

ارزیابی درونی در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

عباس عباس پور^۱

محمد شرفی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۲۱

تاریخ وصول: ۹۰/۷/۲۲

چکیده

زمینه: بهبود کیفیت فعالیت‌های نظام‌های آموزش عالی به منظور پاسخگویی به چالش‌های پیش رو همواره از سیاست‌های اصلی دست اندرکاران نظام‌های آموزش بوده است. هدف: پژوهش حاضر با هدف توسعه و بهبود کیفیت گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی از طریق ارزیابی درونی صورت گرفته است. روش: به این منظور پس از تصریح اهداف گروه در سه سطح آموزشی، پرورشی و عرضه خدمات تخصصی و با توسل به تجربیات ملی و بین‌المللی، الگوی عناصر سازمانی و نظرات کمیته ارزیابی درونی گروه مورد مطالعه، تعداد هفت عامل تعیین و مورد ارزیابی قرار گرفت. این عامل‌ها عبارتند از: ۱- هدف‌ها، مدیریت و سازماندهی؛ ۲- هیأت علمی؛ ۳- دانشجویان؛ ۴- دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی؛ ۵- فرایند یاددهی و یادگیری؛ ۶- دانش آموختگان؛ ۷- امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی. به منظور ارزیابی عوامل فوق ۴۷ ملاک و ۱۸۲ نشانگر در نظر گرفته شد. هر کدام از این نشانگرها با اندازه گیری یک یا چند متغیر همراه بود. ابزارهای مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه، مصاحبه، چک لیست و سند کاوی

۱- استادیار علمی دانشگاه علامه طباطبایی abbaspour1386@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبایی msharaf93@gmail.com

داده‌های لازم بود. با بررسی پیشینه گروه و به‌خصوص تحولات آن در پنج سال گذشته و رجوع به قوانین و مقررات دانشگاهی و در نظر گرفتن انتظارات آزمودنی‌ها برای هر نشانگر الزاماتی جهت قضاوت تهیه و تدوین گردید. براین اساس تلاش شد وضعیت موجود گروه با توجه به الزامات تعیین شده که مشخص کننده وضعیت مورد انتظار گروه بود، مقایسه لازم به عمل آید و سطح مطلوبیت هر نشانگر مشخص شود. یافته‌ها: براساس میانگین امتیازهای داده شده به سطوح مطلوبیت (مطلوب: ۳؛ نسبتاً مطلوب: ۲؛ نامطلوب: ۱) و تطبیق آن با طیف‌های قضاوت نتایج ارزیابی به شرح ذیل بدست آمد: عامل هدف‌ها، مدیریت و سازماندهی نسبتاً مطلوب، هیأت علمی مطلوب، دانشجویان نسبتاً مطلوب، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی نسبتاً مطلوب، فرایند یاددهی - یادگیری نسبتاً مطلوب، دانش‌آموختگان نسبتاً مطلوب و در نهایت، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی نسبتاً مطلوب بود. در مجموع به رغم اینکه وضعیت موجود گروه در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشت؛ لکن در مورد برخی نشانگرها نارسایی‌ها و کاستی‌هایی وجود داشت که برای رفع آنها و بهبود در کیفیت گروه پیشنهادهایی ارائه شد.

واژگان کلیدی: اعتبار بخشی، ارزیابی درونی، کیفیت، آموزش عالی.

مقدمه

دانشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین نظام‌های اجتماعی هستند و رشد و توسعه سایر نظام‌ها به کیفیت آنها وابسته است. بنابراین بهبود کیفیت نظام آموزش عالی به طور اعم و دانشگاه‌ها به طور اخص یکی از دغدغه‌های اصلی هر کشور به حساب می‌آید. با توجه به نقش حیاتی و کلیدی و جایگاه دانشگاه‌ها و حساسیت بالای مردم نسبت به عملکرد این نهادها، بایستی در هر دو بعد کمی و کیفی به صورت موزون و متعادل رشد نمایند، از سوی دیگر امروزه محدودیت منابع انسانی و مادی جامعه، بررسی عملکرد دانشگاه‌ها را ضروری می‌نماید. لذا طی دهه‌های اخیر

کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته تلاش‌های خود را برای به کارگیری رویکردهای ارزیابی به منظور سنجش و بهبود کیفیت آموزش عالی افزایش داده‌اند (بازرگان، ۲۰۰۲ ص ۱۲۳). عواملی از قبیل گسترش اهمیت اقتصاد/جامعه مبتنی بر دانش، ضرورت نوآوری و رواج فناوری‌های اطلاعاتی ارتباطاتی باعث شده تا مؤسسات آموزش عالی سراسر دنیا نسبت به پاسخگویی به نیازهای محلی و ملاحظات ملی تشویق گردند (سازمان همکاری‌های توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۰۴، ص ۲۱). بنابراین امروزه توافق عمومی راجع به پاسخگویی در نظام آموزش عالی و ایجاد سیاست‌ها و رویه‌هایی برای اطمینان از حفظ و گسترش کیفیت در این نظام‌ها وجود دارد (بی اس آی بی^۲، ۲۰۰۳، ص ۸۶). نگاهی به تحولات نظام آموزش عالی ایران در دو دهه گذشته از نظر جمعیت دانشجویی، حاکی از رشد کمی و عدم توجه کافی به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود و ارتقاء آن می‌باشد. بهبود و ارتقاء کیفیت مستلزم استقرار یک ساز و کار مناسب ارزیابی است (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۶۳۶). ارزیابی به عنوان یکی از مهمترین فعالیت‌های مدیریت عملکرد در تولید و توسعه کیفیت در سازمان‌ها مطرح می‌باشد و در واقع بهبود کیفیت نتیجه ارزیابی کیفیت است (زین آبادی و پورکریمی، ۱۳۸۳). بر همین اساس در سال‌های گذشته (حدود یک دهه اخیر) در آموزش عالی ایران رویکرد اعتبارسنجی به منظور ارزیابی و اعتبارسنجی نظام آموزش عالی مورد استفاده قرار گرفته است و مرحله اول آن یعنی ارزیابی درونی در اکثر گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های سراسر کشور به اجرا درآمده است. بازرگان (۲۰۰۷)، اثرات اجرای فرایند ارزیابی درونی در سطح گروه‌های آموزشی را به شرح ذیل بر می‌شمرد:

- تصریح اهداف و مقاصد گروه‌های آموزشی از طریق مشارکت اعضاء هیأت علمی؛
- ترازایی عملکرد گروه‌های آموزشی؛
- قضاوت درباره میزان دست یابی به اهداف بیان شده؛

- برنامه ریزی استراتژیک فعالیت های گروه؛
- شناسایی گام هایی که برای دستیابی به اهداف راهبردی گروه می بایست برداشته شود.

در راستای اجرای همین برنامه و به منظور دستیابی به بهبود کیفیت در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی طرح ارزیابی درونی به اجرا در آمد که نتایج آن در این مقاله ارائه شده است.

اهداف اجرای طرح ارزیابی درونی

هدف کلی از اجرای ارزیابی درونی در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی عبارت بود از توسعه و بهبود کیفیت گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی از طریق اجرای ارزیابی درونی که متعاقب این هدف کلی اهداف جزئی ذیل نیز مدنظر بود:

- ۱- تدوین و تصریح اهداف گروه؛
- ۲- ارزیابی کیفیت عوامل دروندادی سیستم آموزشی گروه؛
- ۳- ارزیابی کیفیت عوامل فرایندی سیستم آموزشی گروه؛
- ۴- ارزیابی کیفیت عوامل بروندادی سیستم آموزشی گروه؛
- ۵- ارائه راهکارها و پیشنهادهای لازم جهت توسعه و بهبود وضع موجود هر یک از عوامل دروندادی، فرایندی و بروندادی.

سؤالات پژوهش

مبتهی بر اهداف فوق سؤالات ذیل به عنوان سؤالات پژوهش مورد توجه بوده است.

- ۱- اهداف گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کدامند؟
- ۲- عوامل دروندادی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از چه کیفیتی برخوردارند؟
- ۳- عوامل فرآیندی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از چه کیفیتی برخوردارند؟

۴- عوامل بروندادی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از چه کیفیتی برخوردارند؟
۵- راهکارها و پیشنهادات لازم جهت بهبود وضعیت موجود عوامل دروندادی، فرایندی و بروندادی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کدامند؟

روش پژوهش

روش این پژوهش مبتنی بر روش‌های توصیفی و از نوع کاربردی است. از این حیث که در این پژوهش به توصیف ویژگی‌های گروه از ابعاد مختلف پرداخته شده و از طرفی از نتایج آن جهت بهبود وضعیت موجود گروه استفاده می‌شود.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه برای گردآوری داده‌های موردنیاز، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی بود که از زیر جامعه‌های زیر تشکیل شده بود:

- ۱- مدیران گروه (مدیران سابق گروه و مدیر فعلی گروه)؛
- ۲- اعضاء هیأت علمی گروه؛
- ۳- کلیه دانشجویان دوره کارشناسی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، برنامه ریزی آموزشی و برنامه ریزی درسی و دانشجویان دکتری رشته برنامه ریزی درسی؛
- ۴- دانش‌آموختگان دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد در دوره‌های قبلی گروه آموزشی. لازم به ذکر است با توجه به اینکه تا زمان اجرای پژوهش دانشجویان دکتری رشته برنامه ریزی درسی فارغ‌التحصیل نشده بودند، در این مقطع تحصیلی گروه آموزشی فاقد دانش‌آموخته بوده است؛
- ۵- کارفرمایان و سرپرستان دانش‌آموختگان.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

در این تحقیق از روش سرشماری کامل و نمونه گیری در دسترس استفاده شده است که به شرح ذیل می باشد:

- در مورد زیر جامعه مدیران گروه از روش سرشماری کامل استفاده شده است.
 - در مورد زیر جامعه اعضاء هیأت علمی گروه به استثنای یک نفر از اعضاء که امکان مشارکت ایشان میسر نگردید بقیه اعضاء جهت تکمیل اطلاعات مشارکت داشته و مورد سرشماری قرار گرفتند.

- زیر جامعه دانشجویان شامل ۳۰ نفر دانشجویان کارشناسی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، ۱۴ نفر دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، ۱۶ نفر دانشجویان کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی و ۱۵ نفر دانشجویان کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی و ۵ نفر دانشجویان دکتری رشته برنامه ریزی درسی.

- زیر جامعه دانش آموختگان و فارغ التحصیلان شامل ۱۵ نفر دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد و نیز ۱۵ نفر دانش آموخته مقطع کارشناسی بود.

- زیر جامعه کارفرمایان دانش آموختگان شامل ۷ پرسشنامه عودت داده شده بود که در تحلیل نتایج مورد استفاده قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش و ویژگی های فنی ابزارهای پژوهش

مجموعه ای از ابزارهای اندازه گیری که برای گردآوری اطلاعات از آنها استفاده شده عبارتند از الف) پرسشنامه (اعضاء هیأت علمی، مدیر گروه، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان و سرپرستان بلافصل دانش آموختگان) ب) مصاحبه (مدیر فعلی و قبلی) ج) چک لیست (فضا و تجهیزات کتابخانه). جدول ابزارهای سنجش عوامل مورد ارزیابی و منابع گردآوری اطلاعات را نشان می دهد. هرچند ابزارهای سنجش به خصوص پرسشنامه های هیأت علمی و دانشجویان در چندین گروه دیگر با تفاوت بسیار اندکی اجرا شده بود و از لحاظ اعتبار

مفهوم و فرایند اجرای ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی

ارزیابی درونی یا خود ارزیابی مرحله اول الگوی اعتبارسنجی است که مشتمل بر سه مرحله ارزیابی درونی، ارزیابی بیرونی و اعتبار بخشی است. در نظام آموزش عالی ایران ارزیابی درونی عبارت است از فرایندی که در طی آن کیفیت عوامل تشکیل دهنده سیستم (برنامه، سازمان یا مؤسسه) به وسیله خود اعضاء تشکیل دهنده سیستم ارزیابی می شود (بازرگان، ۱۳۸۰، ص ۱۱۲؛ احمدی و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۲۲۲). و کیفیت نیز به مجموعه ویژگی های مختلف عناصر یک سیستم اشاره دارد که توان سیستم را برای رسیدن به اهداف نشان می دهند (فراست خواه و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۱۱۷). بازرگان معتقد است که تعریف ارائه شده از سوی شبکه بین المللی نهادهای تضمین کیفیت در آموزش عالی^۱ در خصوص کیفیت تقریباً با اکثر فعالیت های صورت گرفته در زمینه ارزیابی کیفیت در سطح بین المللی و از جمله در ایران همناست (بازرگان، ۱۳۸۰، ص ۱۱۲). این نهاد کیفیت را میزان تطابق وضعیت موجود نظام های آموزشی عالی با: الف - استانداردهای از قبل تعیین شده و ب- رسالت؛ اهداف و انتظارات تعیین نموده است.

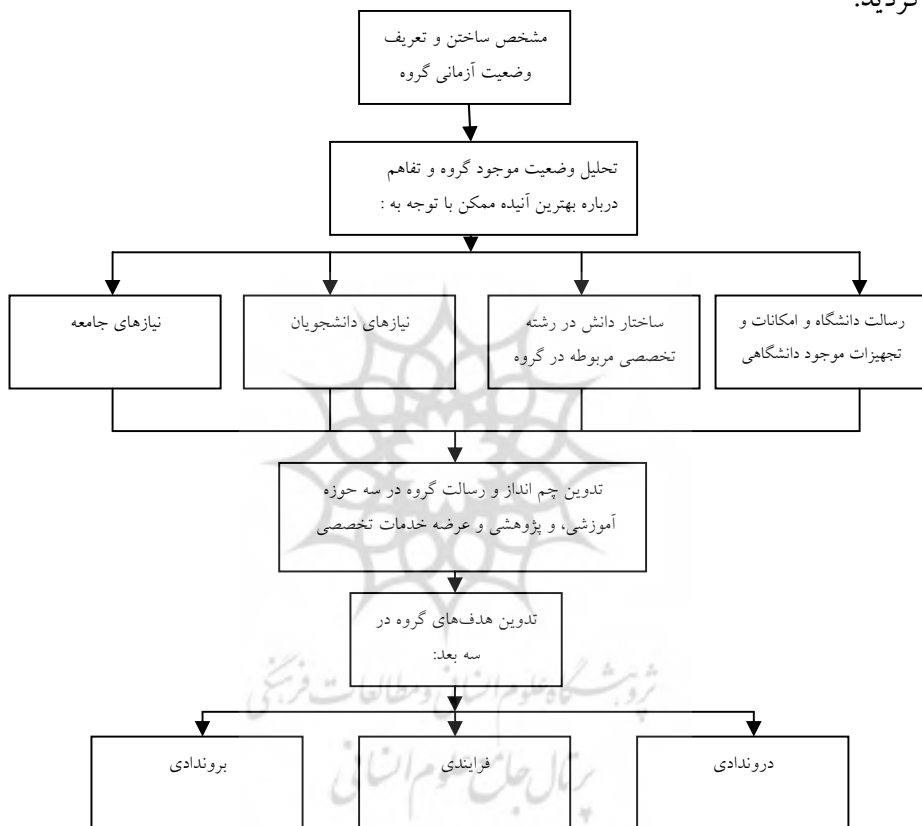
تجارب اجرای ارزیابی درونی در سطح گروه های آموزشی در ایران (احمدی و همکاران، ۲۰۱۱؛ بازرگان، ۱۳۸۰؛ محمدی، ۱۳۸۱ و میرزایی ۱۳۸۳ و...) نشان می دهد که فرایند ارزیابی درونی در سطح گروه های آموزشی در طی مراحل زیر انجام می پذیرد:

۱- آشنا کردن اعضاء هیأت علمی گروه های آموزشی با هدف و فرایند اجرای ارزیابی

درونی؛

- ۲- تشکیل کمیته ارزیابی درونی و تقسیم کار؛
 - ۳- تدوین جدول زمانبندی برای اجرای ارزیابی درونی؛
 - ۴- توافق درباره عوامل مورد ارزیابی؛
 - ۵- مشخص کردن هدف‌های نظام (برنامه) مورد ارزیابی؛
 - ۶- بیان ملاک‌ها مورد ارزیابی؛
 - ۷- تعریف نشانگرهای مورد نظر برای ارزیابی؛
 - ۸- مشخص کردن داده‌های مورد نیاز برای محاسبه نشانگرها؛
 - ۹- انتخاب و تدوین ابزار اندازه گیری؛
 - ۱۰- گرد آوری داده‌ها؛
 - ۱۱- تحلیل داده های و تدوین گزارش مقدماتی؛
 - ۱۲- توزیع گزارش مقدماتی میان دست اندرکاران و کسب نظرات آنان به منظور تدوین گزارش نهایی.
- در پژوهش حاضر نیز با برگزاری کارگاه آموزشی و آشنایی اعضاء با فلسفه و هدف ارزیابی درونی به عنوان مرحله اول شروع شد و با تشکیل کمیته ارزیاب درونی و تقسیم کلی وظایف و زمانبندی طرح به عنوان مراحل دوم و سوم ادامه یافت و در مرحله بعد ضمن توافق درباره عوامل مورد ارزیابی تدوین و تصریح اهداف گروه متناسب با نمودار صورت گرفت. در مرحله ششم با استفاده از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور، پیشنهادهای متخصصان و نظر اعضای کمیته ارزیابی مجموعه ای از ویژگی های عمده هر عامل به عنوان ملاک‌های آن عامل تعریف گردید که جمعاً بالغ بر ۴۷ ملاک برای ۷عامل شناسایی شد. در مرحله هفتم نشانگرهای مناسب برای هر یک از ملاک‌ها تدوین گردید که در مجموع برای ۷ عامل تعداد ۱۸۲ نشانگر شناسایی شد. جدول ۲ عامل‌ها و ملاک‌های مربوط به هر عامل را نشان می‌دهد. در مرحله هشتم داده‌های مورد نیاز مربوط به نشانگرها مشخص و در مرحله نهم ابزارهای اندازه‌گیری این داده‌ها طراحی و تدوین شد. در مرحله بعد براساس ابزارهای تدوین

شده در مرحله قبل اطلاعات لازم جمع‌آوری و طبقه بندی شد. در مرحله یازدهم داده‌های گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و گزارش مقدماتی تدوین شد و نهایتاً در مرحله بعد گزارش نهایی ارزیابی درونی بر مبنای بازخورد حاصل از گزارش مقدماتی تدوین گردید.



نمودار ۱. فرایند تدوین اهداف گروه آموزشی

ادامه تحصیل دانش آموختگان	دانش آموختگان
نظر کارفرمایان درباره سطح قابلیت دانش، مهارت و توانایی دانش آموختگان	
سرنوشت شغلی دانش آموختگان	
مقاله ها و آثار علمی دانش آموختگان	
نظرات دانش آموختگان درباره برنامه های آموزشی و درسی	
ارتباط دانش آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل	
الگوها و روشهای تدریس	فرایند تدریس و یادگیری
استفاده از منابع و وسایل آموزشی	
ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	
استفاده از بازخورد	
دوره های آموزشی و اهداف آن	دوره های آموزشی و برنامه های درسی و غیر درسی
تناسب رشته های تحصیلی با امکانات مادی و منابع انسانی گروه	
ضرورت بازنگری برنامه درسی دوره ها	
انطباق پذیری برنامه های درسی دوره ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه	
فعالیت های کارورزی و فوق برنامه	
فضاهای آموزشی و اداری	امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی
کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی	
امکانات و خدمات رایانه ای	
کارگاهها و آزمایشگاهها	
وسایل کمک آموزشی	

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و درصد) و روش وزن دهی (ارزش‌گذاری) گزینه‌ها استفاده شده است و برای قضاوت در خصوص سؤالات، نشانگرها، ملاک‌ها و عوامل از طیف‌های قضاوت در سه سطح مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب استفاده شده است. جدول ۳ به توضیح این طیف‌ها پرداخته است.

ارزیابی شد، نتایج ارزیابی درونی در گروه براساس هر یک از عوامل مورد ارزیابی ارائه می گردد.

عامل اهداف، مدیریت و سازماندهی

به منظور سنجش عامل اهداف، مدیریت و سازماندهی گروه ۱۲ ملاک و ۳۵ نشانگر شناسایی و مورد بررسی قرار گرفت که بر مبنای تحلیل صورت گرفته از چک لیست، مصاحبه و پرسشنامه اعضاء هیأت علمی راجع به این عامل مشخص گردید که هرچند اعضای گروه آموزشی هدف‌هایی را به طور ضمنی در نظر داشتند اما، همانند دیگر گروه‌ها این هدف‌ها به طور صریح و بدون تعریف نشده بود لذا، سند مشخصی از هدف‌های گروه که قابلیت سنجه‌پذیری داشته باشد به دست نیامد. همچنین براساس مصاحبه‌های صورت گرفته مشخص گردید که میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تدوین اهداف گروه نسبی است همچنین اختیار اعضای گروه در تنظیم فعالیت‌های آموزشی گروه نسبی است. در خصوص برنامه جلسات گروه، اعضای گروه برای تشکیل جلسات گروه برنامه‌ای بدون تهیه نموده‌اند و قبل از آغاز هر ترم تحصیلی به اطلاع اعضای گروه و دانشجویان می‌رسد. به علاوه میزان حضور اعضای هیأت علمی در جلسات گروه مطلوب است. در مورد توسعه فعالیت‌های گروه به خصوص با رویکرد میان رشته‌ای پیش‌بینی‌هایی از سوی گروه به عمل آمده و سه طرح پژوهشی مربوط به ایجاد رشته‌های جدید در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری برنامه‌هایی تدارک دیده شده است. از لحاظ اعتبارات مالی و پیش‌بینی محل بودجه مشخص برای گروه، وضعیت مطلوبی به چشم نمی‌خورد و گروه از اعتبار مالی از قبل تخصیص یافته به نحوی که به اطلاع گروه برسد، برخوردار نیست. در مورد سیاست‌های انتخاب مدیر گروه و ویژگی‌های آن سازوکار مشخص قانونی وجود دارد و تاکنون نحوه عمل گروه نسبت به این سازوکار قانونی و کاملاً مطلوب بوده است. همچنین شیوه انتخاب و مدت زمان مدیریت گروه نیز به صورت انتخابی و برای مدت زمان مشخص تعیین شده است. در مجموع ویژگی‌های فردی مدیر گروه طی سه دوره

قبل از لحاظ مدرک، رتبه و سابقه کار آموزشی کاملاً مطلوب بوده است و میزان میزان آشنایی مدیران گروه با روش‌های مدیریت آموزشی گروه کاملاً مطلوب بوده است. تعامل گروه با سایر گروه‌های دانشکده یا دانشگاه به استثنای روابط دوستی و عاطفی موحود بین اعضای هیأت علمی از قوت کافی برخوردار نیست و در عمل به ندرت جلسات مشترکی بین گروه‌ها برگزار می‌شود.

عامل هیأت علمی

ارزیابی عامل هیأت علمی با استفاده از ۸ ملاک و ۲۱ نشانگر انجام پذیرفت. تحلیل یافته‌های مربوط به این عامل نشان می‌دهد که نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان در دوره‌های کارشناسی ۱ به ۱۷، کارشناسی ارشد ۱ به ۲۳ و در دوره دکتری ۱ به ۲ می‌باشد همچنین مرتبه علمی اعضای هیأت علمی گروه شامل ۲ نفر دانشیار و ۳ نفر استادیار می‌باشد. ۱۰۰ درصد اعضای هیأت علمی گروه دارای سابقه کار ۱۰ سال و بیشتر می‌باشند. متوسط تعداد کتاب‌های تخصصی انتشار یافته توسط اعضای هیأت علمی گروه افزون بر یک کتاب تخصصی یا ترجمه شده است. از نظر وضعیت استخدامی همه اعضای گروه استخدام رسمی هستند. متوسط تعداد واحدهای تدریس اعضای هیأت علمی در هر ترم ۱۴ واحد می‌باشد و میانگین ساعات اختصاصی جهت مشاوره و حضور در گروه ۸ ساعت در فواصل زمانی از قبل مشخص شده است. میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در جلسات گروه و شورای آموزشی با توجه به حضور مستمر و افزون بر ۸۰ درصد، مطلوب ارزیابی شده است. تعداد پایان نامه‌های راهنمایی و مشاوره شده توسط کلیه اعضای هیأت علمی گروه ۴ و بیشتر می‌باشد. اعضای هیأت علمی گروه بین ۲ تا ۱ طرح پژوهشی اجرا شده و یا در دست اجرا دارند. متوسط فرصت مطالعاتی استفاده شده توسط اعضای هیأت علمی گروه ۱۴/۳٪ می‌باشد همچنین تسلط اعضای هیأت علمی گروه به زبان انگلیسی و فناوری اطلاعات و ارتباطات و کار با رایانه نسبتاً مطلوب ارزیابی شد.

عامل دانشجویان

از لحاظ توزیع جغرافیایی در حدود ۶۰ درصد دانشجویان بومی استان تهران هستند. میانگین سن دانشجویان پذیرفته شده در دوره کارشناسی بین ۱۸ تا ۲۲ سال و کارشناسی ارشد بین ۲۳ تا ۲۵ سال است. طی سال‌های گذشته وضعیت سن ورود متقاضیان در رشته‌ها و دوره‌های تحصیلی بهبود چشمگیری یافته و جوان‌تر از گذشته شده است. همچنین ۷۸/۵ درصد دانشجویان دوره کارشناسی طی پنج سال گذشته زن و ۲۱/۵ درصد آنان مرد بوده‌اند اما در دوره کارشناسی ارشد طی همین مدت ۴۶ درصد زن و ۵۴ درصد مرد بوده‌اند. همچنین توزیع دانشجویان در رشته‌های تحصیلی گروه نسبتاً مطلوب بوده است به علاوه تناسب نسبتاً مطلوبی بین تعداد پذیرفته‌شدگان و امکانات و ظرفیت دوره‌های آموزشی وجود دارد. رتبه علمی دانشجویان پذیرفته شده در گروه و معدل دانشجویان در حد نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. کمتر از ۱۰ درصد از کل دانشجویان افت تحصیلی و انصراف از تحصیل دارند و بیش از ۹۰ درصد آنان با موفقیت واحدهای درسی را می‌گذرانند. دانشجویان از لحاظ میزان تعامل خود با اعضای هیأت علمی گروه تا حدودی راضی هستند و این میزان در دانشجویان کارشناسی بیش از تحصیلات تکمیلی است. مراجعه دانشجویان به اعضای هیأت علمی جهت مشاوره در طول هفته مطلوب است. میزان رضایت دانشجویان کارشناسی از نحوه راهنمایی و مشاوره اساتید ۳/۰۲ و دانشجویان کارشناسی ارشد ۳/۷۴ می‌باشد. هر چند رسم معرفی رشته تحصیلی به دانشجویان جدیدالورود مورد توجه واقع شده اما از نحوه جلسات توجیهی رضایت کامل حاصل نشده است. میزان آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی در هنگام انتخاب رشته در دوره کارشناسی ۲/۴۶ و در دوره کارشناسی ارشد ۳/۸۵ می‌باشد. میزان آگاهی دانشجویان از وضعیت بازار کار رشته تحصیلی در دوره کارشناسی ۲/۲۹ و در دوره کارشناسی ارشد ۳/۵۳ می‌باشد. میزان علاقه دانشجویان کارشناسی ارشد به رشته تحصیلی خود در حال حاضر بیش از کارشناسی است. میزان رضایت دانشجویان از مدیر گروه، نظم موجود در فعالیت‌های گروه و تصمیمات آموزشی گروه نسبتاً مطلوب برآورد شده است. نظر به رویکرد پژوهشی اتخاذ شده

در دوره کارشناسی ارشد میانگین دانشجویان دارای مقاله مطلوب است. اما میانگین مشارکت ایشان در طرح‌های پژوهشی نامطلوب ارزیابی شده است.

عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی

ارزیابی عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی با استفاده از ۵ ملاک و ۲۱ نشانگر انجام پذیرفت. مهم‌ترین نتایج حاصل از ارزیابی این عامل به این شرح می‌باشند؛ اعضای گروه تناسب برنامه‌های درسی با نیازهای فرد و جامعه را ضعیف ارزیابی می‌کنند و با توجه به بازخوردهای دریافتی از دانشجویان و نیز دانش‌آموختگان ضرورت بازنگری در برنامه درسی دوره‌ها محرز است همچنین انعطاف‌پذیری برنامه‌های درسی و تناسب عمودی و افقی میان برنامه‌ها و دروس نظری و عملی در حد مطلوب نیست. برنامه‌های مربوط به دروس کارورزی به خصوص طی پنج سال گذشته اهمیت خود را از دست داده و به علت فقدان سازوکار هماهنگی بین دستگاهی، برای دانشجویان و اعضای هیأت علمی از جذابیت برخوردار نیست. توجه به برنامه‌های فوق برنامه هنوز به صورت یک ضرورت و همسو و هماهنگ با برنامه‌های درسی مطرح نشده و امکانات و تسهیلات لازم به منظور اجرایی کردن آن در اختیار گروه قرار نگرفته است.

عامل فرایند یاددهی - یادگیری

ارزیابی عامل فرایند یاددهی - یادگیری با استفاده از ۴ ملاک و ۲۰ نشانگر صورت پذیرفت که نتایج آن به این شرح می‌باشد. هرچند میزان مشارکت اعضای هیأت علمی گروه در کارگاه‌های روش تدریس نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است لکن، به دلیل ماهیت تخصصی رشته اکثریت ایشان با روش‌های تدریس سنتی و جدید آشنایی کافی دارند با این وجود در عمل گرایش به سمت روش‌های سنتی تدریس بیش از روش‌های نوین است. استفاده اساتید از مشارکت دانشجویان به خصوص در دوره تحصیلات تکمیلی مطلوب است اما در دوره کارشناسی میزان رضایت دانشجویان از مطلوبیت بالایی برخوردار نیست و در حد ۲/۹۸ در مقایسه با ۳/۴۳

کارشناسی ارشد می‌باشد. میزان استفاده از امکانات و وسایل کمک آموزشی هر چند با توجه به امکانات فراهم شده در مکان جدید دانشکده بهبود چشمگیری داشته اما هنوز تا سطح مورد انتظار فاصله دارد. به کارگیری ارزشیابی تشخیصی در شروع ترم و ارزشیابی پایانی مطلوب ارزیابی می‌گردد.

عامل دانش‌آموختگان

عامل دانش‌آموختگان بر مبنای ۶ ملاک و ۲۸ نشانگر ارزیابی شده است. نسبت ادامه تحصیل دانش‌آموختگانی که به مقاطع تحصیلی بالاتر راه یافته نسبتاً مطلوب ارزیابی شد. میزان رضایت سرپرستان و کارفرمایان درباره قابلیت دانش‌آموختگان در سطح دانش ۴/۰۵ سطح مهارت‌های تخصصی ۳/۷۸ و سطح توانایی، علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش‌آموختگان ۴/۲۳ ارزیابی شد این امر بیانگر آن است که به رغم تفاوت موجود در سطح نظرات کارفرمایان در مجموع قابلیت دانش‌آموختگان از مطلوبیت لازم برخوردار است. در خصوص میزان آثار علمی منتشر شده از سوی دانش‌آموختگان بررسی بعمل آمده حاکی از مطلوبیت نسبی آن است. سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان از نکات قابل تأمل می‌باشد. هرچند نسبت دانش‌آموختگان شاغل به بیکار وضعیت نسبتاً مطلوبی را نشان می‌دهد اما بررسی دقیق‌تر مشخص می‌سازد که به تدریج در طی سال‌های گذشته این نسبت تقلیل یافته و تعداد بیشتری از دانش‌آموختگان بیکار می‌مانند. این موضوع در بررسی نسبت دانش‌آموختگان شاغل در رشته تحصیلی به نسبت کل شاغلین امیدبخش نیست همچنین این امر برای دانش‌آموختگان کارشناسی نسبت به کارشناسی ارشد نگران‌کننده‌تر است. اما از لحاظ گرایش دانش‌آموختگان به سمت کارآفرینی و جذب در واحدهای صنعتی و تولیدی روزه‌های نویدبخشی به چشم می‌خورد و در وضعیت نسبتاً مطلوبی برآورد شده است. بررسی نظرات دانش‌آموختگان درباره برنامه‌های آموزشی و درسی از لحاظ میزان رضایت ایشان از کیفیت آموزشی دوره‌ها ۳/۲۷، کاربردی بودن برنامه‌های درسی ۲/۸۹، به‌روز بودن برنامه‌های درسی ۳/۱۱، رضایت از مدیر گروه ۳/۵۳، کفایت

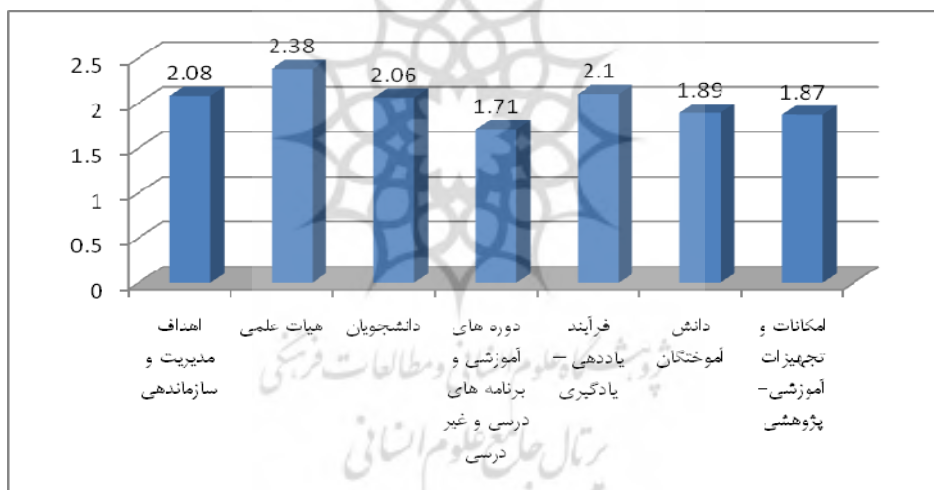
برنامه‌های درسی در ایجاد قابلیت لازم در دانش آموختگان ۲/۳۳ و محتوای دروس دوره ۳/۴۳ ارزیابی شد. در خصوص ملاک ارتباط دانش آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل هر چند از لحاظ علاقه مندی دانش آموختگان برای ارتباط ۴/۵۰ ارزیابی شد اما در مورد سازو کار مدون در خصوص ادامه تحصیل دانش آموختگان، طرح‌های مشترک اعضای هیأت علمی با دانش آموختگان، الزامات و مشوق‌های تدارک دیده شده توسط گروه برای ارتباط با دانش آموختگان و همایش سالانه فارغ التحصیلان بیانگر این است که از مطلوبیت نسبی برخوردار نیست.

عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی

ارزیابی عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی با استفاده از ۵ ملاک و ۲۳ نشانگر انجام پذیرفت. نقش اساسی این عامل در امر تسهیل و تسریع فرایند آموزش برای نیل به عملکرد مطلوب نهفته است. در ملاک فضاهای آموزشی و اداری بررسی‌ها نشان داد که هرچند استفاده بهینه از فضاهای موجود آموزشی و اداری به عمل می‌آید اما، میزان رضایت اعضای هیأت علمی از کمیت و کیفیت اتاق کار خود رضایت بخش نیست. کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی به رغم مطلوبیت نسبی در تناسب مجلات علمی و استفاده از سیستم رایانه‌ای و بانک‌های اطلاعاتی هنوز تناسب لازم بین فضاهای مورد نیاز کتابخانه‌ای و اطلاع رسانی و نیز خدمات رایانه‌ای با تعداد دانشجویان و اعضای هیأت علمی برقرار نیست. نتایج کلی عوامل هفت گانه فوق براساس جمع بندی ملاک‌ها و نشانگرهای هر یک از عوامل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. میزان و سطح مطلوبیت عوامل مورد ارزیابی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

عامل	تعداد ملاک	تعداد نشانگر	میزان مطلوبیت	سطح مطلوبیت
اهداف مدیریت و سازماندهی	۱۲ ملاک	۳۵ نشانگر	۲/۰۸	نسبتاً مطلوب
هیأت علمی	۸ ملاک	۲۱ نشانگر	۲/۳۸	مطلوب
دانشجویان	۷ ملاک	۳۴ نشانگر	۲/۰۶	نسبتاً مطلوب
دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی	۵ ملاک	۲۱ نشانگر	۱/۷۱	نسبتاً مطلوب
فرایند یاددهی - یادگیری	۴ ملاک	۲۰ نشانگر	۲/۱	نسبتاً مطلوب
دانش آموختگان	۶ ملاک	۲۸ نشانگر	۱/۸۹	نسبتاً مطلوب
امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی	۵ ملاک	۲۳ نشانگر	۱/۸۷	نسبتاً مطلوب
جمع	۴۷ ملاک	۱۸۲ نشانگر	۲/۱۴	نسبتاً مطلوب



نمودار ۲. میزان و سطح مطلوبیت عوامل مورد ارزیابی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

همان‌طور که از جدول و نمودار فوق بر می‌آید نتیجه ارزیابی نشان می‌دهد که وضعیت کلی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در حد قابل قبولی قرار دارد و در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی می‌شود به عبارت دیگر از ۷ عامل مورد ارزیابی، ۶ عامل در سطح نسبتاً مطلوب

و ۱ عامل در سطح مطلوب ارزیابی شده است. بنابراین برای رسیدن به وضعیت مطلوب نیازمند تلاش بیشتر مسئولان گروه و دانشگاه به ویژه در خصوص آن دسته از عاملی‌هایی است که از نظر میزان مطلوبیت در سطح پایین‌تری قرار دارند. اطلاعات فوق نشان می‌دهد که بالاترین سطح مطلوبیت مربوط به عامل هیأت علمی گروه است که با ۲/۳۸ در بین هفت عامل مورد ارزیابی در سطح مطلوب قرار دارد. کمترین سطح مطلوبیت مربوط به عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی است که میزان مطلوبیت این عامل براساس طیف قضاوت و ارزیابی ۱/۷۱ ارزیابی شده است. لذا به نظر می‌رسد مهم‌ترین اقدام گروه بازنگری برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی درسی و غیردرسی و نوآوری در این دوره‌ها می‌باشد که بدون شک دستیابی به وضعیت مطلوب در طراحی دوره‌های آموزشی درسی و غیردرسی نیازمند همکاری گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد. لذا به طور کلی کیفیت عوامل در گروه نشان می‌دهد که برای رسیدن به وضعیت آرمانی و مطلوب گروه و دانشگاه علامه طباطبایی و وزارت متبوع (وزارت علوم تحقیقات و فناوری) بایستی اقدامات شایسته و هماهنگی را در جهت ارتقاء سطح کیفی عوامل و رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت به انجام برسانند که امید است نتایج این پژوهش گامی جهت رسیدن به این هدف باشد.

محدودیت‌های پژوهش

همیشه در طول انجام یک پژوهش یا طرح پژوهشی محدودیت‌ها و دشواری‌هایی وجود دارد که انجام آن‌را با سختی روبرو می‌سازد، در مراحل مختلف اجرای این پژوهش نیز با یکسری محدودیت روبرو بوده‌ایم که به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱- مهم‌ترین محدودیتی که در انجام طرح با آن مواجه بودیم خلأی هست که در زمینه فرهنگ خود ارزیابی و شفاف‌سازی در گروه و حتی کل دانشگاه احساس می‌شود که با توجه به نتایج مثبت اجرای ارزیابی و به کارگیری نتایج آن در دانشگاه‌های مختلف، پیشنهاد می‌شود که نسبت به ساختار سازی جهت اشاعه فرهنگ ارزیابی در جامعه دانشگاهی و نهادینه کردن

ارزیابی درونی در دانشگاه اقدام لازم به عمل آید. همانگونه که گوردن^۱ معتقد است؛ ایجاد خط مشی‌ها، رویه‌ها و فرایندهای مؤثر برای ارزیابی، تضمین و تقویت کیفیت از طریق توجه به فرهنگ مؤسسات آموزشی تسهیل می‌گردد (گوردن، ۱۹۹۹).

۲- نبود پایگاه اطلاعات منسجم و فعال به منظور گردآوری و بروز رسانی اطلاعات مرتبط با عوامل مختلف گروه به ویژه در رابطه با دانش‌آموختگان گروه روند دسترسی به اطلاعات مرتبط را کند می‌کند، پیشنهاد می‌شود در راستای ایجاد پایگاهی فعال و بروز در این زمینه اقدام شود.

نتیجه گیری و پیشنهادها

بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی همواره از اهداف اصلی و اساسی نظام‌های آموزشی در پاسخ به تقاضاهای اجتماعی و چالش‌های پیش رو بوده است. یکی از اقداماتی که دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی از طریق آن قادرند کیفیت فعالیت‌های خود را بهبود بخشند، ارزیابی درونی است. ارزیابی درونی فرایندی است که اعضاء گروه آموزشی به صورت خودجوش و مشتاقانه تلاش می‌کنند تا از طریق بررسی عامل‌ها و فاکتورهای اساسی تأثیرگذار بر کیفیت گروه و شناسایی و تقویت نقاط قوت و برطرف نمودن نقاط ضعف زمینه بهبود مستمر کیفیت را در گروه‌های آموزشی به عنوان نوک پیکان فعالیت‌های آموزشی و پرورشی فراهم نمایند. تحقیق حاضر نیز در راستای شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی از طریق ارزیابی درونی صورت گرفت. همانگونه که نتایج تحقیق نشان می‌دهد و پیشتر نیز گفته شد، در مجموع وضعیت گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه نسبتاً مطلوب ارزیابی می‌شود. از نقاط قوت گروه می‌توان عامل اعضاء هیأت علمی اشاره کرد که از منظر ملاک‌های مورد ارزیابی در سطح مطلوب ارزیابی شده است. مهمترین نقطه ضعف گروه می‌توان به دوره‌های آموزشی درسی و غیردرسی اشاره کرد که البته این

1. Gordon

مورد نیز تا حدود زیادی به دلیل تمرکز فرایند برنامه ریزی درسی، از دست گروه خارج است لذا به منظور طراحی برنامه‌های درسی مرتبط با نیازهای کارفرمایان و دانش آموختگان توجه به نظرات برنامه ریزان درسی، نیازهای دانشجویان و بازار کار از ضرورت‌های اصلی در جهت بهبود کیفیت دوره‌های آموزشی می باشد. اشتغال دانش آموختگان نیز یکی از ملاک‌های است که از کیفیت مطلوبی بویژه در سطح دانش آموختگان لیسانس برخوردار نبود یکی از عوامل این امر می‌تواند ناشی از قدیمی بودن محتوای برنامه‌های آموزشی باشد که نیازمند بازنگری محتوای برنامه‌های آموزشی است. همچنین انجام تحقیقات و مطالعات پیگیر در زمینه سرنوشت شغلی دانش آموختگان به منظور تعیین نیازهای اصلی دانش آموختگان ضروری است. در اجرای این پژوهش درس‌های زیادی فراگرفته شد که خالی از لطف نیست برخی از آنها را ذکر کنیم. اولاً: برنامه ریزی و اجرای ارزیابی درونی در مؤسسات آموزش عالی هم در سطح گروه، دانشکده و دانشگاه نیازمند فرهنگ و شرایطی است. از طریق ایجاد و بکارگیری نظام ارزیابی درونی، اعضاء هیأت علمی و دیگر افراد دست اندر کار می‌بایست اولاً نسبت به اهمیت کیفیت در واحدهای دانشگاهی‌شان علاقمند شوند و در ثانی به صورت مشتاقانه آن را پی‌گیری نمایند. بنابراین همان‌گونه که تاری^۱ اذعان می‌کند فاکتورهای مختلفی در اجرای موفقیت‌آمیز ارزیابی درونی مؤثرند و می‌توانند بر دشواری‌های فرایند اجرای ارزیابی غلبه نماید از جمله آنها می‌توان به تعهد مدیریت، مشارکت کارکنان، ارتباطات باز، آموزش، تدوین برنامه‌های بهبود و پیگیری این برنامه اشاره نمود (تاری، ۲۰۱۰). ثالثاً: ارزیابی درونی می‌تواند به عنوان سیستم یا نظام یادگیری سازمانی عمل نماید. به گونه‌ای که از طریق ارزیابی درونی اعضاء هیأت علمی، دانشجویان و تمامی دست‌اندرکاران آموزشی تلاش می‌کنند با مشارکت همدیگر (یادگیری تیمی) اهداف و مقاصد را شناسایی (دیدگاه مشترک) ملاک‌ها و معیارهای مناسب برای سنجش میزان دستیابی به هدف‌ها را تدوین (مدل‌های ذهنی و مهارت فردی) و با ارائه بازخورد ملموس و عینی زمینه افزایش عملکرد و بهبود مستمر مؤسسه را فراهم می‌آورند (تفکر سیستمی). بر

اساس نتایج حاصل شده از این ارزیابی جهت بهبود کیفیت گروه‌ها و تحقق رسالت و اهداف آنها به وضعیت مطلوب پیشنهادهای ذیل بر مبنای هر یک از عوامل هفت گانه مورد ارزیابی و در سه سطح گروه، دانشکده و دانشگاه ارائه می‌گردد.

پیشنهادهایی جهت بهبود و ارتقاء کیفیت مدیریت و سازماندهی گروه‌ها

- تهیه و تدوین دستورالعمل مستند و جامع در زمینه برنامه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌های گروه با مشارکت کلیه اعضا هیئت علمی؛

- تدوین آئین نامه در زمینه صلاحیت‌های پژوهشی و نحوه انجام پژوهش توسط اعضا هیئت علمی؛

- ایجاد انگیزه و تشویق اعضا هیأت علمی جهت افزایش مشارکت در برنامه‌ریزی فعالیت‌های گروه؛

- ارزیابی فعالیت‌های آموزشی اعضا هیأت علمی توسط دانشجویان با استفاده از یک مدل علمی؛

- تدوین برنامه توسعه گروه (انسانی، فیزیکی، مالی و ...)

- مطالعه در زمینه رشته‌ها و گرایش‌های موردنیاز کشور و اقدام در جهت ایجاد و راه‌اندازی آنها؛

- تدوین و ایجاد سازوکاری جهت ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی اعضا هیأت علمی و گروه‌ها توسط دانشگاه؛

- برنامه‌ریزی برای جذب و افزایش اعضا هیأت علمی برجسته.

پیشنهادهایی جهت بهبود و ارتقاء هیأت علمی

- تهیه و تدارک فرصت‌ها و مشوق‌های لازم برای تقویت بنیه علمی اعضا هیئت علمی؛

- توجه به کمیت و کیفیت فعالیت‌های پژوهشی در کنار فعالیت‌های آموزشی اعضا

هیأت علمی؛

- تقویت روحیه پژوهش و تحقیق توسط اعضاء هیأت علمی و ایجاد سازو کاری برای تدوین حداقل یک مقاله توسط اعضاء هیأت علمی؛
- فراهم نمودن زمینه فعالیت‌های پژوهشی مشترک و ایجاد انگیزه‌ها و مشوق‌های لازم در این خصوص؛
- اعطای تسهیلات و امکانات مناسب به اعضاء هیأت علمی؛
- تدارک تمهیداتی جهت افزایش زمان حضور اعضاء هیأت علمی و دانشجویان در دانشگاه.

پیشنهادهایی جهت بهبود و ارتقاء کیفیت دانشجویان

- اتخاذ سازو کار بهینه و مبتنی بر رویکردهای نوین برنامه‌ریزی آموزشی برای ایجاد تعادل مناسب بین دانشجویان زن و مرد؛
- تاکید بیشتر گروه و اساتید بر انجام فعالیت‌های پژوهشی توسط دانشجویان و ترغیب آنان به امر پژوهش، تألیف و ترجمه؛
- بازنگری در آئین‌نامه‌های جذب و پذیرش دانشجویان و ایجاد امکان قانونی برای مداخله گروه در فرایند جذب و پذیرش؛
- اتخاذ سازو کار مناسب برای تقویت آگاهی دانشجویان از وضعیت بازار کار رشته‌های تحصیلی گروه و تنظیم برنامه سالانه برای تعامل با سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مرتبط و درک درست از فرصت‌های شغلی نوپدید؛
- همفکری و همدلی و همدردی بیشتر گروه و اساتید با دانشجویان در رفع مشکلات تحصیلی و ایجاد تقویت روحیه اعتماد به نفس علمی در آنان؛
- مراقبت بیشتر گروه بر فرایند تدریس اساتید مدعو از گروه‌های دیگر و یا اساتید دعوت شده از خارج از دانشکده؛
- توجه بیشتر گروه به تقویت انجمن‌های علمی دانشجویی

پیشنهادهایی جهت بهبودی و ارتقاء کیفیت فرایند تدریس و یادگیری

- اختصاص اعتبار لازم و فراهم سازی سازوکار انگیزشی مناسب برای شرکت اعضاء هیات علمی در کارگاه‌های آموزشی تدریس و یادگیری و به ویژه روش‌های نوین تدریس؛
- تمهید و تدارک لازم برای استفاده از وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس و یادگیری توسط اعضاء هیأت علمی؛
- تدارک شرایطی جهت انتقال تجارب آموزشی اعضاء هیأت علمی با سابقه به اعضاء تازه استخدام شده؛
- بازنگری در روش‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و اتخاذ شیوه‌های نو و اثربخش؛
- اعمال سازوکار تشویقی و انگیزشی قوی‌تر در بررسی نتایج ارزشیابی اعضاء هیأت علمی.

پیشنهادهایی جهت بهبود و ارتقاء کیفیت دوره‌های آموزشی

- رشته‌ها و دوره‌های آموزشی و محتوای برنامه‌های درسی متناسب با نیازهای جامعه به خصوص در افق چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران و رسالت نظام دانشگاهی و در راستای تحولات علمی روز با اختصاص منابع مالی کافی و محوریت اعضاء هیأت علمی گروه، بازنگری لازم و عاجل انجام پذیرد. همچنین توجه به نظرات دانشجویان و دانش‌آموختگان در کنار سایر مؤلفه‌های اساسی تأثیرگذار دیگر ضروری است؛
- ایجاد سازوکار منظم برای ارزیابی مستمر ار دوره‌ها و برنامه درسی؛
- کسب نظرات دانشجویان در زمینه میزان مطلوبیت محتوا و سرفصل دوره‌ها و تطابق با انتظارات آنها؛
- در مورد فعالیت‌های کارورزی و فوق برنامه اعتبار ویژه‌ای اختصاص یابد و در سطح مدیریتی هماهنگی‌های لازم بین دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه صورت پذیرد؛

- از طریق مطالعات پیگیر مهم ترین نیازهای دانش آموختگان و کارفرمایان در ارتباط با محتوا و دوره های آموزشی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن در طراحی و تدوین دوره های آموزشی مدنظر قرار گیرد.

پیشنادهایی در جهت بهبود و ارتقاء کیفیت امکانات و تجهیزات

- عامل امکانات و تجهیزات آموزشی- پژوهشی به رغم بهبود چشمگیری که از زمان انتقال دانشکده به مکان جدید حاصل شده است اما همچنان از لحاظ کمیت و کیفیت اتاق های گروه برای اعضای هیأت علمی نامطوب است. لذا اتخاذ سازو کار مناسب برای این موضوع می تواند در رضایت و انگیزش اعضای هیأت علمی تأثیر به سزایی داشته باشد؛

- هماهنگی تناسب میان ظرفیت پذیرش دانشجو با استانداردهای مرتبط با این عامل می تواند به بهبود کیفیت گروه کمک نماید؛

- تدوین بروشورها و بولتن ها در زمینه اطلاع رسانی خدمات کتابخانه ای و راهنمای استفاده از آنها؛

پیشنادهایی در جهت بهبود و ارتقاء دانش آموختگان

- ایجاد بانک اطلاعاتی دانش آموختگان برای آگاهی از سرنوشت شغلی و علمی آتی دانش آموختگان و پیش بینی سازوکار لازم برای دریافت گزارشات مورد نیاز به منظور مطالعات پیگیر؛

- تأسیس انجمن دانش آموختگان و برقراری ارتباط با دانش آموختگان؛

- پی گیری فعالیت های علمی و پژوهشی دانش آموختگان و تقویت این گونه فعالیت ها در بین دانش آموختگان؛

- استفاده از دانش آموختگان برتر در فعالیت های علمی و تحقیقاتی گروه ها.

پیشنادهایی در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

- تفویض اختیار بیشتر به دانشگاه ها و گروه های آموزشی در امور پژوهش؛

- اختصاص بودجه و منابع مالی برای تقویت فعالیت‌های پژوهشی در دانشگاه‌ها؛
- طراحی و اجرای برنامه‌های کلان نیازسنجی از جامعه و بازار کار و ایجاد رشته‌ها و گرایش‌ها مورد نیاز؛
- ارزیابی مستمر از دانشگاه‌ها و تقویت فعالیت‌های تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی.

منابع فارسی

- بازرگان، عباس. (۱۳۸۰). *ارزشیابی آموزشی (مفاهیم الگوها، فرایند عملیاتی)*. تهران: سمت.
- رحیمی، حسین؛ محمدی، رضا؛ پرند، کوروش. (۱۳۸۱). *ارزیابی درونی رویکرد چالش برانگیز در نظام آموزش عالی ایران، مجموعه مقالات چهل و هفتمین نشست رؤسای دانشگاه‌ها، سازمان سنجش آموزش کشور*.
- زین آبادی، رضا؛ پور کریمی، جواد. (۱۳۸۳). *جایگاه ارزیابی درونی در بهبود کیفیت عملکرد مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها، سازمان سنجش آموزش کشور*.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۱). *ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی ریاضی (محض - کاربردی) دانشگاه صنعتی امیرکبیر، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران*.
- میرزایی، علیرضا. (۱۳۸۳). *ارزیابی درونی گروه‌های علوم انسانی دانشگاه ایلام به منظور بهبود کیفیت آموزشی گروه‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران*.

منابع لاتین

- Ahmadi, Azam. , Bazargan, A and Havas Beigi, F(2011). Relationship between organizational characteristics and implementation of internal evaluation in universities educational departments, case: University of Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 15, 2011, Pages 221-228
- Bazargan, A.(2002). *Issues and Trends in Quality Assurance and Accreditation: A case study of Iran*. *Proceedings of the First Global Forum on International Quality*

- Assurance, Accreditation and the Recognition of Qualifications in Higher Education, UNESCO, Paris: 17-18 October, 2002. (pp123-128). Paris: UNESCO.
- Bazargan, Abbas (2007) "Problems of Organising and Reporting Internal and External Evaluation in Developing Countries: The Case of Iran" Quality in Higher Education. Vol. 13, No. 3, pp. 207 – 214.
- ESIB, (2003), "European Student Handbook on Quality Assurance in Higher Education" Available at: <http://www.vssunes.ch>.
- Farasatkah, M., Ghazi, M. and Bazargan, A. (2008), "Quality Challenge in Iran's Higher Education: A Historical Review", Iranian Studies, Vol. 41, No. 2, pp. 115-137.
- Gordon, George (1999). "Creating Effective Internal Processes for Quality Assessment, Management and Development". Assessment Update. Vol. 11, No. 6, pp 6-12.
- OECD Education & Skills, (2004), "Quality and recognition in higher education – the cross-border challenge", Vol. 9, pp. 18-26.
- Tari, Juan Jose (2010), "Self-assessment processes: the importance of follow-up for success". Quality Assurance in Education. Vol. 18 No. 1, pp. 19-33

