

کاربرد ارزیابی درونی برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی  
(مورد مطالعه: گروه آموزشی علوم تربیتی دانشگاه ملایر<sup>۱</sup>)

Implication of Internal Evaluation for Educational Departments'  
Quality Improvement: Malayer University's Department of  
Education

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۱۵

Sahar Zamaniyan  
Haniyeh Kalantari Dehaghi  
Abbas Khakpour  
Reza Mohammadi

سحر زمانیان\*

هانیه کلانتری دهقی\*\*

عباس خاکپور\*\*\*

رضا محمدی\*\*\*\*

**Abstract:** The purpose of this study was internal evaluation in Malayer University's educational department. The method of this research is descriptive in type of survey. In this research, 7 factors, 27 criteria and 78 indicators were evaluated among the six statistical communities including: faculty members, heads of department, deputy and chair of the faculty of literature and humanities, students, graduates of the past three years and their employers. The heads of department and faculty, department members and employer's samples were counted in a complete census, and student and graduate's samples were selected randomly using the Morgan table. A structured interview and a checklist of information were compiled using a researcher-made questionnaire. Their validity was confirmed by supervisors and consultants and the reliability was assessed using Cronbach's alpha method. In analyzing data, descriptive statistics and judgments about the desirability of each factor were used in three desirables, relatively desirable and undesirable levels. The organizational structure, organization and management, applied training courses, and learning-learning process, facilities and equipment, students, faculty members factors evaluated as relatively desirable, and graduates factor evaluated as undesirable. Based on the findings, suggestions were made to improve the department quality and quantity.

**Keyword:** Higher education, Internal evaluation, Malayer University, Education department, Quality.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف اجرای ارزیابی درونی در گروه آموزشی علوم تربیتی دانشگاه ملایر انجام گرفت. روش این پژوهش توصیفی از نوع پیمایش است. در این پژوهش ۷ عامل، ۲۷ ملاک و ۷۸ نشانگر در میان شش جامعه آماری شامل: اعضای هیئت علمی، مدیران گروه‌ها، معاونت و ریاست دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشجویان در حال تحصیل رشته علوم تربیتی، دانش‌آموختگان سه دوره گذشته و کارفرمایان بررسی شدند. نمونه‌ها از جوامع مدیران گروه و دانشکده، اعضای گروه آموزشی و کارفرمایان به صورت سرشماری کامل، و از جوامع دانشجویان و دانش‌آموختگان، با استفاده از جدول مورگان، تعیین و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته و چک لیست، اطلاعات لازم گردآوری شد و روایی آنها را استادان راهنما تأیید کردند. در بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و قضاوت در مورد مطلوبیت هر یک از عوامل استفاده شد. عوامل ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت، دوره‌های آموزشی مورد اجرا، فرایند یاددهی-یادگیری مطلوب، و عوامل امکانات و تجهیزات دانشجویان، هیئت علمی نسبتاً مطلوب، و عامل دانش‌آموختگان نامطلوب ارزیابی شدند. با توجه به یافته‌های به دست آمده، پیشنهادهایی برای ارتقای سطح کمی و کیفی گروه ارائه شد.

**واژگان کلیدی:** آموزش عالی، ارزیابی درونی، دانشگاه ملایر، گروه علوم تربیتی، کیفیت

۱. مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در سال تحصیلی ۹۵/۹۶ در دانشگاه ملایر است.

\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر

\*\* استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر (نویسنده مسئول):

hanyehkalantari@gmail.com

\*\*\* استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر

\*\*\*\* استادیار سازمان سنجش آموزش کشور

## مقدمه

نهادهای تأثیرگذار در رشد و توسعه جوامع، نهادهایی هستند که به‌طور مداوم وضعیت عملکرد خود را با توجه به هدف‌هایی که برای خود تعریف کرده‌اند، ارزیابی می‌کنند و بر مبنای نتایج ارزیابی‌ها به دنبال رفع نواقص و تقویت نقاط مثبت در فعالیت‌های خود هستند. نهاد آموزش عالی به‌عنوان متولی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز متخصص، برای حرکت جامعه در جهت دستیابی به غایت‌های آن، نقشی کلیدی در بالندگی یا افول اجتماع خود ایفا می‌کند. در این نهاد، همانند هر ساختار نهادی و سازمانی دیگری، مسیر دستیابی به هدف‌ها جز از طریق ارزیابی و اصلاح مداوم اجزاء و فرایند نظام آموزشی طی نخواهد شد. در کشور ما اما آموزش عالی کارکرد خودارزیابی خویش را مدت‌هاست که به دست فراموشی سپرده و جز مواردی معدود، در اغلب دانشگاه‌ها ارزیابی اصلاحگر تا حدود زیادی به شعاری بی‌اثر تبدیل شده است. نگاهی به روند تحولات آموزش عالی، نشان‌دهنده آن است که عمده‌ترین مسائل آموزش عالی کشور طی ده سال گذشته، سیر نزولی شاخص‌های کیفی است. رشد کمی آموزش عالی کشور بدون توجه به کمبود منابع و حساسیت زیاد جامعه نسبت به این سیستم، لزوم توجه به اثربخشی و کارایی نظام آموزش عالی کشور را ضروری کرده است (محمدی، ۱۳۸۱، ص ۴). با توجه به ارتباط بسیار نزدیک کیفیت فعالیت‌های دانشگاهی با کیفیت فعالیت‌های گروه‌های آموزشی، مناسب‌ترین حالت برای ارزشیابی کیفیت دانشگاهی، شروع ارزشیابی در سطح گروه‌های آموزشی است. ارزیابی درونی شرایطی را فراهم می‌آورد که کیفیت آموزشی به تصویر کشیده شود و به مجموعه آموزشی امکان می‌دهد تا در راه دستیابی به هدف‌های بلندمدت خود تلاش کند و راه را برای ایجاد یک برنامه توسعه در سازمان، باز نگه دارد. ارزیابی درونی با تأکید فراوان بر برنامه‌هایی که از طریق آنها مأموریت، هدف‌ها و نقاط قوت و ضعف مجموعه آموزشی معین می‌شود، درنهایت به دنبال اتخاذ روش‌های مفیدی است که آن مجموعه برای تضمین و بهبود کیفیت خود بدان نیازمند است. بنابراین، در ارزیابی درونی ضمن بررسی وضعیت موجود، مبنایی برای برنامه‌ریزی فعالیت‌های آینده فراهم می‌شود (بازرگان، ۱۳۷۴، ص ۵۳). گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر از زمان تأسیس تا کنون مورد ارزیابی قرار نگرفته است و اکنون پس از گذشت حدود بیست سال از تاریخ راه‌اندازی این رشته، ضرورت ارزیابی کیفیت عملکرد آن در جهت ارتقای سطح کیفی عملکرد گروه، به‌شدت احساس می‌شود؛ از این‌رو، در

پژوهش حاضر تلاش شده است طبق روال علمی فرایند ارزیابی درونی، نیم‌رخ از کیفیت عملکرد این گروه ترسیم شود تا با آشکار کردن نقاط قوت و ضعف گروه بتوان در جهت بهبود وضعیت موجود آن اقدام کرد. همان‌طور که در اغلب پژوهش‌های مربوط به ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی آشکار است برای دستیابی به معیار ارزیابی در بدو امر نیازمند تعیین هدف‌های گروه‌های آموزشی هستیم. سپس، باید به ارزیابی کیفیت عملکرد گروه‌های آموزشی در برآوردن این هدف‌ها اقدام شود. در نهایت محصول این مطالعه باید بتواند نقاط قوت و ضعف گروه آموزشی مورد مطالعه را مشخص کند و پیشنهادهایی برای بهبود و ارتقای عملکرد آن در عوامل مختلف مورد ارزیابی ارائه دهد. در نتیجه، در این پژوهش به این پرسش‌ها پاسخ داده می‌شود:

۱. مأموریت و هدف‌های گروه آموزشی علوم تربیتی کدام‌اند؟
۲. کیفیت عوامل گروه آموزشی علوم تربیتی چگونه است؟
۳. نقاط قوت و ضعف گروه علوم تربیتی چیست؟
۴. چه پیشنهادهایی را می‌توان برای بهبود کیفیت گروه آموزشی علوم تربیتی ارائه داد؟

### مبانی نظری

برنامه‌ریزی و ارزیابی در نظام دانشگاهی از جمله کارکردهای مدیریت آموزش عالی است. ارزیابی آموزشی فرایندی نظام‌مند از گردآوری اطلاعات و استفاده از یافته‌های تجربی در حوزه‌های دانش، مهارت، نگرش و عقاید با هدف بهبود برنامه‌های درسی و ارتقای یادگیری دانشجویان است (آلن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، ص ۹۶). تمرکز ارزیابی می‌تواند بر یادگیری یادگیرندگان در یک جامعه یادگیری (کلاس درس، کارگاه‌ها، و یا هر گروه سازمان‌یافته از یادگیرندگان)، یک دوره، یک برنامه دانشگاهی، یک مؤسسه آموزشی، یا تمامی بخش‌ها و ابعاد یک نظام آموزشی باشد (نلسون و داوسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۹۶). در مسیر ارزیابی با مفاهیمی همچون اعتبارسنجی روبه‌رو می‌شویم. «اعتبارسنجی را می‌توان فرایند خودتنظیمی و ارزیابی همگنان به وسیله جامعه»

1. Allen

2. Nelson & Dawson

دانشگاهی در جهت بهبود و نگهداری کیفیت و یکپارچگی آموزش عالی، احراز شایستگی لازم در جهت پاسخگویی و کسب اعتماد عمومی و به حداقل رساندن حیطه کنترل خارجی دانست» (ساندرز، ۲۰۰۷، ص ۱۲؛ به نقل از حسینی و نصر، ۱۳۹۱، ص ۱۷). ارزیابی درونی، نخستین مرحله از فرایند اعتبارسنجی است که در آن گروه آموزشی اقدام به خودارزیابی می‌کند تا جنبه‌های قوت و ضعف خود را دریابد و نقاط ضعف را اصلاح کند. داده‌های ناشی از اجرای صحیح این فرایند منبع قابل اطمینانی برای برنامه‌ریزی استراتژیک و نیز بهبود کیفیت عملکرد هر واحد سازمانی و دانشگاهی است (نادری و عبدالمهی، ۱۳۸۹، ص ۲۷-۳۰). به‌طور خلاصه، در تعریف ارزیابی درونی آمده است: «گردآوری اطلاعات مناسب و به‌روز از مدرسان، دانشجویان و دانش‌آموختگان درباره عوامل تشکیل‌دهنده واحد آموزش عالی، به منظور قضاوت درباره کیفیت و برنامه‌ریزی در جهت بهبود آن» (ولاسینو و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۲۵). بررسی‌های لی<sup>۲</sup> (۲۰۰۷، ص ۱۳-۱۸) و فورس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲، ص ۳۳) نشان داده است ارزیابی درونی به وسیله برانگیختن افراد برای مذاکره و انعکاس آن از طریق فعالان هر سازمان می‌تواند به سازمان کمک کند و به یادگیری برای یادگیری، توسعه شبکه‌ها، تسهیم دانش، تقویت برنامه و بالا بردن روحیه منجر می‌شود. در ارزیابی درونی علاوه بر کمیت‌ها، کیفیت نظام آموزشی نیز بررسی می‌شود (انجمن اعتباربخشی به آموزش عالی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳، ص ۶). در آموزش می‌توان کیفیت را حذف خطاها، اجتناب از اشتباه، ارائه خدمات کامل به وسیله مؤسسه و کادر آموزشی، بهبود مستمر جریان تدریس و یادگیری، توانایی در ارضای نیازهای دانشجویان، تضمین قابلیت دسترسی به آموزش، اثربخشی و در نهایت مطابقت با استانداردها دانست (عزیزی، ۱۳۷۹، ص ۴۸). در تعریف یونسکو، کیفیت در آموزش عالی مفهومی چند بعدی است که به میزان زیادی به وضعیت محیطی، زمینه نظام دانشگاهی، مأموریت یا شرایط و استانداردهای رشته دانشگاهی بستگی دارد (بازرگان، ۱۳۹۷، ص ۶۴). در تعریف شبکه بین‌المللی نهادهای تضمین کیفیت در آموزش عالی، کیفیت در نظام آموزشی عبارت است از: میزان تطابق وضعیت موجود با الف) استانداردهای

1. Vlăsceanu et al

2. Lee

3. Forss et al

4. Council for higher education accreditation (CHEA)

(معیارهای) از پیش تعیین شده؛ ب) رسالت، هدف، انتظارات (محمدی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۹۶).

در دهه‌های گذشته عوامل مختلفی به افزایش توجه عمومی به کیفیت مؤسسات آموزش عالی کمک کرده‌اند. این امر به ظهور سنج‌های کیفیت و ابزارهای بهبود مانند؛ ابزار ارزیابی عملکرد، اعتبارسنجی، ارزشیابی مؤسسه‌ای، برنامه‌ای و ممیزی‌های کیفیت منجر شده است (ویستره‌یجن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ص ۱۵-۱۶). محمدی (۱۳۸۶) با توجه به تجارب ملی و بین‌المللی عناصر و حوزه‌های کیفیت در ارزشیابی درونی آموزش عالی را، که معمولاً اعضای هیئت علمی آن را مشخص می‌کنند، به شرح زیر برشمرده است: رسالت و هدف‌های آموزشی، مدیریت و سازماندهی، برنامه آموزشی، هیئت علمی، دانشجویان، منابع آموزشی، پژوهش، سنجش و ارزشیابی و دانش‌آموختگان.

پژوهش‌های بسیاری با عنوان ارزشیابی درونی در گروه‌های آموزشی مختلف اجرا شده است که برای نمونه به چند مورد از آنها اشاره می‌شود. لطفی‌پور سبزی و همکاران (۱۳۹۸، ص ۱۲) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای ارزشیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)» ۱۷ مؤلفه و ۶۴ ملاک برای ارزشیابی دانشگاه مذکور، تعیین و مدل ارزشیابی ارائه کردند. مؤلفه‌های ارزشیابی به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: مدیریت و رهبری دانشگاهی، هیئت علمی، فعالیت‌های آموزشی با ضریب رضایت ذی‌نفعان داخلی و خارجی از عملکرد دانشگاه، قوانین و مقررات، فضای فیزیکی، فعالیت‌های پرورشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، کارکنان غیر هیئت علمی، خدمات، فعالیت‌های پژوهشی، منابع مالی، دانشجو، برنامه‌ریزی راهبردی، امکانات و تجهیزات آموزشی، نظام تضمین کیفیت و مدیریت دانش و یادگیری سازمانی. همچنین، جعفری‌بگلو و همکاران (۱۳۹۸، ص ۲۵) در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی درونی گروه مامایی دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۶» بدین نتایج دست یافتند: گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم در شش حیطه رسالت و هدف‌های آموزشی، مدیریت و سازماندهی، هیئت علمی، برنامه آموزشی، گروه آموزشی و دانشجویان، در وضعیت مطلوب؛ در دو حیطه دانش‌آموختگان، سنجش و

<sup>۱</sup>. Westerheijden et al

ارزیابی در وضعیت نسبتاً مطلوب و در حیطه فضای فیزیکی، در وضعیت نامطلوب قرار داشت. در ارزیابی کلی، گروه مامایی در جایگاه نسبتاً مطلوب قرار گرفت. صادقی محلی و همکاران (۱۳۹۸، ص ۲۱) نیز در پژوهش دیگری با عنوان «بررسی کیفیت آموزشی و پژوهشی گروه‌های آموزشی علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی مازندران با استفاده از ارزیابی درونی در دو سال متوالی» وضعیت هشت حوزه رسالت و هدف‌های گروه، دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی و غیردرسی، هیئت علمی، دانشجو، راهبردهای یادگیری/یاددهی، امکانات و تجهیزات آموزشی، پایان‌نامه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی و سمینارها و حوزه دانش‌آموختگان در گروه‌های آموزشی علوم پایه را نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند.

پژوهشگران خارجی نیز از ابعاد گوناگون به ارزیابی درونی توجه کرده‌اند. کالیمولین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶، ص ۶۰۰۲) پژوهشی را با هدف تهیه و اعتباریابی مدلی برای توسعه نظام درونی ارزیابی کیفیت آموزشی در دانشگاه در جهت ارتقای خدمات مدیریتی اجرا کردند و دریافتند مهم‌ترین مؤلفه‌ها در چنین مدلی شامل هدف‌ها، قواعد ارزیابی و موضوعات ارزیابی، ارزیابی‌کنندگان، محتوای ارزیابی و فناوری مورد استفاده در ارزیابی است. همچنین، ویژگی‌ها و مختصات این مدل با الزامات محیط بیرون از آن رابطه دارد. کنتیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۴، ص ۶۴۶) نیز در پژوهشی با عنوان «اندازه‌گیری کیفیت خدمات در آموزش عالی: پرونده صربستان» با استفاده از پرسشنامه‌ای که شامل عوامل: بعد فیزیکی محیط آموزشی، اعتمادپذیری، پاسخگویی، امنیت شغلی و همدلی بود؛ نظرات ۱۰۹ دانشجو از دانشکده مدیریت دانشگاهی را ارزیابی کرد. وی دریافت اولویت‌بندی دانشجویان به ترتیب شامل عوامل: اعتمادپذیری، امنیت شغلی، پاسخگویی و همدلی می‌شود. سلمینوویچ و همکارانش<sup>۳</sup> (۲۰۰۶، ص ۱۱۶۲) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی جامع دانشکده‌های پزشکی در بوسنی و هرزگوین» ۱۰ عامل شامل: مأموریت و هدف‌های دانشکده، برنامه تحصیلی، مدیریت، کارمندان، دانشجویان، امکانات و فناوری، مسائل مالی، روابط بین‌الملل، تضمین کیفیت داخلی، و برنامه‌های توسعه را در فرم‌های ارزیابی داخلی و خارجی در مورد ابعاد مختلف برنامه درسی و عملکرد دانشکده‌ها بررسی کردند. در این پژوهش

1. Kalimullin et al

2. Kontic

3. ŠImunović et al

نتایج نشان داد نمره‌های ارزیابی داخلی با نمره‌های ارزیابی خارجی به جز در عوامل: مأموریت و هدف‌های مدرسه، برنامه درسی و برنامه‌های توسعه در بقیه موارد، متفاوت است و در ۳ دانشکده از ۵ دانشکده در مورد عوامل دانشجویان و امکانات و فناوری ارزیابی‌های خارجی نسبت به ارزیابی‌های داخلی مثبت‌تر بود. همچنین، ریگنستریف و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴، ص ۲۵۷) پژوهشی درباره تأثیر ارزیابی درونی اجرا کردند که زیر نظر دانشگاه واشینگتن در آموزش پزشکی و در حوزه کنترل ایدز صورت گرفته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اساساً فرایند ارزیابی درونی برای اثربخشی به روش‌های متنوع کیفی تری مانند مشاوره با خبره‌ها نیازمند است. جورژیو و راسنر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰، ص ۶۵۸) نیز ارزیابی‌های درونی دانشگاهی را از منظر ارتقای کارایی‌ها و اثربخشی برنامه‌ریزی‌های دانشگاهی برای بازار کار و صنعت و نبود قابلیت مقایسه مورد نقد قرار داده‌اند. یافته‌ها بر ضرورت شبکه‌سازی برون‌دانشگاهی برای گرفتن بازخوردهای شناختی از تقاضاها، به منظور تعمیق ارزیابی‌های درونی آکادمیک تأکید دارد. درنهایت، چهارچوب مفهومی پژوهش حاضر در شکل (۱) ترسیم شده است.



شکل (۱) چهارچوب مفهومی پژوهش

1. Regenstreif et al

2. Georghiou & Roessner

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل جهت‌گیری آن برای اصلاح و بهبود وضعیت گروه آموزشی، کاربردی و به دلیل توصیف وضعیت گروه آموزشی، توصیفی است. در این پژوهش، شش جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی (۸ استادیار)، مدیران گروه‌ها (۲ مدیر گروه در طی ۳ سال گذشته)، معاونت و ریاست دانشکده ادبیات و علوم انسانی (۲ نفر)، دانشجویان در حال تحصیل دوره کارشناسی رشته علوم تربیتی، گرایش تکنولوژی آموزشی و دوره کارشناسی ارشد علوم تربیتی، گرایش تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت (۱۰۸ نفر از ۱۴۳ نفر)، دانش‌آموختگان سه دوره گذشته در سال‌های تحصیلی ۹۳-۹۲، ۹۴-۹۳، و ۹۵-۹۴، (۹۷ نفر از ۱۲۶ نفر) و کارفرمایان (۳۱ نفر) کمک گرفته شد. نمونه‌ها از جوامع مدیران گروه و دانشکده، اعضای گروه آموزشی و کارفرمایان به صورت سرشماری کامل (از مجموع دانشجویان فارغ‌التحصیل سه دوره گذشته ۳۱ نفر آنها شاغل شده بودند و کارفرمایان هر ۳۱ نفر به پرسشنامه پژوهش پاسخ دادند) و از جوامع دانشجویان و دانش‌آموختگان با استفاده از جدول مورگان تعیین و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در جدول (۱)، اطلاعات جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری آمده است.

جدول (۱) حجم جامعه، حجم نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری	حجم نمونه	حجم جامعه	
سرشماری کامل	۲	۲	ریاست و معاونت دانشکده
سرشماری کامل	۲	۲	مدیر گروه
سرشماری کامل	۸	۸	اعضای هیئت علمی
تصادفی ساده	۱۰۸	۱۴۳	دانشجویان کارشناسی پیوسته علوم تربیتی - گرایش تکنولوژی آموزشی و دانشجویان کارشناسی ارشد علوم تربیتی - گرایش تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت
تصادفی ساده	۹۷	۱۲۶	دانش‌آموختگان سه دوره گذشته در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد
سرشماری کامل	۳۱	۳۱	کارفرمایان دانش‌آموختگان مصاحبه‌شده که شاغل بوده‌اند



ابزار پژوهش پرسشنامه‌های محقق‌ساخته و چک لیست بود که با کمک متخصصان باتجربه و با توجه به الگوی ارائه شده برای ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی (محمدی، ۱۳۸۷) تنظیم و روایی آنها به تأیید استادان راهنمای پژوهش رسید. در بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه آن برای دانش‌آموختگان (۰/۷۱۲)، دانشجویان (۰/۹۵۳)، اعضای هیئت علمی (۰/۸۲۵)، و کارفرمایان (۰/۸۴۷) به دست آمد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و قضاوت در مورد مطلوبیت هر یک از عوامل در سه سطح مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب استفاده شد. عوامل مورد بررسی عبارت بودند از: ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت، دوره‌های آموزشی مورد اجرا، فرایند یاددهی-یادگیری مطلوب، و عوامل امکانات و تجهیزات، دانش‌آموختگان، دانشجویان، هیئت علمی. گویه‌های پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شد. در نتیجه، برای تعیین وضعیت گروه میانگین به دست آمده از هر یک از گویه‌ها بدین صورت تفسیر شد: وضعیت کاملاً مطلوب: نمره بین ۵ - ۴/۲، وضعیت مطلوب: نمره بین ۴/۲ - ۳/۴، وضعیت نسبتاً مطلوب: نمره بین ۳/۴ - ۲/۶، وضعیت نامطلوب: نمره بین ۲/۶ - ۱/۸، و وضعیت کاملاً نامطلوب: نمره بین ۱/۸ - ۱. میانگین نظرات با استفاده از نرم‌افزار اسپاس محاسبه و داده‌ها در آمار توصیفی به شکل شاخص‌های کمی تحلیل شدند.

#### یافته‌ها

برای پاسخ به پرسش اول پژوهش (مأموریت و هدف‌های گروه آموزشی علوم تربیتی کدام‌اند؟) گزاره‌هایی در قالب هدف‌های گروه در چک‌لیست مربوط به الگوی ارزیابی درونی (محمدی، ۱۳۸۷) به آنها ارائه شد. اعضا با توجه به هدف‌های مصوب رشته علوم تربیتی در شورای انقلاب فرهنگی و اطلاعات و تجربیات خود در مورد اجرای این رشته در دیگر کشورها، همچنین، چک‌لیست دریافت شده نظرات خود را ثبت کردند. جایگاهی نیز برای ارائه هدف‌هایی غیر از موارد چک‌لیست برای آنها در نظر گرفته شده بود. در جدول (۲) خلاصه این نظرات به ترتیب اولویت ارائه شده است.

جدول (۲) نتایج نظرسنجی از اعضای هیئت علمی در مورد هدف‌های پیشنهادی گروه آموزشی علوم تربیتی

موضوع	هدف‌های پیشنهادی	طبقات	میانگین نظرات	اختلاف میانگین‌ها
پژوهشی	۱- تربیت دانش‌آموختگان آشنا با روش‌های پژوهش علمی، خلاق و دارای مهارت علمی لازم برای تحقیق و تعلیم	آنچه هست	۳	۱/۶۳
		آنچه باید باشد	۴/۶۳	
آموزشی	۲- تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کشور در بخش‌های اقتصادی، صنعتی و بازرگانی	آنچه هست	۳/۱۳	۱/۸۷
		آنچه باید باشد	۵	
خدمات تخصصی	۳- تدوین برنامه‌های پژوهشی، آموزشی و خدماتی که نیازهای جامعه دانشگاهی را برآورده سازد	آنچه هست	۲/۷۵	۱/۶۳
		آنچه باید باشد	۴/۳۸	
آموزشی	۴- پرورش توانایی‌های (دانش و مهارت‌ها) دانش‌آموختگان به طوری که با نیازهای جامعه و انتظارات کارفرمایان هماهنگ باشند	آنچه هست	۲/۵	۲/۳۸
		آنچه باید باشد	۴/۸۸	
آموزشی	۵- پرورش دانشجویان برای اکتساب شایستگی‌های پژوهشی و آماده کردن آنها برای یک مسیر متنوع زندگی و استفاده از آموخته‌ها، دانش و مهارت‌های اکتسابی در عمل	آنچه هست	۲/۷۵	۲/۱۳
		آنچه باید باشد	۴/۸۸	
آموزشی - پژوهشی	۶- تسلط دانش‌آموختگان بر مفاهیم پیشرفته این رشته و اجرای پژوهش‌های پایه قابل انتشار در زمینه علوم تربیتی	آنچه هست	۲/۵	۲/۲۵
		آنچه باید باشد	۴/۷۵	
آموزشی - پژوهشی	۷- پرورش توانایی‌های دانشجویان در جهت تولید دانش نو و اشاعه آن در زمینه علوم مربوط به علوم تربیتی	آنچه هست	۲/۵	۲/۵
		آنچه باید باشد	۵	
آموزشی	۸- تربیت دانش‌آموختگانی که توانایی خوداشتغالی و اشتغال‌زایی داشته باشند	آنچه هست	۲/۷۵	۱/۷۵
		آنچه باید باشد	۴/۵	
خدمات تخصصی	۹- فراهم کردن زمینه لازم برای ادامه تحصیل دانشجویان و دانش‌آموختگان گروه	آنچه هست	۳/۸۸	۰/۲۵
		آنچه باید باشد	۴/۱۳	
خدمات تخصصی	۱۰- برقراری ارتباط گروه با مراکز بین‌المللی در زمینه این رشته	آنچه هست	۱/۷۵	۳
		آنچه باید باشد	۴/۷۵	
خدمات تخصصی	۱۱- عرضه خدمات تخصصی در زمینه علوم تربیتی به بخش‌های آموزشی، پرورشی و خدماتی با توجه به نیاز آنها	آنچه هست	۲/۱۳	۲/۶۲
		آنچه باید باشد	۴/۷۵	
خدمات تخصصی	۱۲- توسعه توانایی‌های اعضای هیئت علمی متناسب با تحولات علمی رشته و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب در زمینه آموزش	آنچه هست	۲/۳۸	۲/۵
		آنچه باید باشد	۴/۸۸	

موضوع	هدف‌های پیشنهادی	طبقات	میانگین نظرات	اختلاف میانگین‌ها
خدمات تخصصی	۱۳- تدارک فرصت‌هایی برای ایجاد و توسعه روح مشارکت جمعی در فعالیت‌های گروه	آنچه هست	۲/۳۸	۲/۵
		آنچه باید باشد	۴/۸۸	
آموزشی	۱۴- پذیرش دانشجویان متناسب با هدف‌ها و معیارهای گروه	آنچه هست	۲/۱۳	۲/۵
		آنچه باید باشد	۴/۶۳	
پژوهشی	۱۵- مشارکت دادن دانشجویان در طرح‌های پژوهشی- کاربردی به منظور ارتقای توانایی‌های پژوهشی آنها	آنچه هست	۲/۱۳	۲/۱۲
		آنچه باید باشد	۴/۲۵	
آموزشی	۱۶- پرورش یک دید و نگرش مثبت در دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی	آنچه هست	۲/۵	۲/۱۳
		آنچه باید باشد	۴/۶۳	
آموزشی	۱۷- حفظ و ارتقای عملکرد دانشجویان در طول دوران تحصیل	آنچه هست	۲/۷۵	۲
		آنچه باید باشد	۴/۷۵	
خدمات تخصصی	۱۸- ایجاد تعادل در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی و خدماتی گروه	آنچه هست	۲/۳۸	۲/۱۲
		آنچه باید باشد	۴/۵	
خدمات تخصصی	۱۹- حفظ و ارتقای سطح علمی گروه در سطح استانداردهای ملی و جهانی	آنچه هست	۲/۲۵	۲/۵
		آنچه باید باشد	۴/۷۵	

همان‌طور که در جدول (۲) دیده می‌شود، به ترتیب هدف‌های دارای اولویت از نظر اعضای هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی به شرح زیر است:

۱. برقراری ارتباط گروه با مراکز بین‌المللی در زمینه رشته علوم تربیتی؛ ۲.
- عرضه خدمات تخصصی در زمینه علوم تربیتی به بخش‌های آموزشی، پرورشی و خدماتی با توجه به نیاز آنها؛ ۳. حفظ و ارتقای سطح علمی گروه در سطح استانداردهای ملی و جهانی؛ ۴. پذیرش دانشجویان متناسب با هدف‌ها و معیارهای گروه؛ ۵. تدارک فرصت‌هایی برای ایجاد و توسعه روح مشارکت جمعی در فعالیت‌های گروه؛ ۶. توسعه توانایی‌های اعضای هیئت علمی متناسب با تحولات علمی رشته و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مناسب در زمینه آموزش؛ ۷. پرورش توانایی‌های دانشجویان در جهت تولید دانش نو و اشاعه آن در زمینه علوم

مربوط به علوم تربیتی؛ ۸. پرورش توانایی‌های (دانش و مهارت‌ها) دانش‌آموختگان به‌طوری که با نیازهای جامعه و انتظارات کارفرمایان هماهنگ باشند؛ ۹. تسلط دانش‌آموختگان بر مفاهیم پیشرفته این رشته و اجرای پژوهش‌های پایه قابل انتشار در زمینه علوم تربیتی؛ ۱۰. پرورش دید و نگرش مثبت در دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی؛ ۱۱. پرورش دانشجویان برای اکتساب شایستگی‌های پژوهشی و آماده کردن آنها برای یک مسیر متنوع زندگی و استفاده از آموخته‌ها، دانش و مهارت‌های اکتسابی در عمل؛ ۱۲. ایجاد تعادل در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی و خدماتی گروه؛ ۱۳. مشارکت دادن دانشجویان در طرح‌های پژوهشی-کاربردی به منظور ارتقای توانایی‌های پژوهشی آنها؛ ۱۴. حفظ و ارتقای عملکرد دانشجویان در طول دوران تحصیل؛ ۱۵. تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کشور در بخش‌های اقتصادی، صنعتی و بازرگانی؛ ۱۶. تربیت دانش‌آموختگانی که توانایی خوداشتغالی و اشتغال‌زایی داشته باشند؛ ۱۷. تدوین برنامه‌های پژوهشی، آموزشی و خدماتی که نیازهای جامعه دانشگاهی را برآورده سازد؛ ۱۸. تربیت دانش‌آموختگان آشنا با روش‌های پژوهش علمی، خلاق و دارای مهارت علمی لازم برای تحقیق و تعلیم؛ و درنهایت، ۱۹. فراهم کردن زمینه لازم برای ادامه تحصیل دانشجویان و دانش‌آموختگان گروه.



نمودار (۱) نتایج نظرسنجی از اعضای هیئت علمی در مورد وضعیت مطلوب و موجود گروه آموزشی علوم تربیتی در دستیابی به هدف‌ها

برای پاسخ به پرسش دوم (کیفیت عوامل گروه آموزشی علوم تربیتی چگونه است؟) پس از تعیین امتیاز هر پرسش، با توجه به پیوستار مطلوبیت (وضعیت کاملاً مطلوب: نمره بین ۵ - ۴/۲، وضعیت مطلوب: نمره بین ۴/۲ - ۳/۴، وضعیت نسبتاً مطلوب: نمره بین ۳/۴ - ۲/۶، وضعیت نامطلوب: نمره بین ۲/۶ - ۱/۸) و وضعیت کاملاً نامطلوب: نمره بین ۱ - ۱/۸) میزان مطلوبیت هر یک از نشانگرها مشخص شد. مجموع عوامل ملاک‌ها و نشانگرهای گروه با میانگین امتیاز و سطح مطلوبیت در جدول‌های (۳) نشان داده شده‌اند.

جدول (۳) میانگین ملاک‌های عامل ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۲/۷	ویژگی‌های فردی مدیر گروه (مرتبه علمی، سابقه کارآموزی و مدیریتی)	نحوه انتخاب، ویژگی‌ها، مدت مدیریت، وظایف و مسئولیت‌های مدیر
نسبتاً مطلوب	۳/۱۵	میزان روشن و مشخص بودن وظایف و مسئولیت‌های مدیرگروه	
مطلوب	۴	میزان رعایت آیین‌نامه مربوط به انتخاب مدیرگروه	
مطلوب	۳/۵۸	میزان پایداری مدیرگروه در انجام وظایف و مسئولیت‌های تصریح شده	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۶	میانگین ملاک نحوه انتخاب، ویژگی‌ها، مدت مدیریت، وظایف و مسئولیت‌های مدیر	رضایت از مدیر گروه
مطلوب	۴/۰۹	میزان رضایت اعضای هیئت علمی از مدیرگروه	
نامطلوب	۲/۵۲	میزان رضایت دانشجویان از مدیرگروه	
کاملاً مطلوب	۵	میزان رضایت رئیس و معاونان دانشکده از مدیریت گروه	
مطلوب	۳/۸۷	میانگین ملاک رضایت از مدیر گروه	روند توسعه گروه در پنج سال گذشته
نسبتاً مطلوب	۲/۶۷	میزان آشنایی و مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند ارزیابی درونی گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۶۲	میزان اجرای ارزیابی گروه و تطابق آن با سازو کارهای مدون و مشخص علمی	
نامطلوب	۱/۶۸	میزان شرکت اعضای هیئت علمی در دروندا‌دهای آموزشی و دانش‌افزایی	
نامطلوب	۲/۳۲	میانگین ملاک روند توسعه گروه در پنج سال گذشته	

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۲/۷۶۵	اطلاع‌رسانی اعضای هیئت علمی و دانشجویان از آیین‌نامه‌ها و مصوبات داخلی گروه	آیین‌نامه‌ها و مصوبات مورد اجرای گروه
مطلوب	۳/۶۳	میزان رعایت و پایبندی اعضای گروه به آیین‌نامه‌ها و مصوبات مربوط	
نسبتاً مطلوب	۳/۲	میانگین ملاک آیین‌نامه‌ها و مصوبات مورد اجرای گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۸۵	میزان فعالیت‌های صورت گرفته جهت تدوین و ارائه برنامه‌های آموزشی و کارآفرینی در گروه	نقش گروه در فعالیت‌های کارآفرینی دانشگاه
نسبتاً مطلوب	۳/۱	میزان ایجاد فرصت‌های کارآفرینی در گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۹۷۵	میانگین ملاک نقش گروه در فعالیت‌های کارآفرینی دانشگاه	
نسبتاً مطلوب	۳/۱۷	میانگین عامل ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت	

چنانچه در جدول (۳) دیده می‌شود، نشانگرهای رضایت رئیس و معاونان دانشکده (۵) کاملاً مطلوب و رضایت اعضای هیئت علمی گروه (۴/۰۹) مطلوب بوده و بالاترین میانگین‌ها را نشان می‌دهند. کمترین میانگین مربوط به شرکت اعضای هیئت علمی در درون‌دادهای آموزشی و دانش‌افزایی (۱/۶۸)، و نامطلوب است. میانگین ملاک‌های نحوه انتخاب، ویژگی‌ها، مدت مدیریت، وظایف و مسئولیت‌های مدیر (۳/۳۶)، آیین‌نامه‌ها و مصوبات مورد اجرای گروه (۳/۳۲) و نقش گروه در فعالیت‌های کارآفرینی دانشگاه (۲/۹۷۵) نسبتاً مطلوب؛ ملاک رضایت از مدیر گروه (۳/۸۷) مطلوب، و ملاک روند توسعه گروه در پنج سال گذشته (۲/۳۲) نامطلوب بوده و مجموعاً عامل ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت (۳/۱۷) نیز در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

جدول (۴) میانگین ملاک‌های عامل اعضای هیئت علمی

نتیجه	نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۲/۶۷	ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی (سابقه کار و وضعیت استخدامی و مدرک تحصیلی)
نسبتاً مطلوب	۲/۶۲	نسبت اعضای هیئت علمی در مراتب مختلف علمی
نسبتاً مطلوب	۲/۶۲	نسبت اعضای هیئت علمی به تعداد دانشجویان
نامطلوب	۱	متوسط زمان توقف اعضای هیئت علمی در یک مرتبه
نامطلوب	۲/۲۳	میانگین ملاک ترکیب و توزیع هیئت علمی
نامطلوب	۱/۷۳	سرنانه مقاله‌های چاپ شده اعضای هیئت علمی در مجلات معتبر علمی در ۳ سال گذشته
نامطلوب	۱/۶۲	سرنانه کتاب‌های تخصصی منتشر شده (تألیف و ترجمه) در سه سال گذشته
نامطلوب	۲/۲۵	سرنانه طرح‌های پژوهشی به پایان رسیده اعضای هیئت علمی در سه سال گذشته
نسبتاً مطلوب	۳/۲۵	سرنانه مقاله‌های ارائه شده اعضای هیئت علمی در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی
نسبتاً مطلوب	۲/۸۷۵	متوسط تعداد پایان‌نامه‌های راهنمایی شده در سه سال گذشته (در مقطع کارشناسی ارشد)
نسبتاً مطلوب	۲/۸۷۵	متوسط تعداد پایان‌نامه‌های مشاوره شده در سه سال گذشته (در مقطع کارشناسی ارشد)
نسبتاً مطلوب	۳	میزان رضایت از ارائه خدمات توسط استادان راهنمای پایان‌نامه
مطلوب	۳/۴	میزان رضایت از ارائه خدمات توسط استادان مشاور پایان‌نامه
مطلوب	۳/۴	میزان رضایت از آزادی عمل در انتخاب استادان راهنما مشاور جهت اخذ پایان‌نامه
نسبتاً مطلوب	۲/۷۱	میانگین ملاک فعالیت‌های پژوهشی
مطلوب	۴/۱۳	میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه ریزی آموزشی گروه
مطلوب	۴	میزان مشارکت و حضور اعضای هیئت علمی در جلسات شورای گروه
نامطلوب	۲/۳۷	میزان حضور اعضای هیئت علمی در گروه به منظور مشاوره با دانشجویان
نامطلوب	۲/۰۵	رضایت دانشجویان از ساعات مشاوره (حضور در ساعات اعلان شده، تناسب، تنوع و کفایت ساعات اعلام شده) اعضا

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۲/۹۷	میزان رضایت دانشجویان از نحوه برخورد و پاسخگویی اساتید به سؤالات و مسائل آنها	
نسبتاً مطلوب	۲/۸۸	میزان رضایت از تسهیلات و خدمات اعطایی گروه در زمینه آموزشی و پژوهشی	
نسبتاً مطلوب	۳/۰۶	میانگین ملاک مشارکت اعضای هیئت علمی در مدیریت گروه	
کاملاً مطلوب	۱/۷۵	میزان رضایت از تسهیلات و خدمات اعطایی در زمینه رفاهی (وام مسکن، خودرو، ...)	رفاهی و مالی
نسبتاً مطلوب	۲/۸۴	عامل اعضای هیئت علمی	

همان‌طور که در جدول (۴) دیده می‌شود، نشانگر میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی آموزشی گروه، (۴/۱۳) مطلوب (بالاترین میانگین) و نشانگر زمان توقف اعضای هیئت علمی در یک مرتبه، (۱) کاملاً نامطلوب (کمترین میانگین) بوده‌اند. همچنین، میانگین به دست آمده در ملاک‌های فعالیت‌های پژوهشی (۲/۷۱) و مشارکت اعضای هیئت علمی در مدیریت گروه (۳/۰۶)، نسبتاً مطلوب و ملاک‌های ترکیب و توزیع هیئت علمی (۲/۲۳) و رفاهی و مالی، نامطلوب (۱/۷۵) گزارش شده‌اند. مجموعاً، عامل اعضای هیئت علمی نسبتاً مطلوب (۲/۸۴) بوده است.

#### جدول (۵) میانگین ملاک‌های عامل دانشجویان

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نامطلوب	۲/۳	میزان رضایت اعضای هیئت علمی از نحوه پذیرش دانشجویان به تفکیک مقاطع	نحوه پذیرش دانشجویان
نامطلوب	۲/۳	میانگین ملاک نحوه پذیرش دانشجویان	
کاملاً نامطلوب	۱/۶۱	میزان مشارکت دانشجویان در تدریس و فعالیت‌های پژوهشی استادان	رابطه دانشجویان با اعضای هیئت علمی
نسبتاً مطلوب	۲/۸۷	میزان رضایت دانشجویان از تعامل اعضای هیئت علمی	
نامطلوب	۲/۲۴	میانگین ملاک رابطه دانشجویان با اعضای هیئت علمی	
نسبتاً مطلوب	۲/۶	میانگین معدل دیپلم پذیرفته‌شدگان	پیشرفت تحصیلی دانشجویان
مطلوب	۴	نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل دانشجویان برحسب دوره‌های آموزشی	



نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۳	میانگین نمره درس‌های پایه و تخصصی دانشجویان در گروه برحسب دوره‌های آموزشی	
نسبتاً مطلوب	۳/۲	میانگین ملاک پیشرفت تحصیلی دانشجویان	
نسبتاً مطلوب	۲/۸	میزان آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و بازار کار در آغاز تحصیل	آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و بازارکار
نسبتاً مطلوب	۲/۸۳	میزان آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و بازار کار در سال آخر تحصیل	
مطلوب	۴/۱۲	میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی در آغاز سال تحصیلی	
مطلوب	۳/۴۴	میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی در سال آخر تحصیل	
نسبتاً مطلوب	۳/۳	میانگین ملاک آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و بازارکار	
نسبتاً مطلوب	۲/۹۵	عامل دانشجویان	

همان‌طور که در جدول (۵) دیده می‌شود، نشانگر میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی در آغاز سال تحصیلی بیشترین میانگین (۴/۱۲) را با وضعیت مطلوب و نشانگر میزان مشارکت دانشجویان در تدریس و فعالیت‌های پژوهشی استادان کمترین میانگین (۱/۶۱) را با وضعیت کاملاً نامطلوب به خود اختصاص داده‌اند. همچنین، میانگین‌های به دست آمده در ملاک‌های نحوه پذیرش دانشجویان (۲/۳) و رابطه دانشجویان با اعضای هیئت علمی (۲/۲۴)، وضعیتی نامطلوب و ملاک‌های پیشرفت تحصیلی دانشجویان (۳/۲) و آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و بازارکار (۳/۳) وضعیتی نسبتاً مطلوب را آشکار می‌سازند. در مجموع، میانگین عامل دانشجویان در پژوهش حاضر (۲/۹۵) در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.

جدول (۶) میانگین ملاک‌های عامل دوره‌های آموزشی

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
مطلوب	۳/۹۴	میزان تناسب دوره‌ها با تعداد و مراتب علمی اعضای هیئت علمی	تطابق دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی
مطلوب	۳/۵۶	میزان تناسب دوره‌ها با تجهیزات و امکانات آموزشی و پرورشی	
مطلوب	۳/۷۵	میانگین ملاک تطابق دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی	
نسبتاً مطلوب	۳	میزان تناسب برنامه درسی با نیازهای فرد و جامعه از نظر اعضای هیئت علمی	تطابق برنامه درسی دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه
نسبتاً مطلوب	۲/۶۳	میزان تناسب برنامه درسی با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانشجویان سال آخر	
مطلوب	۰/۹۵	میزان تناسب برنامه درسی با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانش‌آموختگان	
نسبتاً مطلوب	۳/۲۵	میزان تناسب و همسویی هدف‌های دوره با ترکیب دروس از نظر هیئت علمی	
مطلوب	۳/۴	میزان تناسب و همسویی دروس دوره کارشناسی ارشد در ارتباط و مکمل دروس دوره کارشناسی از نظر دانشجویان	
مطلوب	۳/۴	میزان رضایت دانشجویان از رابطه مکمل و منطقی میان دروس در مقاطع مختلف	
نسبتاً مطلوب	۲/۷۷	میانگین ملاک تطابق برنامه درسی دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۱	میزان انعطاف‌پذیری برنامه درسی در قبال نیازهای فرد و جامعه از نظر اعضای گروه	
نامطلوب	۲/۲۴	میزان رضایت دانشجویان از تناسب دوره (مقطع) تحصیلی و مدت زمان آن	
نسبتاً مطلوب	۲/۷۷۵	میانگین ملاک انعطاف‌پذیری برنامه‌های درسی دوره‌ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه	
نسبتاً مطلوب	۲/۹۷	عامل دوره‌های آموزشی	

همان‌طور که در جدول (۶) دیده می‌شود، نشانگر میزان تناسب دوره‌ها با تعداد و مراتب علمی اعضای هیئت علمی بیشترین میانگین (۳/۹۴) را با وضعیت مطلوب، و نشانگر میزان تناسب برنامه درسی با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانش‌آموختگان کمترین میانگین (۰/۹۵) را با وضعیت کاملاً نامطلوب به خود اختصاص داده‌اند. همچنین، میانگین ملاک تطابق دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی (۳/۷۵) در

وضعیتی مطلوب، و میانگین‌های ملاک‌های تطابق برنامه درسی دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه (۲/۷۷) و انعطاف‌پذیری برنامه‌های درسی دوره‌ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه (۲/۷۷۵) در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. میانگین عامل دوره‌های آموزشی نیز مجموعاً (۲/۹۷) در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.

جدول (۷) میانگین ملاک‌های عامل فرایند یاددهی و یادگیری

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
کاملاً مطلوب	۴/۳۸	میزان آشنایی اعضای هیات علمی با روش‌های تدریس	راهبردهای یاددهی - یادگیری
مطلوب	۳/۷۲	میزان بکارگیری روش‌های تدریس متناسب با دروس مورد تدریس	
نسبتاً مطلوب	۲/۸۶	میزان رضایت دانشجویان از روش‌های تدریس اعضای هیات علمی	
مطلوب	۳/۶۵	میانگین ملاک راهبردهای یاددهی - یادگیری	
مطلوب	۳/۷۵	میزان آشنایی اعضای هیات علمی با کاربرد فناوری - های اطلاعاتی و ارتباطاتی در آموزش	فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مورد استفاده در تدریس
مطلوب	۳/۵	میزان در دسترس بودن فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی برای تدریس	
نسبتاً مطلوب	۲/۸۶	میزان استفاده مناسب اعضای هیات علمی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی در تدریس	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۷	میانگین ملاک فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مورد استفاده در تدریس	
کاملاً مطلوب	۴/۳۸	میزان آشنایی اعضای هیات علمی با روش‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی
نسبتاً مطلوب	۲/۹۴	میزان استفاده اعضای هیات علمی از شیوه‌های ارزشیابی (تشخیصی، تکوینی و پایانی)	
نسبتاً مطلوب	۲/۹۲۵	میزان رضایت دانشجویان از روش‌های بکار گرفته شده در سنجش پیشرفت تحصیلی آنها	
مطلوب	۳/۴۱۵	میانگین ملاک شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۵	وجود سازوکار بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان و ارائه بازخورد مناسب به آنها	چگونگی ارائه نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان به وسیله اعضای هیات علمی
نسبتاً مطلوب	۲/۷۷	میزان رضایت دانشجویان از نحوه ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی‌های پیشرفت تحصیلی	
نامطلوب	۲/۵۷	میزان رضایت دانشجویان از نحوه ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی‌های پیشرفت تحصیلی	
نسبتاً مطلوب	۲/۹	میانگین ملاک بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۳	عامل فرایند یاددهی و یادگیری	

همان‌طور که در جدول (۷) دیده می‌شود، نشانگرهای میزان آشنایی اعضای هیئت علمی با روش‌های تدریس و روش‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی هر دو (۴/۳۸) مطلوب (بیشترین میانگین)، و نشانگر میزان رضایت دانشجویان از نحوه ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی‌ها (۲/۵۷) نامطلوب (کمترین میانگین) گزارش شده‌اند. میانگین ملاک‌های راهبردهای یاددهی-یادگیری (۳/۶۵) و شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی (۳/۴۱۵) نیز مطلوب و میانگین ملاک‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مورد استفاده در تدریس (۳/۳۷)، و بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان (۲/۹)، نسبتاً مطلوب بوده‌اند. بالاترین نمره در میان عامل‌ها را این عامل با وضعیت نسبتاً مطلوب (۳/۳۳) به خود اختصاص داده است.

جدول (۸) میانگین ملاک‌های عامل امکانات و تجهیزات

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۳/۳۷	میزان تناسب فضاهای آموزشی با رشته‌ها و مقاطع تحصیلی دایرگروه	فضاهای آموزشی و پژوهشی گروه
کاملاً نامطلوب	۱/۶۵	میزان رضایت اعضای هیئت علمی از کمیت و کیفیت اتاق کار آنها	
نسبتاً مطلوب	۲/۷۶	میزان رضایت دانشجویان و اعضای هیئت علمی از اندازه و امکانات کلاس‌های درس	
نسبتاً مطلوب	۲/۷۵	میزان تناسب امکانات کامپیوتری و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی با رشته‌ها و مقاطع تحصیلی گروه	
نامطلوب	۲/۴۹	میزان تناسب فضاها و تجهیزات کتابخانه با رشته‌ها و مقاطع تحصیلی گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۶	میانگین ملاک فضاهای آموزشی و پژوهشی گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۷۴	میزان تناسب کتاب‌های لاتین و فارسی (به روز بودن، کفایت و...) کتابخانه با نیازهای رشته‌ها و مقاطع تحصیلی گروه	کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی
نامطلوب	۲/۲۹	میزان تناسب مجله‌های فارسی و لاتین (به روز و به تعداد کافی بودن) کتابخانه با نیازهای رشته‌ها و مقاطع گروه	
نامطلوب	۲/۵۱	میانگین ملاک کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی	

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نسبتاً مطلوب	۲/۶	میزان دسترسی دانشجویان به محیط‌های رایانه‌ای، اینترنت و سایت‌های تخصصی	امکانات و خدمات رایانه‌ای گروه
نسبتاً مطلوب	۲/۹	میزان تناسب کمیت و کیفیت رایانه‌های گروه با نیازهای دانشجویان	
نسبتاً مطلوب	۳/۱۳	میزان رضایت اعضای هیئت علمی از کمیت و کیفیت سایت‌های تخصصی و رایانه‌های در اختیار	
نسبتاً مطلوب	۲/۶۲	میزان تسلط و آشنایی اعضای هیئت علمی با رایانه، فناری‌های ارتباطی و اطلاعاتی	
نسبتاً مطلوب	۲/۸۱	میانگین ملاک امکانات و خدمات رایانه‌ای گروه	
نسبتاً مطلوب	۲/۶۸	عامل امکانات و تجهیزات	

همان‌طور که در جدول (۸) دیده می‌شود، نشانگر میزان تناسب فضاهای آموزشی با رشته‌ها و مقاطع تحصیلی دایر گروه بیشترین میانگین (۳/۳۷) با وضعیت نسبتاً مطلوب و نشانگر میزان رضایت اعضای هیئت علمی از کمیت و کیفیت اتاق کار آنها کمترین میانگین (۱/۶۵) با وضعیت کاملاً نامطلوب را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین ملاک‌های فضاهای آموزشی و پژوهشی گروه (۲/۶) و امکانات و خدمات رایانه‌ای گروه (۲/۸۱) نیز وضعیتی نسبتاً مطلوب و میانگین ملاک کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی (۲/۵۱) وضعیتی نامطلوب را آشکار می‌سازند. همچنین، میانگین عامل امکانات و تجهیزات (۲/۶۸) مجموعاً در وضعیتی نسبتاً مطلوب قرار دارد.

جدول (۹) میانگین ملاک‌های عامل دانش‌آموختگان

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نامطلوب	۲/۵۳	میزان علاقه به برقراری ارتباط با گروه	رابطه دانش‌آموختگان با دانشگاه
کاملاً نامطلوب	۱/۶۲	پیش‌بینی الزامات و مشوق‌هایی جهت برقراری ارتباط شما با گروه	
نامطلوب	۲/۰۷۵	میانگین ملاک رابطه دانش‌آموختگان با دانشگاه	سرنوشت شغلی و ادامه تحصیل دانش‌آموختگان
نامطلوب	۲	متوسط مدت‌زمان انتظار برای اشتغال در اولین شغل (متناسب با رشته)	
نامطلوب	۲	نسبت دانش‌آموختگان شاغل به کل دانش‌آموختگان	
نامطلوب	۲	میانگین ملاک سرنوشت شغلی و ادامه تحصیل دانش‌آموختگان	

نتیجه		نشانگر	ملاک‌ها
نامطلوب	۲/۵۹	میزان رضایت دانش‌آموختگان از برنامه درسی در پرورش دانش، نگرش و مهارت‌های مورد انتظار شغلی و تخصصی	نظر دانش‌آموختگان درباره توانایی‌ها، دانش و نگرش کسب شده در چهارچوب برنامه درسی
نامطلوب	۲/۴۳	میزان رضایت دانش‌آموختگان از برنامه درسی (دروس پایه، تخصصی، اختیاری و عمومی) نسبت به انعطاف‌پذیری آن با نیازهای بازارکار	
کاملاً نامطلوب	۰/۸۵	میزان رضایت دانش‌آموختگان از توانمندی‌های اعضای هیئت علمی در فرایند تحصیلی	
نسبتاً مطلوب	۳/۲۳	میزان شناخت و علاقه دانش‌آموختگان به رشته تحصیلی قبل، حین و بعد از فراغت از تحصیل	
نامطلوب	۲/۲۷۵	میانگین ملاک نظر دانش‌آموختگان درباره توانایی‌ها، دانش و نگرش کسب شده در چهارچوب برنامه درسی	
نامطلوب	۲/۳۲۵	میزان رضایت کارفرمایان و سایر استفاده‌کنندگان از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی دانش‌آموختگان	نظر کارفرمایان و استفاده‌کنندگان از خدمات دانش‌آموختگان درباره توانایی و نگرش آنان
مطلوب	۳/۶۶	میزان رضایت کارفرمایان و سایر استفاده‌کنندگان از توانایی‌های برنامه‌ریزی و حل مسئله و کاربرد دانش تخصصی در عمل دانش‌آموختگان	
مطلوب	۴/۰۶	میزان رضایت کارفرمایان و سایر استفاده‌کنندگان از خدمات دانش‌آموختگان نسبت به توانایی‌های ارتباطی و رفتاری، علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش‌آموختگان	
نسبتاً مطلوب	۳/۳۵	میانگین ملاک نظر کارفرمایان و استفاده‌کنندگان از خدمات دانش‌آموختگان درباره دانش، توانایی و نگرش آنان	
نامطلوب	۲/۴۸	عامل دانش‌آموختگان	

همان‌طور که در جدول (۹) دیده می‌شود، نشانگر میزان رضایت کارفرمایان و سایر استفاده‌کنندگان از خدمات دانش‌آموختگان نسبت به توانایی‌های ارتباطی و رفتاری، علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش‌آموختگان بیشترین میانگین (۴/۰۶) را با وضعیت مطلوب، و نشانگر میزان رضایت دانش‌آموختگان از توانمندی‌های

اعضای هیئت علمی در فرایند تحصیلی میانگین (۰/۸۵) را با وضعیت کاملاً نامطلوب به خود اختصاص داده‌اند. میانگین ملاک‌های رابطه دانش‌آموختگان با دانشگاه (۲/۰۷۵)، سرنوشت شغلی و ادامه تحصیل دانش‌آموختگان (۲)، و نظر دانش‌آموختگان درباره توانایی‌ها، دانش و نگرش کسب شده در چهارچوب برنامه درسی (۲/۲۷۵) نیز وضعیتی نامطلوب و میانگین ملاک نظر کارفرمایان و استفاده‌کنندگان از خدمات دانش‌آموختگان درباره دانش، توانایی و نگرش آنان (۳/۳۵)، وضعیتی نسبتاً مطلوب را آشکار می‌سازند. همچنین، مجموعاً عامل دانش‌آموختگان (۲/۴۸) کمترین میانگین در میان دیگر عوامل و وضعیتی نامطلوب را نشان می‌دهد.

در ادامه، در پاسخ به پرسش سوم پژوهش مبنی بر اینکه: نقاط قوت و ضعف گروه علوم تربیتی چیست؟ خلاصه یافته‌های پژوهش به تفکیک عوامل عبارت‌اند از:

#### **عامل ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت (با وضعیت نسبتاً مطلوب)**

**نقاط ضعف:** نحوه انتخاب، ویژگی‌ها، مدت مدیریت، وظایف و مسئولیت‌های مدیرگروه و آیین‌نامه‌ها و مصوبات مورد اجرای گروه، نیازمند توجه بیشتر است و نقش گروه در فعالیت‌های کارآفرینی دانشگاه ضعیف و روند توسعه گروه در پنج سال گذشته کند بوده است.

**نقاط قوت:** عملکرد مدیر گروه در سطح مطلوبی قرار دارد و اعضای هیئت علمی از مدیر گروه رضایت دارند. همچنین، آیین‌نامه مربوط به انتخاب مدیرگروه رعایت می‌شود، مدیرگروه وظایف و مسئولیت‌های تصریح شده را به خوبی اجرا می‌کند، و اعضای گروه به آیین‌نامه‌ها و مصوبات ذی‌ربط پایبند هستند.

#### **عامل اعضای هیئت علمی (با وضعیت نسبتاً مطلوب)**

**نقاط ضعف:** فعالیت‌های پژوهشی و مشارکت اعضای هیئت علمی در مدیریت گروه نیازمند ارتقا بوده و ترکیب و توزیع اعضای هیئت علمی و وضعیت رفاهی و مالی آنها گویای ضعف کلی گروه در این عوامل است.

**نقاط قوت:** ارائه خدمات مناسب توسط استادان مشاور پایان‌نامه و آزادی عمل دانشجویان در انتخاب استادان راهنما و مشاور برای پایان‌نامه و همچنین، مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی آموزشی گروه و در جلسات شورای گروه از جمله نقاط قوت گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر به شمار می‌آیند.

#### **عامل دانشجویان (با وضعیت نسبتاً مطلوب)**

**نقاط ضعف:** نحوه پذیرش دانشجویان و رابطه دانشجویان با اعضای هیئت علمی به طور جدی نیازمند بازنگری است و پیشرفت تحصیلی و میزان آگاهی آنها از بازارکار و رشته تحصیلی شان نیز سطح مطلوبی ندارد.

**نقاط قوت:** نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل دانشجویان پایین است و علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی هم در آغاز و هم پایان تحصیل از نقاط قوت این گروه آموزشی به شمار می آید.

#### عامل دوره‌های آموزشی (با وضعیت نسبتاً مطلوب)

**نقاط ضعف:** به طور کلی، برنامه درسی دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه تطابق ندارد و برنامه‌های درسی دوره‌ها با توجه به نیازهای فرد و جامعه انعطاف پذیر نیستند.

**نقاط قوت:** به طور کلی دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی تطابق دارند. همچنین، از نظر دانشجویان دروس دوره کارشناسی ارشد در ارتباط و مکمل درس‌های دوره کارشناسی بوده و در مقاطع مختلف رابطه مکمل و منطقی میان درس‌ها وجود دارد.

#### عامل فرایند یاددهی و یادگیری (با وضعیت نسبتاً مطلوب)

**نقاط ضعف:** به طور کلی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به طور قابل قبولی در تدریس به کار نمی‌روند و نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان بازخورد داده نمی‌شود.

**نقاط قوت:** کاربرد راهبردهای یاددهی-یادگیری و شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی مجموعاً در سطح مطلوبی قرار دارند.

#### عامل امکانات و تجهیزات (با وضعیت نسبتاً مطلوب)

**نقاط ضعف:** به طور کلی، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به طور قابل قبولی در تدریس به کار نمی‌روند و نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان بازخورد داده نمی‌شود.

**نقاط قوت:** کاربرد راهبردهای یاددهی-یادگیری و شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی مجموعاً در سطح مطلوبی قرار دارند.

#### عامل امکانات و تجهیزات (با وضعیت نسبتاً مطلوب)

**نقاط ضعف:** مجموعاً وضعیت کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی، فضاهای آموزشی و پژوهشی، و امکانات و خدمات رایانه‌ای ضرورت توجه ویژه را ایجاب می‌کند.



**نقاط قوت:** هیچیک از موارد مورد بررسی رضایت‌بخشی نبوده‌اند.

**عامل دانش‌آموختگان** (با وضعیت نامطلوب)

**نقاط ضعف:** به‌طور کلی، دانش‌آموختگان با دانشگاه رابطه مطلوبی ندارند و سرنوشت شغلی و ادامه تحصیل آنها نامشخص است. آنها معتقدند که توانایی‌ها، دانش و نگرش کسب شده آنها در چهارچوب برنامه درسی مناسب نبوده است و کارفرمایان نیز همین عقیده را در مورد توانایی‌های آنها دارند.

**نقاط قوت:** کارفرمایان در مورد کاربرد عملی دانش تخصصی و توانایی حل مسئله و برنامه‌ریزی دانش‌آموختگان و همچنین، توانایی‌های ارتباطی و رفتاری، علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری آنها اظهار رضایت کرده‌اند.

برای پاسخ به پرسش چهارم پژوهش، پیشنهادهایی در سطوح مختلف اجرایی (سازمان‌سنجش و آموزش کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه ملایر، دانشکده ادبیات و علوم انسانی و گروه علوم تربیتی) در جهت بهبود کیفیت عملکرد گروه در هر یک از عوامل مورد بررسی، با در نظر گرفتن نقاط ضعف به دست آمده، ارائه شده است:

جدول (۱۰) خلاصه پیشنهادها برای ارتقای سطح گروه علوم تربیتی در عوامل هفتگانه

عامل	پیشنهادها	سطح اقدام کننده
ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت	تهیه و تدوین دستورالعمل مستند و جامع در زمینه برنامه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌های گروه با مشارکت اعضای هیئت علمی	گروه
	ایجاد انگیزه و تشویق اعضای هیئت علمی جهت افزایش مشارکت در برنامه‌ریزی فعالیت گروه	دانشکده، گروه
	تدوین برنامه توسعه گروه (انسانی، فیزیکی، مالی و ...)	دانشکده، گروه
	مطالعه رشته‌ها و گرایش‌های مورد نیاز کشور و اقدام در جهت و ایجاد و راه‌اندازی آنها	گروه
	برنامه‌ریزی برای جذب و افزایش هیئت علمی برجسته	دانشکده، گروه
	طراحی و اجرای برنامه‌های کلان نیازسنجی از جامعه و بازار کار و ایجاد رشته‌ها و گرایش‌های مورد نیاز	وزارتخانه
	ارزیابی مستمر از دانشگاه‌ها و تقویت فعالیت‌های تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی	وزارتخانه

عامل	پیشنهادها	سطح اقدام کننده
اعضای هیئت علمی	تهیه و تدارک فرصت‌ها و مشوق‌های لازم برای تقویت بنیه علمی اعضای هیئت علمی	وزارتخانه، دانشگاه
	تفویض اختیار بیشتر به دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی در امور پژوهش	وزارتخانه
	اختصاص بودجه و منابع مالی برای تقویت فعالیت‌های پژوهشی در دانشگاه‌ها	وزارتخانه
	توجه به کمیت و کیفیت فعالیت‌های پژوهشی در کنار فعالیت‌های آموزشی اعضای گروه	وزارتخانه، دانشگاه
	اعطای تسهیلات و امکانات مناسب به اعضای هیئت علمی	وزارتخانه، دانشگاه
	تدارک تمهیداتی برای افزایش زمان حضور اعضای هیئت علمی و دانشجویان در دانشگاه	دانشگاه، دانشکده، گروه
	پیش‌بینی مشوق‌هایی برای همکاری اعضای در مدیریت گروه بصورت حق معاونت یا امتیازی برای انتصاب به‌عنوان مدیر بعدی گروه و ...	دانشگاه، دانشکده، گروه
دانشجویان	اتخاذ سازوکار بهینه و مبتنی بر رویکردهای نوین برنامه‌ریزی آموزشی برای ایجاد تعادل مناسب بین دانشجویان زن و مرد	وزارتخانه
	بازنگری در آیین‌نامه‌های جذب و پذیرش دانشجویان و ایجاد امکان قانونی برای مداخله گروه در فرایند جذب و پذیرش	وزارتخانه
	همفکری و همدلی بیشتر گروه و استادان با دانشجویان در رفع مشکلات تحصیلی و تقویت روحیه اعتماد به نفس علمی در آنان	گروه
	مراقبت بیشتر بر فرایند تدریس استادان مدعو از گروه‌های دیگر یا خارج از دانشکده	دانشگاه، گروه
	توجه بیشتر به تقویت انجمن‌های علمی دانشجویی	دانشگاه، دانشکده، گروه
	دعوت از دانش‌آموختگان موفق گروه در زمینه‌های شغلی متنوع برای ارائه الگوها و راهکارهای مناسب در پیگیری آینده شغلی دانشجویان	دانشکده، گروه
کیفیت دوره‌های آموزشی	ایجاد ساز و کار منظم برای ارزیابی مستمر از دوره‌ها و برنامه درسی با توجه به نیازهای حرفه‌ای در جامعه	وزارتخانه، گروه
	مشاوره با کارفرمایان و دانش‌آموختگان در مورد مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان در بازار کار در طی جلسات انجمن علمی - دانشجویی	گروه

سطح اقدام کننده	پیشنهادها	عامل
وزارتخانه	اعمال نظرات ارزیابان با توجه به نتایج ارزیابی بازار کار، در سرفصل درس‌ها در مقاطع مختلف	
دانشگاه	اختصاص اعتبار لازم و آماده‌سازی سازوکار انگیزشی مناسب برای شرکت اعضای هیئت علمی در کارگاه‌های آموزشی روش‌های نوین تدریس	فرایند تدریس و یادگیری
دانشگاه، دانشکده، گروه	تهمید و تدارک لازم برای استفاده از وسایل کمک‌آموزشی در فرایند تدریس و یادگیری توسط اعضای هیئت علمی	
گروه	تدارک شرایطی جهت انتقال تجارب آموزشی هیئت علمی باسابقه به اعضای تازه‌کار	
دانشگاه، گروه	بازنگری در روش‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و اتخاذ شیوه‌های نو و ارائه بازخوردهای اثربخش	
دانشگاه، دانشکده	اتخاذ ساز و کار مناسب برای بهبود کمیت و کیفیت اتاق‌های اعضای گروه	امکانات و تجهیزات
سازمان سنجش، دانشگاه	ایجاد هماهنگی تناسب میان ظرفیت پذیرش دانشجو با استانداردهای مرتبط با امکانات و تجهیزات	
دانشگاه	تدوین بروشورهای اطلاع‌رسانی در مورد خدمات کتابخانه‌ای و راهنمای استفاده از آنها	
دانشگاه	تخصیص بودجه برای تکمیل امکانات آموزشی اعم از کتاب‌ها و مجله‌های علمی، و تجهیزات رایانه‌ای مورد نیاز دانشجویان و اعضای هیئت علمی	
دانشگاه، گروه	تأسیس انجمن دانش‌آموختگان و برقراری ارتباط با آنها	دانش‌آموختگان
دانشگاه، گروه	پیگیری فعالیت‌های علمی و پژوهشی دانش‌آموختگان و تشویق این فعالیت‌ها	
گروه	استفاده از دانش‌آموختگان برتر در فعالیت‌های علمی و پژوهشی گروه‌ها	

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که دیده شد در پاسخ به پرسش اول، به‌طور خلاصه هدف‌های تعیین شده برای گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر به ترتیب اولویت طبق نظر اعضای هیئت علمی گروه آموزشی علوم تربیتی تعیین شدند. همچنین، تفاوت میان وضعیت موجود گروه در دستیابی به این هدف‌ها و فاصله آن با سطح ایدئال در هر یک از هدف‌ها مشخص شد. در نتیجه، در هدف‌هایی چون تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کشور در

بخش‌های اقتصادی، صنعتی و بازرگانی، برقراری ارتباط گروه با مراکز بین‌المللی در زمینه این رشته، و عرضه خدمات تخصصی در زمینه علوم تربیتی به بخش‌های آموزشی، پرورشی و خدماتی با توجه به نیاز آنها؛ اختلاف میان وضعیت موجود و مطلوب زیاد است. بنابراین، به نظر می‌رسد گروه باید تلاش بیشتری در خصوص کم کردن اختلاف میان وضعیت موجود و مطلوب در رسالت‌های فوق داشته باشد. برقراری ارتباط با همکاران هیئت علمی در دیگر دانشگاه‌ها و همکاری‌های آموزشی و پژوهشی مشترک می‌تواند این فاصله را کمتر کند. بدین ترتیب، اعضای گروه در جریان استانداردهای دیگر دانشگاه‌ها و راهکارهای عملی و دیدگاه‌های متنوع بیشتری در آموزش و پژوهش رشته تخصصی خود قرار خواهند گرفت و این خود بالندگی علمی را افزایش خواهد داد. از سوی دیگر، گروه می‌تواند با مطالعه نیازها و نحوه عملکرد نهادهای اجتماعی مختلف و مهارت‌های مورد نیاز آنها در سطح ملی و بین‌المللی راهنمای خوبی برای هدایت جریان‌های آموزشی به سمت بازار کار باشد. هدایت مهارت‌ها بر اساس نیاز جامعه کارایی رشته را افزایش خواهد داد و دانش‌آموختگان را در مسیرهای شغلی رضایت‌بخش هدایت خواهد کرد. در واقع، اگر آموزش به‌خودی‌خود، مؤثر باشد می‌تواند مسیر شغلی افراد را به شکلی روشن و امیدوارکننده شکل دهد. به نظر پژوهشگران، مشکلات آموزشی و نرسیدن دانشجویان به سطح مطلوبی از رفتار (شناخت، مهارت و نگرش) خود عاملی برای ناتوانی در بازار کار خواهد بود. بر اساس نتایج جدول (۳)، در موارد دیگری مانند پرورش توانایی‌های (دانش و مهارت‌ها) دانش‌آموختگان به‌طوری که با نیازهای جامعه و انتظارات کارفرمایان هماهنگ باشند، پرورش توانایی‌های دانشجویان در جهت تولید دانش نو و اشاعه آن در زمینه علوم مربوط به علوم تربیتی، توسعه توانایی‌های اعضای هیئت علمی متناسب با تحولات علمی رشته و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مناسب در زمینه آموزش، تدارک فرصت‌هایی برای ایجاد و توسعه روح مشارکت جمعی در فعالیت‌های گروه، پذیرش دانشجویان متناسب با هدف‌ها و معیارهای گروه، و حفظ و ارتقای سطح علمی گروه در سطح استانداردهای ملی و جهانی نیز بیش از پیش همت گمارد تا گروه را به وضعیت مطلوب نزدیک‌تر سازد. همچنین، کمترین اختلاف میان وضعیت موجود و مطلوب گروه آموزشی مربوط به رسالت؛ فراهم کردن زمینه لازم برای ادامه تحصیل دانشجویان و دانش‌آموختگان گروه است که این نقطه قوتی در عملکرد گروه آموزشی در راستای تحقق رسالت‌های خود

به شمار می‌آید. هر ساله تعداد قابل توجهی از دانش‌آموختگان، به‌ویژه در دوره کارشناسی، موفق به ورود به دانشگاه‌های بزرگ‌تر برای ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری می‌شوند. اگرچه دانشگاه ملایر در میان دانشگاه‌های درجه چهار کشور دسته‌بندی شده است این تعداد دانشجوی موفق در مسیر ارتقای تحصیلی باعث دلگرمی است.

در پاسخ به پرسش دوم، وضعیت هفت عامل: ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت، دوره‌های آموزشی مورد اجرا، فرایند یاددهی-یادگیری مطلوب، و عوامل امکانات و تجهیزات، دانش‌آموختگان، دانشجویان، هیئت علمی در پنج درجه وضعیت کاملاً مطلوب، مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب و کاملاً نامطلوب؛ از دید اعضای هیئت علمی، مدیران گروه، ریاست و معاونت دانشکده، دانشجویان در دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد، دانش‌آموختگان و کارفرمایان آنهایی که در بازار مشغول به کار شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به‌طور خلاصه نشان‌دهنده آن بود که وضعیت گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر در عامل‌های: ساختار سازمانی، تشکیلات و مدیریت، دوره‌های آموزشی مورد اجرا، فرایند یاددهی-یادگیری، امکانات و تجهیزات، دانشجویان، و اعضای هیئت علمی نسبتاً مطلوب و در عامل دانش‌آموختگان نامطلوب است. این بدان معناست که در یک معدل کلی از عامل‌ها وضعیت نسبتاً مطلوب (با میانگین ۲/۹۱) در این گروه آموزشی گزارش شده است. در اینجا این پرسش مطرح می‌شود که چطور با وجود وضعیت نسبتاً مطلوبی که در شش عامل گزارش شده است محصول این عوامل یعنی دانش‌آموختگان این گروه آموزشی وضعیتی نامطلوب دارند؟ با کمی دقت می‌توان ارتباط عمیقی میان این نتیجه با پاسخ به دست آمده برای پرسش اول یافت. در پاسخ به پرسش اول پژوهش اختلاف میان وضعیت موجود و مطلوب در هدف‌هایی چون تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز کشور در بخش‌های اقتصادی، صنعتی و بازرگانی، برقراری ارتباط گروه با مراکز بین‌المللی در زمینه این رشته، و عرضه خدمات تخصصی در زمینه علوم تربیتی به بخش‌های آموزشی، پرورشی و خدماتی با توجه به نیاز آنها؛ زیاد بود. این اختلاف وضعیت تنها از دیدگاه اعضای هیئت علمی به دست آمد اما همخوانی آن با نتیجه بررسی عوامل نشان داد که این اظهار نظر بسیار دقیق و معتبر است. به‌راحتی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که خدمات، روابط و آموزش‌های گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر در

راستای نیاز بازار کار پیش نمی‌رود. این وضعیت می‌تواند به ناامیدی دانشجویان، هدررفت هزینه، زمان و نیروی صرف شده برای تربیت آنها و به قهقرا رفتن این گروه آموزشی منجر شود. در نتیجه، پژوهشگران همسو با جورژیو و راسنر (۲۰۰۰) معتقدند گرفتن بازخوردهایی از تقاضاهای بازار کار، همان‌طور که پیش از این نیز اشاره شد، علاوه بر تعمیق ارزیابی‌های درونی به پر کردن خلأهای موجود در زمینه تربیت نیروهای مورد نیاز بازار کار و پاسخگویی به تقاضاهای واقعی جامعه منجر شود. از دیگر نکاتی که در این بحث نباید از نظر دور نگه داشته شود وضعیت کلی بازار کار در ایران است. در جامعه فعلی ایران، اغلب دانش‌آموختگان متناسب با تخصص خود به کار گمارده نمی‌شوند و شاید اگر همین ارزیابی در گروه‌های آموزشی دیگر نیز انجام گیرد، مشابه همین نتیجه حاصل شود. این موضوع به بررسی‌های دقیق‌تری نیاز دارد که می‌تواند موضوع پژوهش‌های بعدی باشد.

همچنین، پژوهشگران بدین نتیجه رسیده‌اند که همان‌طور که ریگنستریف و همکاران (۲۰۰۴) معتقد بودند، فرایند ارزیابی درونی برای اثربخشی به روش‌های متنوع کیفی‌تری مانند مشاوره با افراد باتجربه در این امر برای رسیدن به راهکارهای عینی و عملی بهبود وضعیت موجود نیازمند است. پژوهشگران همسو با کریستن و همکاران (۲۰۰۰) اجرای ارزیابی درونی را برای بهبود وضعیت گروه به‌تنهایی مؤثر نمی‌دانند و به فرایندهای تکمیلی در قالب مستندسازی جریان مشاهدات و تهیه نقشه‌ای از راهکارهای عملی برای بهبود وضعیت به شکلی پیگیرانه قائل هستند. متأسفانه نتایج فرایند ارزیابی درونی حتی در دقیق‌ترین شکل اجرایی خود در موارد بسیار محدود (شاید حتی نتوان به بیش از یکی دو مورد استثنایی اشاره کرد) به گروه و دانشگاه و عوامل مورد بررسی بازخورد داده نمی‌شود و در نتیجه، پس از اجرای ارزیابی فرایندی ایستا به پایان می‌رسد. این در حالی است که کشورهای توسعه‌یافته ارزیابی و نظارت پویا، همراه با نقشه‌ای که مرتباً آنها از وضعیت موجود و نحوه تغییرات رویکردها و عملکردهای ناشی از نتایج ارزیابی‌ها آگاه می‌سازد، را در دستور کار خود قرار می‌دهند تا به بهبود مستمر و هر لحظه‌ای نتایج زحمات خود دست یابند. فرهنگ ارزیابی نیازمند نهادینه شدن در جامعه و تربیت و گرد هم آوردن افرادی باتجربه، تخصص و تعهد است. در صورت فراهم شدن این مقدمات و مجاب کردن نهادها و دستگاه‌های ذی‌ربط به همکاری با این افراد، می‌توان به آینده‌ای بالنده امیدوار بود. کمبود معاونت ارزیابی و نظارت و تضمین کیفیت در وزارتخانه علوم،

تحقیقات و فناوری شاید از نتایج نبود فرهنگ ارزیابی و نظارت دقیق و مسئولانه در سطح جامعه باشد. نبود این فرهنگ که علاوه بر وزارت علوم در دیگر وزارتخانه‌ها نیز حس می‌شود و به وضعیت امروز جامعه در عرصه‌های مختلف منجر شده است. در این پژوهش با در نظر گرفتن و جمع‌بندی نظرات تمامی گروه‌های پاسخگو خلاصه‌ای از نقاط قوت و ضعف گروه آموزشی علوم تربیتی را به تفکیک عوامل مورد بررسی ارائه شد. همچنین، در پاسخ به پرسش چهارم پژوهش برای ارائه راهکارها و پیشنهادهایی در جهت بهبود وضعیت موجود، نیز طبق نتایج به دست آمده و نقاط قوت و ضعف مطرح شده و مشاهدات پژوهشگران، برای بهبود وضعیت گروه، با توجه به هر یک از عوامل مورد بررسی در ارزیابی درونی، پیشنهادهایی ارائه شد و سطوحی که باید برای تحقق عملی این پیشنهادهای اقدام عملی کنند، تعیین شدند. تعدادی از پیشنهادهای که تحقق آنها نیازمند همکاری دانشگاه، دانشکده و گروه هستند عبارت‌اند از:

۱. تدارک تمهیدات تشویقی و ابزاری برای استفاده از وسایل کمک‌آموزشی در فرایند تدریس توسط اعضای هیئت علمی از طریق در نظر گرفتن امتیاز آموزشی در ترفیع سالیانه استادان و فراهم کردن فضا و تجهیزات لازم؛
۲. تدارک تمهیدات رفاهی برای افزایش زمان حضور اعضای هیئت علمی در دانشگاه با فراهم کردن شرایطی برای استفاده از امکان اسکان اعضای هیئت علمی در شهرستان ملایر و کاهش میزان تردهای بین شهری؛
۳. توجه بیشتر گروه به تقویت انجمن‌های علمی-دانشجویی از راه انتخاب استادان فعال‌تر در حوزه فرهنگی و دانشجویی به‌عنوان مشاور انجمن‌های علمی-دانشجویی، تخصیص اعتبارات فرهنگی بیشتر به این مجموعه برای ارتقای سطح فعالیت‌ها، و در نظر گرفتن تمهیدات تشویقی برای استادان، از جمله افزایش کسر موظف تدریس؛
۴. پیگیری فعالیت‌های علمی و پژوهشی دانش‌آموختگان و تشویق این فعالیت‌ها از راه دعوت و تقدیر از آنها در مجامع دانشجویی و جشن‌های سالیانه تقدیر از برترین‌های دانشجویی؛
۵. ایجاد ساز و کار منظم برای ارزیابی مستمر از دوره‌ها و برنامه‌های درسی گروه و در نظر گرفتن تمهیدات تشویقی مانند امتیاز ترفیع سالیانه قابل توجه برای استادان مجری این ارزیابی‌ها؛

۶. تشویق و تقویت روش‌های نوین، مشارکتی و مؤثر تدریس توسط استادان از راه تمهیدات تشویقی همچون اعمال ضریب در ابلاغ آموزشی استادان برای درس‌هایی که این روش‌ها را به کار می‌برند.





### منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۷۴). ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۳، ۴۹-۷۰.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۷). *ارزشیابی آموزشی*. تهران: انتشارات سمت.
- جعفربگلو، عصمت؛ رئیس، مرضیه؛ باکویی، ساره؛ اسکندری، نرگس؛ خلجی‌نیا، زهره؛ احمری طهران، هدی؛ خاکی، ایمانه (۱۳۹۸). ارزیابی درونی گروه مامایی دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی قم. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۳(۱)، ۲۳-۳۰.
- حسینی، میرقاسم؛ نصر، احمدرضا (۱۳۹۱). اعتبارسنجی آموزش عالی در هزاره سوم با محوریت برنامه درسی. *نامه آموزش عالی*، ۵(۱۷)، ۱۳-۴۸.
- صادقی محلی، فروزان؛ صادقی محلی، نسیم؛ خالق‌زاده آهنگر، حسین؛ عمویی، فتانه؛ محمودی، الهه (۱۳۹۸). بررسی کیفیت آموزشی و پژوهشی گروه‌های آموزشی علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی مازندران با استفاده از ارزیابی درونی در دو سال متوالی. *مجله پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۱۱(۱)، ۲۰-۲۸.
- عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۷۹). مفهوم کیفیت و نظام‌های بهبود آن در آموزش و پرورش. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۶(۱)، ۴۳-۲۳.
- لطفی‌پور سبزی، پیمان؛ قورچیان، نادرقلی؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۸). ارائه مدلی برای ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره). *نشریه آموزش علوم دریایی*، ۶(۱)، ۱۲-۳۱.
- محمدی، رضا (۱۳۸۱). *ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی ریاضی دانشگاه امیرکبیر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- محمدی، رضا (۱۳۸۶). *مجموعه مقالات دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی*. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- محمدی، رضا (۱۳۸۷). *راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین‌المللی*. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- محمدی، رضا؛ فتح‌آبادی، جلیل؛ یادگارزاده، غلامرضا، میرزامحمدی، محمدحسن؛ پرند، کورش (۱۳۸۴). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول، روش‌ها و معیارها*. تهران: انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.

نادری، ابوالقاسم؛ عبدالهی، حسین (۱۳۸۹). کارایی و اثربخشی ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاهی: چالش‌ها و چشم‌اندازها. مجموعه مقالات چهارمین همایش سالانه ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی. تهران: دانشگاه تهران.

- Allen, M. J. (2004). *Assessing Academic Programs in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- CHEA (2003). The fundamentals of accreditations, what do you need to know? Council for higher education accreditation.
- Forss, K., Rebien, C. C., & Carlsson, J. (2002). Process use of evaluations: Types of use that precede lessons learned and feedback. *Evaluation*, 8(1), 29-45.
- Georghiou, L., & Roessner, D. (2000). Evaluating technology programs: tools and methods. *Research policy*, 29(4-5), 657-678.
- Kalimullin, A. M., Khodyreva, E., & Koinova-Zoellner, J. (2016). Development of Internal System of Education Quality Assessment at a University. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(13), 6002-6013.
- Kontic, L. (2014, June). Measuring service quality in higher education: the case of Serbia. In *Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life. Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference* (pp. 645-654).
- Lee, W. D. (2007). Program evaluations: improving operational effectiveness and organizational efficiency. *FBI L. Enforcement Bull.*, 76(1), 13-18.
- Nelson, R., & Dawson, P. (2014). A contribution to the history of assessment: how a conversation simulator redeems Socratic method. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 39(2), 195-204. doi:10.1080/02602938.2013.798394.
- Regenstreif, D. I., Langston, C. A., & Rieder, C. H. (2004). Decades of focus: Grant making at the John A. Hartford Foundation. *Health Affairs*, 23(2), 258-264.
- Šimunović, V. J., Hans Günther Sonntag, D. H., Jens Dørup, Z. K., Dejan Bokonić, H. V. et al (2006). A comprehensive assessment of medical schools in Bosnia and Herzegovina. *Medical Education*, 40(2), 1162-1172.
- Vlăsceanu, L., Grünberg, L., & Pârlea, D. (2004). *Quality assurance and accreditation: A glossary of basic terms and definitions* (p. 25). Bucharest: Unesco-Cepes.

Westerheijden, D. F., Stensaker, B., & Rosa, M. J. (Eds.). (2007). *Quality assurance in higher education: Trends in regulation, translation and transformation* (Vol. 20). Springer Science & Business Media.

