شماره 1

این ملاک دارای 3 نشانگر است. برای محاسبه امتیاز ملاک و تعیین سطح مطلوبیت آن چنین عمل می‌شود:

1- ابتدا سطح مطلوبیت هر نشانگر با توجه به توضیحات (بند الف) در مقابل آن مشخص می‌شود:

ملاک 1:

نشانگر 1: مطلوب

نشانگر 2: نسبتاً مطلوب

نشانگر 3: مطلوب

2- ارزش عددی مربوط به هر سطح مطلوبیت مشخص می‌گردد. ارزش عددی سطح مطلوب = 3، نسبتاً مطلوب = 2 و نامطلوب = 1 می‌باشد.

3- براساس رابطه ریاضی (میانگین) امتیاز ملاک محاسبه می‌شود:

$$\frac{3+2+3}{3} = 2/66 = \text{امتیاز ملاک}$$

سپس امتیاز به دست آمده (2/66) با طیف سه قسمتی ارائه شده مطابقت داده می‌شود. این عدد در ناحیه 3- 2/32 (ناحیه مطلوب) قرار دارد، بدین ترتیب سطح مطلوبیت این ملاک، مطلوب می‌باشد.

3) روش محاسبه امتیاز عامل‌ها:

در مرحله بعد با توجه به سطح مطلوبیت ملاکها، وزن‌دهی مجددی صورت می‌گیرد تا سطح مطلوبیت عامل مشخص شود. بدین ترتیب به ملاک‌هایی که سطح مطلوبیت آنها مطلوب است، ارزش عددی 3، سطح نسبتاً مطلوب، ارزش عددی 2 و سطح نامطلوب ارزش عددی 1 اختصاص داده می‌شود و براساس رابطه ریاضی زیر، امتیاز هر عامل محاسبه می‌گردد:

$$\text{حاصل جمع ارزش عددی مربوط به سطح مطلوبیت ملاک‌های تشکیل دهنده عامل} = \text{امتیاز عامل}$$

تعداد کل ملاک‌های مربوط به عامل

در نهایت نیز امتیاز عامل را مجدداً با طیف سه قسمتی:

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
3 حداکثر امتیاز	2/32	1/66
1 حداقل امتیاز		

مطابقت داده می‌شود تا سطح مطلوبیت کلی عامل مربوطه مشخص شود.

مثال: عامل شماره 1

این عامل 8 ملاک دارد. ابتدا امتیاز و سطح مطلوبیت هر ملاک طبق بند ب این دستورالعمل محاسبه و مشخص می‌گردد. سپس مجدداً به این سطوح ارزش عددی (مطلوب = 3، نسبتاً مطلوب = 2 و نامطلوب = 1) اختصاص داده می‌شود.

ملاک	سطح مطلوبیت	ارزش عددی (امتیاز)
ملاک 1	مطلوب	3
ملاک 2	مطلوب	3
ملاک 3	نا مطلوب	1
ملاک 4	نا مطلوب	1
ملاک 5	مطلوب	3
ملاک 6	نا مطلوب	1
ملاک 7	نسبتاً مطلوب	2
ملاک 8	نسبتاً مطلوب	2

اینک از رابطه ریاضی (میانگین) برای محاسبه امتیاز عامل استفاده می‌شود و میانگین به شرح زیر بدست می‌آید:

$$\frac{3 + 3 + 1 + 1 + 3 + 1 + 2 + 2}{8} = \frac{16}{8} = 2$$

امتیاز عامل =

امتیاز به دست آمده (2) با طیف سه قسمتی ارائه شده مطابقت داده می‌شود. این عدد در ناحیه $2/32 - 1/66$ (نسبتاً مطلوب) قرار دارد، پس سطح مطلوبیت این عامل نسبتاً مطلوب می‌باشد.

بخش سوم

راهنما و چارچوب تدوین گزارش ارزیابی درونی

تدوین گزارش نهایی ارزیابی درونی بر اساس یک چارچوب قابل قبول به عنوان یکی از بروندهای اصلی حاصل از انجام این فرایند به صورت علمی و مشارکتی در یک واحد دانشگاهی، از جایگاه و اهمیت بسزایی برخوردار است که به اتکاء آن می توان مبنایی مستند و علمی جهت برنامه ریزی با هدف بهبود و ارتقاء کیفیت گروه و ارائه پیشنهادات در سطوح گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع را فراهم کرد.

برونداد دیگر ارزیابی درونی را می توان میزان برانگیختگی اعضا هیأت علمی در توجه و اهمیت به کیفیت گروه و نمایاندن وضعیت موجود و مطلوب آن دانست. گزارش ارزیابی درونی را می توان آئینه ای برای انعکاس واقعیتهای واحد سازمانی دانشگاهی (گروه/دانشکده/دانشگاه) به شمار آورد. بنابراین تدوین گزارش یاد شده درباره یک گروه آموزشی، نمایانگر میزان اشتغال ذهنی اعضای هیأت علمی در رابطه با فعالیتهای آن واحد سازمانی و مشارکت آنها در فرایند ارزیابی درونی است. این گزارش (گزارش نهایی) اصولاً می بایست پس از جمع آوری، تجزیه و تحلیل داده ها و تدوین گزارش مقدماتی هر بخش، توسط اعضای هیأت علمی گروه (کمیته ارزیابی درونی) تدوین شود. هدف نهایی تدوین گزارش ارزیابی درونی، مشخص کردن جنبه های قوت گروه و آشکار نمودن نقاط ضعف و در نهایت نمایاندن کیفیت گروه آموزشی است؛ بنابراین لازم است از تهیه گزارش حجیم و قطور با تعداد صفحات بسیار که رغبت مطالعه آنرا از دست می دهد، پرهیز شود. ضمن اینکه جداول آماری، عوامل، ملاکها، نشانگرها و جداول رسم شده جهت نمایش سطوح مطلوبیت آنها و هر آنچه را که باعث حجیم شدن گزارش مذکور می شود، بایستی در پیوست قرار گیرد. البته در قسمت اصلی گزارش جهت روشن شدن مطلب می بایست هر جا که لازم باشد به جداول آماری و جداول ارائه نتایج در خصوص عوامل، ملاکها و نشانگرهای پیوست، ارجاع داده شود.

ویژگیها و چگونگی تدوین گزارش مطلوب ارزیابی درونی

با توجه به مطالب فوق، مطالب اصلی گزارش ارزیابی درونی، نباید حجم بسیاری را شامل شود. از اینرو انتظار می رود محتوای اصلی گزارش در سطح گروه آموزشی بین ۳۰ تا حداکثر ۴۰ صفحه باشد. (OECD، 1999؛ QAAHE، 2000؛ به نقل از بازرگان، 2001: 25) گزارش باید چنان تهیه شود که جنبه های اصلی بهبود کیفیت به طور آشکار به چشم آمده و جنبه های قوت گروه را نمایان و بدون چشم پوشی نقاط ضعف گروه را آشکار سازد؛ سپس در هر مورد پیشنهادهای سازنده جهت رفع یا کاهش نقاط ضعف عرضه و در نهایت راهکارهای عملی و چگونگی اجرای پیشنهادات و نظارت بر اجرای آنها ارائه شود. پیشنهاد ارائه شده می بایست با توجه به نتایج حاصل از اجرای ارزیابی درونی و با توجه به رسالت و اهداف واحد مورد ارزیابی به صورت مشخص در سه سطح: (الف) گروه؛ ب) دانشکده و دانشگاه؛ و ج) وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بیان شود.

در اجرای مراحل ارزیابی درونی باید میان اعضا هیأت علمی واحد مورد ارزیابی ، تقسیم کار به عمل آمده و کمیته ارزیابی درونی انجام امور را به کمیته های فرعی محول کند؛ در انتهای مراحل اجرایی ارزیابی درونی نیز، هر یک از کمیته های فرعی به تهیه گزارش ارزیابی درونی حیطه (عامل) تحت فعالیت خود جهت ارائه به کمیته اصلی بپردازند . در این قسمت، ابتدا گزارش مقدماتی ارزیابی درونی تدوین و بین کلیه اعضا گروه توزیع می شود . پس از توزیع گزارش و کسب نظرات اعضا هیأت علمی و گروه جمع آوری گزارش های مقدماتی، این گزارشها در کمیته اصلی مورد بحث و بررسی قرار گرفته و نهایتاً گزارش اصلی ارزیابی درونی، تدوین می شود.

چهارچوب گزارش ارزیابی درونی

همانطور که اشاره شد با توجه به تقسیم وظایف ، اجرای فعالیتهای هر عامل مورد ارزیابی به عهده یک کمیته فرعی خواهد بود؛ بنابراین کمیته های فرعی می بایست بخشی از گزارش مربوط به عامل مورد ارزیابی خود را تدوین کنند . محتوای هر بخش از گزارش باید بین ۵ تا حداکثر ۸ صفحه باشد. (بازرگان، ۱۳۸۰: ۲۶) نهایتاً در کمیته اصلی گزارش هر عامل بررسی و ابتدا گزارش مقدماتی جهت توزیع بین اعضا گروه و کسب نظرات آنها تدوین و در نهایت گزارش نهایی ارزیابی درونی تدوین می گردد. به عنوان مثال در بخش ۳ یعنی عوامل مورد ارزیابی ، یکی از عوامل ، عامل مدیریت و سازماندهی گروه می باشد که زیر سطح های این قسمت بایستی بدین صورت تکمیل شود : در قسمت توصیف می بایست به توصیف وضعیت موجود مدیریت و سازماندهی گروه و وضعیت مطلوب آن پرداخته شود . اینکه آیا ساز و کاری جهت برنامه ریزی و ارزیابی فعالیت های گروه وجود دارد؟ وضعیت آئین نامه ها از نظر رضایت اعضا و میزان اجرای آن در گروه چگونه است؟ آیا انتخاب مدیر بر اساس آئین نامه های موجود و هر دو سال یکبار صورت می گیرد؟ و ... ضمن اینکه وضعیت علمی مدیر گروه فعلی و در صورت امکان یک یا دو دوره قبلی نیز عرضه می شود.

بصورت کلی می توان گفت وضعیت موجود (توصیف) هر عامل در قالب ملاک ها و نشانه های تدوین شده و مورد تصویب کمیته ارزیابی درونی بیان می شود.

سپس در قسمت تجزیه و تحلیل وضعیت موجود این عامل با اتکاء بر داده های گردآوری شده یا وضعیت مطلوب ترسیم شده برای آن عامل و اهداف و رسالت گروه مورد مقایسه، تحلیل و تفسیر قرار می گیرد؛ در قسمت انتهایی این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبل به ارائه پیشنهاد برای بهبود این عامل پرداخته می شود.

برای تدوین گزارش ارزیابی درونی چارچوب زیر پیشنهاد می شود: (بازرگان، ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱؛ محمدی ، ۱۳۸۱)

(1) مقدمه

- 1.1** تاریخچه گروه آموزشی؛
- 1.2** رسالت و هدفهای گروه آموزشی / ترسیم وضعیت آرمانی گروه؛
- 1.3** تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته؛
- 1.4** محدودیتهای طرح ارزیابی درونی.

(2) چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی

- 2.1** اهداف و سؤالهای ارزیابی درونی؛
- 2.2** داده های مورد نیاز (جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری؛
- 2.3** چگونگی گردآوری داده ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه گیری.

(3) عوامل مورد ارزیابی

3.1 مدیریت و سازماندهی گروه

- 3.1.1** توصیف؛
- 3.1.2** تحلیل، تفسیر و قضاوت؛
- 3.1.3** پیشنهاد برای بهبودی.

3.2 هیأت علمی

- 3.2.1** توصیف؛
- 3.2.2** تحلیل، تفسیر و قضاوت؛
- 3.2.3** پیشنهاد برای بهبودی.

3.3 دانشجویان (به تفکیک کارشناسی و تحصیلات تکمیلی)

3.3.1 توصیف؛

3.3.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت؛

3.3.3 پیشنهاد برای بهبودی؛

3.4 فرایند تدریس - یادگیری

3.4.1 توصیف؛

3.4.2 تحلیل و تفسیر؛

3.4.3 پیشنهاد برای بهبودی.

3.5 دوره های آموزشی به تفکیک کارشناسی و تحصیلات تکمیلی

3.5.1 توصیف؛

3.5.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت؛

3.5.3 پیشنهاد برای بهبودی.

3.6 امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی

3.6.1 توصیف؛

3.6.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت؛

3.6.3 پیشنهاد برای بهبودی.

3.7 دانش آموختگان

3.7.1 توصیف؛

3.7.2 هدف؛

3.7.3 تحلیل ، تفسیر و قضاوت؛

3.7.4 پیشنهاد برای بهبودی؛

3.8 عملکرد پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی

3.8.1 توصیف؛

3.8.2 هدف و ماهیت؛

3.8.3 تحلیل، تفسیر و قضاوت ؛

3.8.4 پیشنهاد برای بهبودی.

(4 روابط علمی گروه با سایر گروههای همسان در داخل و خارج

4.1 توصیف؛

4.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت ؛

4.3 پیشنهاد برای بهبودی.

(5 خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهاد

5.1 پیشنهادها (به تفکیک گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع)؛

5.2 چگونگی اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آنها (راهکارهای عملی جهت اجرای پیشنهادها در سطوح مذکور)؛

5.3 نتیجه گیری درباره کیفیت گروه آموزشی :حال و آینده.

•منابع

•پیوستها

قبل از توضیح و تشریح عناوین چارچوب تدوین گزارش، به چند نکته کلیدی که تا حدودی مشترک بین تمام قسمت ها بوده و بایستی مورد توجه خاص قرار گیرد پرداخته می شود.

1. در این چارچوب ارائه گزارش با توجه به اینکه عامل مدیریت و سازماندهی به سه عامل تفکیک شده، بنابراین عامل هیأت علمی و امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی در فهرست گزارش بصورت مجزا در نظر گرفته شده است؛ کما

اینکه می توان این دو عامل را به عنوان زیر مجموعه های عامل اول در نظر گرفت؛ و در آن قسمت به توصیف، تحلیل و ارائه پیشنهادات پرداخت.

2. نحوه تدوین بند توصیف در عوامل مورد ارزیابی:

در کلیه عوامل مورد ارزیابی این قسمت همانطور که از نام آن بر می آید به توصیف عامل مورد نظر می پردازد. اما توصیف آن ویژگی و مشخصه هایی که در ارزیابی درونی تحت عنوان ملاک و نشانگر مورد توجه قرار گرفته و به عنوان سؤال هایی در خصوص آن عامل در ذهن اعضاء مطرح بوده مدنظر می باشد.

3. نحوه تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده:

نحوه تجزیه و تحلیل داده ها در بخش مزبوطه به تفصیل آمده است. بنابراین در این قسمت از تکرار مجدد آن خودداری می گردد. (رجوع به بخش دوم این کتابچه)

در ادامه راهنمای نحوه تدوین هر یک از بخشها و عناوین مذکور در چهارچوب پیشنهادی ارائه می شود.

1. مقدمه

1.1 تاریخچه گروه آموزشی

در این قسمت به بیان تاریخچه گروه؛ از بدو تأسیس تاکنون و بیان تغییر و تحولات گروه و روند توسعه گروه در این مدت زمانی پرداخته می شود. همچنین به صورت خیلی خلاصه و کلی، رشته ها یا گرایشهای موجود، مقاطع تحصیلی در هر رشته و گرایش ها نیز بیان می شود.

1.2 رسالت و هدفهای گروه آموزشی

در این بخش ضمن اشاره ای کوتاه به اهمیت وجود رسالت و اهداف در یک گروه آموزشی، چگونگی تدوین و تصریح آن در طی فرایند ارزیابی درونی و رسالت و اهداف تدوین شده و نحوه استفاده از آنها در تعریف و تدوین و ملاکها، نشانگرها و معیارهای قضاوت در خصوص هر نشانگر، ملاک و عامل بیان می شود. در این بخش می بایست رسالت ها و وضعیت آرمانی گروه از نظر اعضاء هیأت علمی عرضه شود.

1.3 تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته

در این بخش بصورت مختصر تعداد اعضای هیأت علمی گروه به تفکیک رتبه علمی، تمام وقت یا پاره وقت بودن، روند جذب اعضای هیأت علمی، تعداد دانشجوی پذیرفته شده به تفکیک مقطع تحصیلی، تعداد دانشجوی فارغ التحصیل شده به تفکیک مقطع و آنچه که روند تحول این گروه را در پنج سال گذشته تاکنون نشان می دهد، بیان می گردد. در واقع هدف این قسمت ارائه یک چشم انداز از گروه بصورت جامع و کامل و در عین حال مختصر و مفید می باشد. مطالب این بخش را می توان در قالب یک جدول ارائه کرد.

1.4 محدودیتهای موجود بر سر راه اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه آموزشی

در این قسمت به بیان محدودیت های موجود در زمینه انجام این فرایند چه در قالب محدودیتهای زمینه ای (به عنوان مثال نبود فرهنگ خود ارزیابی، نگرش های موجود در زمینه ارزیابی مشارکت و...) (محدودیتهای دروندادی) (از جمله بودجه، امکانات و تجهیزات و...) (محدودیتهای فرایندی (از جمله فرایند آموزش طرح و نحوه اجرای آن و...) و نیز محدودیتهای بروندادی (عدم آشنایی با نحوه تدوین گزارش ارزیابی درونی، میزان برانگیختگی اعضا هیأت علمی در توجه به کیفیت گروه و سعی و تلاش در بهبود و ارتقای آن) پرداخته می شود.

2. چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی

به صورت خیلی مختصر، کميته تدوين كننده گزارش بايد در خصوص فرایند شرکت گروه در طرح ارزیابی درونی توضیحاتی را ارائه و سیری را که این طرح پشت سر گذاشته تا به اتمام رسیده را بیان کند.

2.1 اهداف و سؤالهای ارزیابی درونی

اهداف انجام این ارزیابی و سؤالات طرح شده در این خصوص بیان می شود. یعنی بایستی اشاره شود که چه سؤالاتی در ذهن اعضا هیأت علمی بوده و درصدد دستیابی به چه اهدافی بوده اند که این طرح را بصورت داوطلبانه انجام داده اند. به عنوان مثال اینکه فرایند تدریس یادگیری از چه کیفیتی (مطلوبیتی) برخوردار است؟ فعالیتهای آموزشی و پژوهشی اعضا هیأت علمی از چه مطلوبیتی برخوردار است؟ و....

2.2 داده های مورد نیاز (جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری)

در این قسمت به معرفی منابع جمع آوری داده ها و جامعه های آماری مورد مطالعه (اعضاء هیأت علمی، دانشجویان، مدیران گروه، دانش آموختگان، سرپرستان بلافصل دانش آموختگان) حجم نمونه آماری مورد مطالعه، نوع داده های مورد نیاز از هر کدام از این زیر جامعه ها پرداخته می شود.

2.3 چگونگی گردآوری داده ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه گیری

در این قسمت انواع ابزارهای گردآوری اطلاعات (پرسشنامه، فرم مصاحبه، چک لیست و...) و نحوه تدوین و برآورد اعتبار و روایی آنها، نحوه جمع آوری داده ها، چگونگی تحلیل داده های گردآوری شده و روش های آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل آنها، بصورت خلاصه و مفید بیان می شود.

3. عوامل مورد ارزیابی

3.1 مدیریت و سازماندهی گروه

3.1.1 توصیف

در این قسمت سابقه و وضعیت موجود مدیریت و سازماندهی گروه، برنامه ریزی توسعه گروه و اصولاً ماهیت وظایف مدیریت گروه بیان می شود. در این بخش ضمن اشاره به وضعیت مدیر گروه فعلی، می توان ویژگیهای علمی، مدیریتی و شخصیتی ایشان و نیز مدیران یک تا دو دوره قبلی را نیز مورد توجه قرار داد. سپس وظایف و عملکردی که از مدیریت انتظار می رود: اینکه آیا سازوکاری (دستورالعملی) جهت برنامه ریزی و ارزیابی فعالیتهای گروه وجود دارد؟ آیا گروه برنامه توسعه مشخصی در سطوح دراز مدت، میان مدت و کوتاه مدت دارد؟ آیا اعضای هیأت علمی در برنامه ریزی فعالیتهای گروه مشارکت داده می شوند؟ و بیان می شود.

3.1.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت داده های مربوط به این عامل مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می گیرد. یعنی وضعیت موجود در خصوص این عامل با توجه به نشانگرها و ملاک های تدوین شده، با وضعیت مطلوب (اهداف و رسالتهای گروه، معیارهای مطلوبیت و نشانگرهای وضعیت مطلوب) مورد مقایسه قرار گرفته و بر این اساس مطلوبیت این عامل مشخص می شود. سپس با توجه به مطلوبیت حاصل شده، وضعیت عامل مذکور مورد تفسیر و قضاوت قرار می گیرد.

3.1.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش بر اساس نتایج حاصل شده و تفاسیر صورت گرفته در این مورد، به ارائه پیشنهادات عملی و قابل اجرا پرداخته می شود. این پیشنهادات با توجه به نتایج حاصل از سنجش وضعیت موجود گروه با وضعیت مطلوب و اهداف گروه ارائه می شوند. پیشنهادات ارائه شده در این قسمت بصورت انشایی و بدون تفکیک سطوح ارائه می شوند.

3.2 هیأت علمی

3.2.1 توصیف

در این بخش وضعیت موجود کلیه اعضای هیأت علمی گروه به تفکیک رتبه علمی، وضعیت استخدامی، تعداد اعضا هیأت علمی عضو کمیته ارزیابی درونی و ویژگیهای علمی، آموزشی و پژوهشی این افراد و اینکه ترکیب و توزیع اعضا هیأت علمی موجود تا چه اندازه پاسخگوی نیازهای گروه (آموزشی و پژوهشی) است؟ فعالیتهای آموزشی اعضا هیأت در چه وضعیتی قرار دارد؟ وضعیت همکاریهای آموزشی و پژوهشی و تبادل تجربه بین اعضا هیأت علمی چگونه است؟ وضعیت برنامه مشاوره اعضا هیأت علمی گروه چگونه است؟ و ... عرضه می شود.

3.2.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. سپس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های مربوط به ملاک ها و نشانگرهای این عامل مورد تفسیر قرار می گیرد. این کار با توجه به معیارهای قضاوت و اهداف گروه صورت می گیرد.

3.2.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت براساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و تفسیر اطلاعات و داده ها در مرحله قبلی، پیشنهادات بصورت مستند و با تکیه بر اهداف و رسالت گروه در خصوص عامل مورد نظر عرضه می شود.

3.3 دانشجویان

3.3.1 توصیف

در این قسمت به توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی، علمی و آموزشی دانشجویان به تفکیک مقاطع تحصیلی (کارشناسی تحصیلات تکمیلی) پرداخته می شود. بنابراین سؤالاتی که در این قسمت مطرح هستند، می توانند سؤالاتی از این قبیل باشند: ترکیب و توزیع دانشجویان گروه چگونه است؟ وضعیت پیشرفت تحصیلی آنها چگونه است؟ نحوه پذیرش دانشجویان گروه در چه وضعیتی قرار دارد؟ و ...

3.3.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش اطلاعات و داده های گردآوری شده در خصوص ملاک ها و نشانگرهای مربوط به این عامل با توجه به معیارهای قضاوت و اهداف گروه مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می گیرند.

در خصوص میزان مطلوبیت این عامل، به مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب (نشانگرهای وضعیت مطلوب/معیارهای تحقق هدف) پرداخته و قضاوت و تفسیر صورت می پذیرد.

3.3.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت براساس نتایج حاصل شده از مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر، پیشنهادات مربوط به عامل دانشجویان به تفکیک مقطع تحصیلی ارائه می شود.

3.4 فرایند تدریس - یادگیری

3.4.1 توصیف

در این قسمت وضعیت موجود گروه از روشهای تدریس مورد استفاده اعضای هیأت علمی، مواد و وسایل آموزشی و کمک آموزشی مورد استفاده در تدریس، شیوه های سنجش و ارزشیابی از آموخته های دانشجویان و نحوه بازخورد نتایج به دانشجویان توصیف می شود.

3.4.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت وضعیت موجود گروه با وضعیت مطلوب (معیارهای تحقق هدف / اهداف فرایندی گروه) مورد مقایسه و نتایج حاصل تفسیر می شود. برای این امر، داده های گردآوری شده در خصوص ملاک ها و نشانگرهای مورد استفاده تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می گیرند. بهتر است نتایج به تفکیک مقاطع تحصیلی (کارشناسی و تحصیلات تکمیلی) عرضه گردد.

3.4.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت بر مبنای نتایج و تفسیرهای صورت گرفته در مرحله قبل، پیشنهادات کاربردی و عملی در جهت بهبود کیفیت عامل در فرایند تدریس یادگیری عرضه می شود.

3.5 دوره های آموزشی

3.5.1 توصیف

در این قسمت وضعیت موجود دوره ها :تعداد، سابقه و تنوع ، دوره ها و رشته های گروه توصیف می شود .بنابراین به عنوان مثال سؤالاتی که در این قسمت می توانند مطرح باشند عبارتند از اینکه : تا چه اندازه امکانات و منابع گروه با دوره های دایر مطابقت دارد؟ روند ارزیابی از دوره ها چگونه است؟ ترکیب دروس و اهداف دوره ها و میزان مطابقت آنها با نیازهای فردی جامعه چگونه است؟ و...

3.5.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می گیرند.تحلیل و تفسیر نتایج حتی الامکان بهتر است که به تفکیک مقاطع صورت پذیرد.

3.5.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت با توجه به نتایج حاصل و تفاسیر صورت گرفته ، در مرحله قبلی پیشنهادات به تفکیک مقاطع، در خصوص عامل دوره های آموزشی عرضه می شود.

3.6 امکانات و تجهیزات

3.6.1 توصیف

در این بخش وضعیت موجود امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی از نظر کمیت، کیفیت، کفایت و تناسب و آنها توصیف می شود.

به عنوان مثال فضای آموزشی و پژوهشی گروه چگونه است؟ وضعیت موجود کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی گروه چگونه است؟ امکانات و خدمات رایانه ای گروه چگونه است؟ و...

3.6.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند اطلاعات و داده های جمع آوری شده(بیانگر وضعیت موجود) با وضعیت مطلوب (معیارهای قضاوت / تحقق هدف)مورد مقایسه قرار گرفته و نتایج حاصل تفسیر می شوند.

3.6.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت براساس نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات عملی و کاربردی عرضه می شود.

3.7 دانش آموختگان

3.7.1 توصیف

در این قسمت وضعیت موجود دانش آموختگان از نقطه نظر ویژگیهای علمی، جمعیت شناختی، سرنوشت شغلی، ادامه تحصیل و ارتقاء، تواناییهای (شناختی/مهارتی/نگرشی) آنها و... توصیف می شود. لازم به ذکر است که دانش آموختگان در این قسمت شامل کسانی می شود که جزء جامعه آماری دانش آموختگان به حساب می آیند. در واقع کمیته ارزیابی درونی یک محدوده زمانی مشخص مثلاً دانش آموختگان 92-1391 را مبنا قرار داده و به توصیف این عامل به صورت خاص و کل دانش آموختگان گروه به صورت کلی می پردازد. در این بخش اصولاً هدف از تربیت دانش آموختگان توسط این گروه بیان می شود. یعنی اینکه گروه از نظر تربیت نیروی انسانی متخصص چه اهدافی داشته و این دانش آموختگان به کدام قسمت یا بخش از این اهداف پاسخ گفته اند؟ چيستی و ماهیت پرورش و تربیت نیروی انسانی متخصص (دانش آموخته گروه) توسط گروه بیان می شود.

3.7.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. نتایج حاصل با توجه به اهداف گروه و معیارهای قضاوت/تحقق هدف که توسط کمیته ارزیابی درونی تدوین شده، تفسیر می شوند.

3.7.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات قابل اجرا و عملی در جهت بهبود کیفیت این عامل، عرضه می شود.

3.8 عملکرد پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی

3.8.1 توصیف

کمیته ارزیابی درونی، وضعیت موجود فعالیتهای اعضا هیأت علمی گروه از نقطه نظر پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی شامل، تعداد کتاب، مقاله چاپ شده، کنفرانسها و سمینارها، ارائه شده میزان خدمات مشاوره ارائه شده به مؤسسات و سازمانها متناسب با حیطه تخصصی گروه توسط اعضای هیأت علمی گروه مورد توصیف قرار می گیرند.

3.8.2 هدف و ماهیت

در این بخش اهداف و ماهیت فعالیتهای پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی توسط اعضا هیأت علمی گروه و اینکه اصولاً این فعالیتهای و عملکرد برای پاسخگویی به چه اهداف و نیازهایی است؟ مورد بررسی قرار می گیرند.

3.8.3 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش اطلاعات و داده های مورد نظر در خصوص این عامل مورد تجزیه و تحلیل و با توجه به اهداف گروه و ماهیت این عامل تفسیر قرار می گیرند.

3.8.4 پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش بر اساس تحلیل و تفسیرهای صورت گرفته پیشنهادهای جهت بهبودی وضعیت و عملکرد گروه در زمینه پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی عرضه می شود.

4. روابط علمی گروه با سایر گروههای همسان در داخل و خارج

4.1 توصیف

در این قسمت وضعیت موجود گروه در زمینه میزان روابط علمی (آموزشی پژوهشی و) گروه با سایر گروههای همسان در دانشگاه های داخل و خارج توصیف می شود.

4.2 تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش با توجه به ترسیم وضعیت موجود و مقایسه آن با اهداف و وضعیت مطلوب گروه در این خصوص، داده ها و اطلاعات موجود تحلیل و تفسیر می شود.

4.3 پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات عملی و کاربردی در زمینه بهبود وضعیت ارتباط علمی گروه، با سایر گروه های همسان در داخل و خارج عرضه می شود. لازم به یادآوری می باشد که در کلیه زیربخشهای این قسمت، رسالت و اهداف گروه مبنای اصلی و لازم برای توصیف، تحلیل و تفسیر و ارائه پیشنهادات می باشد.

یادآوری: پیشنهادات موردنظر در خصوص هر عامل در قسمتهای ۳ و ۴ بصورت کلی و با اتکاء بر نتایج تحلیل و تفسیرهای صورت گرفته در خصوص آن عامل ارائه می شوند. ضمن اینکه در بخش ۵ یعنی خلاصه، نتیجه

گیری و پیشنهادات به جمع بندی پیشنهادهای ارائه شده و تفکیک آنها در سطوح گروه، دانشکده و دانشگاه و وزارتخانه پرداخته می شود.

5. خلاصه نتیجه گیری و پیشنهادات

این قسمت از گزارش ارزیابی درونی مهمترین قسمت و در واقع چکیده و حاصل سایر قسمتهای گزارش می باشد. بنابراین لازم است بصورت دقیق و با مشارکت کلیه اعضا هیأت علمی گروه تدوین شود.

5.1 پیشنهادات

در این قسمت به جمع بندی نظرات و پیشنهادهای ارائه شده در خصوص همه عوامل مورد ارزیابی پرداخته می شود.

اعضای کمیته ارزیابی باید به این نکته توجه داشته باشند که همه مسائل و مشکلات گروه، به یک سطح مثلاً گروه، یا دانشکده، دانشگاه و یا وزارتخانه بر نمی گردد. بنابراین بهتر است که پیشنهادات با توجه به قابلیت اجرای آنها به تفکیک در سطح گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع و بدون تقسیم بندی آنها در سطح عوامل مذکور (ساختار سازمانی و مدیریت گروه، هیأت علمی، دانشجویان و ...) ارائه شوند. اعضای کمیته باید پس از بیان مقدمه ای کوتاه و مختصر در خصوص این قسمت و بیان میزان مطلوبیت کیفیت عملکرد گروه و عوامل مورد ارزیابی، پیشنهادات خود را در سطوح سه گانه مذکور ارائه دهند.

5.2 چگونگی اجرای پیشنهادات و نظارت بر انجام آنها

این قسمت از گزارش به ارائه راهکارهای عملی توسط اعضای کمیته راهبری و تضمین کیفیت گروه، اختصاص دارد. اعضای کمیته باید بر اساس نتایج و یافته های مربوط به هر یک از عوامل مورد ارزیابی و همچنین وضعیت موجود گروه آموزشی، و پس از ارائه پیشنهادات در سطوح سه گانه، شیوه های عملی نمودن این پیشنهادات را بیان نماید. اعضای کمیته بایستی در ارائه راهکار، به میزان اختیارات گروه، دانشکده یا دانشگاه و وزارتخانه توجه نمایند و سپس مشخص نمایند که راهکار ارائه شده توسط کدام یک از این دسته ها یعنی گروه، دانشکده، دانشگاه و یا وزارتخانه بایستی عملی شود. ضمن اینکه از گروه ها انتظار می رود که در این قسمت ساز و کار پیشنهادی خود را جهت نظارت بر اجرای پیشنهادات و تضمین انجام آنها ارائه نمایند.

5.3 نتیجه گیری درباره کیفیت گروه آموزشی: حال و آینده

در این قسمت به نتیجه گیری در خصوص کیفیت گروه با اتکاء به نتایج حاصل شده و رسالت و اهداف گروه پرداخته می شود. بنابراین در اینجا وضعیت موجود گروه (کیفیت گروه) به صورت کلی مورد قضاوت قرار می گیرد و سطح مطلوبیت کلی گروه آموزشی تعیین می شود؛ سپس برنامه آینده گروه جهت حفظ، بهبود و ارتقاء کیفیت ارائه می شود. به عبارت دیگر نقاط قوت، ضعف، فرصتها و عوامل بیرونی تهدید کننده و فعالیتهای آینده گروه (برنامه استراتژیک گروه برای تحول و حذف/ کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب) برای ایجاد تحول مطرح می شود و سپس نوع فعالیتهای، مسئول پیگیری و مدت زمان انجام فعالیتهای به صورت جامع و عملیاتی ارائه می شود.

• منابع

منابع مورد استفاده (فارسی / انگلیسی) در اجرای فرایند ارزیابی درونی و تنظیم گزارش آن در این قسمت ارائه می شود.

• پیوستها

در این قسمت نسخه ای از ابزارهای جمع آوری اطلاعات، جداول آماری و جداول ارائه نتایج (سطوح مطلوبیت) در خصوص عوامل؛ ملاکها، نشانگرها و معیارهای قضاوت و تحقق هدف تدوین و تصویب شده بوسیله گروه، عناوین و مشخصات جلسات برگزار شده (تاریخ، تعداد، نتایج، شرکت کنندگان) توسط کمیته راهبری ارزیابی درونی ارائه می شود.

بخش چهارم

پرسشنامه ها

بحث و نتیجه گیری

گسترش سریع آموزش عالی در چند دهه گذشته، لزوم ارتقاء و بهبود کارآیی، مسئولیت پذیری مؤسسات آموزش عالی جهت پاسخ به تقاضاهای متفاوت و متغیر ذینعان و دیگر چالش های فراروی نظام های آموزش عالی از قبیل جهانی شدن، اقتصاد دانش محور و ... در بسیاری از کشورها از جمله ایران، مؤسسات آموزش عالی را ملزم به استقرار نظام ارزیابی و تضمین کیفیت و بازاندیشی در اهداف و وظایف خود نموده است. در این راستا ارزیابی درونی که بر مشارکت مستقیم اعضای هیئت علمی در امر ارزیابی و پیمایش نظرات افراد ذیربط و ذینفع گروه آموزشی، قضاوت درباره کیفیت دروندادهای، فرآیندها و برون دادهای، شناسایی ضعف ها و قوت ها و ارائه پیشنهاد بنا شده است، زیربنای نظام های تضمین کیفیت می باشد. بنابراین طی یک دهه گذشته کاربرد ارزیابی درونی در بهبود مستمر کیفیت گروه های آموزشی دانشگاه های ایران مورد توجه قرار گرفته است.

دانشگاه فرهنگیان که به منظور تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش تأسیس شده است، به منظور دستیابی به چشم اندازها و رسالت هایش بایستی در زمینه آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش پیشرو و سرآمد باشد. از این رو کیفیت در این دانشگاه جایگاهی والا و حساس داشته و لزوم فراهم نمودن مقدمات آن ضروری می نماید. بنابراین توجه به امر مهم ارزیابی درونی و تفسیر نتایج حاصل از آن مقدمه ورود به بحث کیفیت می باشد.

کتابچه حاضر که مجموعه ای از ملزومات و مؤلفه های احصا شده ی ارزیابی درونی دانشگاه فرهنگیان می باشد، به منظور استفاده و اعمال نظر گروه های آموزشی پردیس های دانشگاه فرهنگیان در اختیار آنها قرار خواهد گرفت. امید است با دقت نظر تمامی مسئولان و دلسوزان عرصه علم و فرهنگ، کاستی های آن به حداقل ممکن کاهش یافته و مجموعه ای ارزشمند تدوین شود تا قابلیت اجرایی آن میسر گردد. در این صورت اعتبار یافته های حاصل از آن و نیز پیشنهادها های بر خاسته افزایش یافته و بهبود کیفیت مقدر خواهد شد.

پیشاپیش از زحمات شما عزیزان قدردانی می گردد.

معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان

دفتر نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی