



بررسی عوامل مرتبط با اجرای مطلوب ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاهی (مروری بر یک دهه تجربه گذشته در ایران)

فاخته اسحاقی

کارشناس ارشد پژوهشی مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور
f.eshaghi@yahoo.com

رضا محمدی

عضو هیات علمی و رئیس بخش ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور

فاطمه صادقی مندی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مریم زمانی فر

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

در دهه های اخیر توجه به بهبود کیفیت در آموزش عالی به طور چشمگیری افزایش یافته است و جهت تحقق این مهم، نقش ارزیابی انکارناپذیر است. بر این اساس نظام های دانشگاهی در کشورهای مختلف در پی آن هستند که با به کارگیری روش های ارزیابی، به طور مستمر به بهبود کیفیت نظام خود بپردازند. در این راستا کشورهایی که دارای تجربه موفق در این زمینه می باشند، از ارزیابی درونی به عنوان رویکردی زیر بنایی جهت بهبود، تضمین و اعتبارسنجی کیفیت استفاده کرده اند. بنابراین با مطالعه تجربه های بین المللی و بر اساس پژوهش های انجام شده، در نظام آموزش عالی ایران نیز این فرایند از سال ۱۳۷۹ در گروه های آموزشی دانشگاه های کشور به اجرا در آمده است. اما نکته قابل توجه در این خصوص این است که کارایی ارزیابی درونی وابسته به چگونگی اجرای آن است و به عبارت دیگر آیا اجرای این فرایند در گروه های آموزشی از مطلوبیت و جامعیت لازم برخوردار است؟ پیرو این سوال، مقاله حاضر به دنبال آن است تا اجرای ارزیابی درونی در ۱۷۸ گروه آموزشی که گزارش نهایی آنها مدون شده است را بر اساس عوامل احصا شده از تحلیل گزارش های مذکور که شامل مدت زمان اجرا، میزان مشارکت مدیر و اعضای هیات علمی گروه، عامل و ملاک های ارزیابی مورد استفاده در ارزیابی، جامعه های آماری مورد مطالعه و ارائه پیشنهادها در سطوح چهارگانه نظام آموزش عالی جهت بهبود کیفیت می باشد را مورد بررسی قرار داده و ضمن شناسایی چالش ها و مشکلات موجود، راهکارهایی را برای افزایش مطلوبیت اجرای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی ارائه نماید.

واژه های کلیدی: کیفیت، ارزیابی درونی، نظام آموزش عالی.

مقدمه

در دهه های اخیر با توجه به نقش حیاتی نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی متخصص، تولید دانش و ارائه خدمات تخصصی و از طرف دیگر با توجه به چالش های پیشروی آن از قبیل توسعه روزافزون دانشگاهها و موسسات آموزش عالی جهت پاسخگویی به تقاضای اجتماعی، دانش محور شدن اقتصاد و توسعه فناوری اطلاعات و ...، توجه به کیفیت دانشگاهها و موسسات آموزش عالی بیش از پیش ضرورت یافته است تا با توجه به محدودیت منابع، موفقیت در دستیابی به اهداف و حداکثر کارایی و اثربخشی تحقق یابد.

در این شرایط چنانچه دانشگاهها بخواهند به طور مطلوب به ایفای مأموریت های خود بپردازند، لازم است اطمینان ذینفعان خود (جامعه، دولت، هیأت علمی، دانشجویان و ...) را نسبت به این موضوع که کوششهای دانشگاهی از کیفیت لازم برخوردار است، جلب کنند و از سازوکارهای لازم برای بهبود کیفیت استفاده نمایند. از آنجا که ارزیابی از جمله سازوکارهای بهبود کیفیت می باشد، دانشگاهها باید خود را مورد ارزیابی قرار داده و شرایط ارتقاء مستمر کیفیت خود را فراهم آورند [1].

از این رو امروزه دانشگاهها و نظام های آموزش عالی در کشورهای مختلف در پی آن هستند که با به کارگیری راهکارهای گوناگون و به طور مستمر به ارزیابی کیفیت خود بپردازند. یکی از این راهکارها استفاده از روش ارزیابی درونی است که زیربنای اعتبارسنجی است و کاربرد وسیعی در آموزش عالی دارد. نتیجه پژوهش ها نشان می دهد که ارزیابی درونی به عنوان پایه اصلی نظام تضمین کیفیت در تجارب جهانی پذیرفته و نهادمند شده است [2] و می تواند در برنامه ریزی برای بهبود کیفیت گروه های آموزشی دانشگاهی تأثیر شایانی داشته باشد [3].

ارزیابی درونی عبارتست از جمع آوری اطلاعات مناسب، مرتبط و به روز از مدرسان، دانشجویان و دانش آموختگان درباره عوامل تشکیل دهنده واحد آموزش عالی و به منظور قضاوت درباره کیفیت و برنامه ریزی در جهت بهبود آن [4].

در ارزیابی درونی خود اعضای هیات علمی واحد سازمانی آموزش عالی (گروه آموزشی) با انتخاب عوامل، ملاک ها و نشانگرها به ارزیابی می پردازند. در این گونه ارزیابی با مشارکت فعال اعضای هیات علمی و بر اساس داده های جمع آوری شده از کلیه ذینفعان نظام مورد ارزیابی (مدیران، هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان آنان)، قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و عوامل بازدارنده توسعه واحد سازمانی آموزش عالی آشکار و پیشنهادها مناسبی برای بهبود کیفیت مستمر عوامل تشکیل دهنده واحد سازمانی آموزش عالی به صورت گزارش ارزیابی درونی عرضه می شود [5].

از این رو فرایند ارزیابی درونی که با جلب مشارکت کلیه اعضای ذیربط و ذینفع در جهت تعیین میزان تحقق اهداف، نارسائی ها و نقاط ضعف و قوت و اخذ آگاهانه برای بهبود روش ها و افزایش بازدهی انجام می شود، راهی است تا با تدوین سیاست های ارتقای کیفیت و اجرای آن به اهدافی چون افزایش پاسخگویی و مسئولیت پذیری و بهبود فرایند خود-تنظیمی در نظام آموزش عالی نزدیک شد [6] و [7]. بر این اساس در ایران نیز با تاکید برنامه های سوم و چهارم توسعه کشور بر "ارزیابی مستمر دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی دولتی و خصوصی توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری"، مأموریت ارزیابی و اعتبارسنجی علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی از سال ۱۳۷۹ به سازمان سنجش آموزش کشور واگذار گردید. پیرو مسئولیت واگذار شده، سازمان سنجش بر مبنای الگوی اعتبارسنجی نسبت به برنامه ریزی و هدایت اجرای فرایند ارزیابی درونی در دانشگاه های کشور اقدام کرد. در این راستا این فرایند تا کنون در ۱۷۸ گروه آموزشی دانشگاهی به اجرا درآمده و گزارش آن تدوین شده است و در قریب به ۶۰۰ گروه آموزشی دیگر در حال اجرا می باشد [8].

نکته قابل توجه در این خصوص این است که اگرچه امروزه ضرورت توجه به کیفیت و ارتقاء آن از رهگذر انجام ارزیابی احساس شده است، اما صاحب نظران معتقدند که چنانچه ارزیابی کیفیت بخوبی طراحی و اجرا شود، موفقیت برنامه های آموزشی را تضمین خواهد کرد [9]. بر این اساس این نکته قابل توجه است که "آیا اجرای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاه های کشور از روند مطلوبی برخوردار بوده است؟" به عبارت دیگر مولفه های تأثیرگذار بر روند اجرای مطلوب ارزیابی درونی کدامند؟ و در فعالیت های صورت گرفته از چه مطلوبیتی برخوردار بوده اند؟

برای پاسخ به این سوال، این پژوهش درصدد است تا مطلوبیت روند اجرای ارزیابی درونی در ۱۷۸ گروه آموزشی که گزارش نهایی آن بطور مدون و مصوب وجود دارد را بر اساس عواملی که از تحلیل گزارش های مذکور استخراج شده است، مورد بررسی قرار داده و با بیان ضعف های آن، پیشنهادهایی را در جهت بهبود کیفیت اجرای ارزیابی درونی ارائه نماید. برای این منظور با توجه به نمونه گیری هدفمند گزارش ارزیابی درونی ۵۰ گروه آموزشی یادشده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است.

۱- ارزیابی درونی (مبانی و فرایند)

ارزیابی درونی نوعی ارزیابی مشارکتی است که در آن اعضاء هیأت علمی گروه آموزشی به صورت داوطلبانه و با هدف شناخت قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها در یک فضای همکاری و تفاهم متقابل اقدام به بررسی، مطالعه و قضاوت در خصوص وضعیت گروه آموزشی خود می‌نمایند و در نهایت به اصلاح ضعف‌ها و تحکیم قوت‌ها می‌پردازند. در این فرایند مشارکتی اعضاء هیأت علمی به صورت علمی و روش‌مند در رابطه با عملکرد خود و میزان تحقق اهداف گروه آموزشی و میزان مطابقت عملکرد گروه با رسالت و اهداف دانشگاه و نیازهای منطقه‌ای و ملی قضاوت می‌نمایند. مدیریت، برنامه‌ریزی و اجرای ارزیابی درونی و همچنین پیگیری و کاربست نتایج حاصله بر عهده اعضاء هیأت علمی می‌باشد. بنابراین در جریان این فعالیت‌ها سه اقدام عمده صورت می‌گیرد: ۱- عمل پیمایشی که با جمع‌آوری عینی اطلاعات سر و کار دارد. ۲- اقدام پژوهی که تأکید آن بر روی جهت‌های فلسفی، هدفها و برنامه‌هاست و ۳- روشهای کیفی که عمدتاً بر تفکر و تحلیل داده‌ها متمرکز است [10] و [11].

به عبارت دیگر ارزیابی درونی را می‌توان در قالب نوعی جستجوی نظم یافته به نام اقدام پژوهی^۱، با مشارکت کلیه افراد دست‌اندر کار و ذینفع در فعالیت‌های واحد سازمانی آموزش عالی (گروه آموزشی) و به منظور اطمینان از تحقق اهداف و کیفیت مطلوب عوامل دروندادی، فرایندی و برون‌دادی تشکیل دهنده گروه آموزشی انجام داد [12].

این نوع ارزیابی در واقع بازتاب درونی وضعیت سازمان توسط عناصر درون سازمانی است و داده‌های ناشی از اجرای صحیح این فرایند که به صورت گزارش ارزیابی درونی عرضه می‌شود، منبع قابل اطمینانی برای برنامه‌ریزی استراتژیک و نیز بهبود کیفیت هر واحد سازمانی دانشگاهی است [13].

ضمناً این ارزیابی یک رهیافت مشارکتی در ارزشیابی سیستماتیک و جامع از موسسه یا واحد سازمانی آموزش عالی (عموماً گروه آموزشی) محسوب می‌شود که می‌تواند برای حل مسائل و ترغیب به تغییر وضع موجود در جهت بهبود و توسعه آن بکار رود [14]. از نظر ورویجنتیج^۲ نیز ارزیابی درونی دارای هدف سه بخشی است: مدیریت کیفیت درونی را ترغیب می‌کند، گروه را برای بازدید همگان آماده می‌کند و اطلاعات را برای ارزیابی بیرونی فراهم می‌کند [15]. بنابراین فرایند ارزیابی درونی بواسطه نتایج و پیامدهایش، نقش بسیار مؤثری در بهبود و ارتقاء کیفیت گروه‌های آموزشی دارد که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش تعهد و دلبستگی اعضاء هیأت علمی نسبت به ارتقاء کیفیت گروه آموزشی
- ارائه یک تحلیل جامع و شفاف‌سازی عملکرد گروه براساس شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها و تحلیل آن (SWOT)^۳ با مشارکت اعضاء هیأت علمی به عنوان مبنایی مستند جهت برنامه‌ریزی آتی گروه.

- تقویت فرهنگ پاسخگویی

- تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی

- حمایت از بهبود مستمر کیفیت

- دستیابی به آموزش با کیفیت مطلوب

- آماده شدن جهت ارزیابی بیرونی.

در این راستا لازم بذکر است از آنجا که گروه آموزشی هسته اصلی فعالیت‌های هر دانشگاه به حساب می‌آید و بهبود کیفیت دانشگاه به بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی آن وابسته است، لذا بهترین و کارآمدترین سطح انجام فرایند ارزیابی درونی، در سطح گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها می‌باشد. تجربیات بین‌المللی نیز حاکی از آن است که فرایند ارزیابی درونی به ویژه در سطح گروه آموزشی می‌تواند به عنوان یکی از سازوکارهای مؤثر، در تضمین کیفیت دانشگاهی نقش به‌سزایی ایفا نماید [16].

بنابراین بر اساس مطالعات و تجربیات بین‌المللی، ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها، در قالب یک چارچوب نظام دار و طی مراحل زیر به انجام می‌رسد [1] و [18].

۱- آشنایی اعضاء هیأت علمی واحد مورد ارزیابی با هدف، اصول و روش اجرای ارزیابی درونی

۲- تشکیل کمیته ارزیابی درونی و تهیه برنامه زمان‌بندی اجرای ارزیابی درونی

۴- تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی

1. action research

2. Vroeijenstijn

3 - strengths, weaknesses, opportunities, threats

- ۵- تعیین الزامات برای قضاوت درباره کیفیت
- ۶- مشخص کردن داده های مورد نیاز برای ارزیابی درونی
- ۷- انتخاب یا تدوین ابزار اندازه گیری برای گردآوری داده ها
- ۸- گردآوری داده ها
- ۹- تنظیم و تحلیل داده ها و قضاوت درباره کیفیت عوامل مورد ارزیابی
- ۱۰- بازنگری و تصریح هدف های گروه آموزشی
- ۱۱- تدوین گزارش مقدماتی و توزیع آن برای کسب نظر اعضای هیات علمی گروه آموزشی درباره پیشنهادها
- ۱۲- تدوین گزارش نهایی.

پس از آشنایی اعضای هیأت علمی با فرایند ارزیابی درونی که در حال حاضر برای نظام های دانشگاهی این امر از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی انجام می شود. کمیته ای در این خصوص با حضور ۳ تا ۵ نفر از اعضای هیات علمی در هر گروه آموزشی تشکیل می شود تا با دیدگاهی سیستمی، کلیه مولفه های تشکیل دهنده گروه اعم از درونداد، فرایند و برونداد را به عنوان عامل ارزیابی مورد توجه قرار دهند و ملاک ها و نشانگرهای ارزیابی را تعریف نمایند. بر اساس تجربه های بدست آمده، لازم است حداقل شش عامل زیر را برای ارزیابی کیفیت یک گروه آموزشی منظور گردد تا تصویری از کیفیت گروه آموزشی حاصل شود:

(۱) هدف های گروه، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات آن؛ (۲) هیات علمی؛ (۳) دانشجویان؛ (۴) دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرای گروه؛ (۵) فرایند یاددهی - یادگیری؛ (۶) دانش آموختگان.

پس از تدوین نشانگرها و تصویب معیارهای قضاوت در خصوص آنها، ابزارهای گردآوری داده های لازم (فرم مصاحبه، پرسشنامه و چک لیست) برای جامعه های آماری شامل مدیر گروه، اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان آنان تدوین و توزیع می شود. پس از آن داده های گردآوری شده با استفاده از روش های آماری مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می گیرند و نتیجه ارزیابی در خصوص هر نشانگر مشخص و سطح مطلوبیت آن با توجه به معیارهای قضاوت مشخص می شود. در ادامه پیش نویس گزارش ارزیابی درونی شامل نتایج ارزیابی، نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای گروه آموزشی و پیشنهادها عملی برای توسعه گروه تدوین می گردد تا برای بازبینی و اصلاح در اختیار کلیه اعضای هیات علمی گروه آموزشی مورد ارزیابی قرار می گیرد. در نهایت با جمع بندی نظرات اعضای هیات علمی پیرامون گزارش مقدماتی، گزارش نهایی ارزیابی درونی تدوین می شود.

۲- بررسی عوامل مرتبط با روند اجرای مطلوب ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاهی

همانطور که بیان شد، ارزیابی درونی راهبردی برای بهبود مستمر کیفیت گروه های آموزشی است به شرط آنکه از مطلوبیت و کارایی لازم برخوردار باشد. در این راستا عنوان شده است که در این نوع ارزیابی فقط تدوین گزارش و ارائه نتایج، هدف اصلی نیست، بلکه نحوه اجراء نیز در درجه اول اهمیت قرار دارد [11]. بر این اساس در این پژوهش پس از انتخاب گزارش های ارزیابی درونی تأیید شده، فرایند انجام ارزیابی درونی مورد بررسی قرار گرفته و بر آن اساس عوامل و مولفه های زیر استخراج گردیده است. در ادامه سعی شده است تا روند اجرای ارزیابی درونی با توجه به مولفه های احصا شده مورد بحث و بررسی قرار گیرد:

۳-۱- مدت زمان اجرای ارزیابی درونی:

بررسی تجارب بین المللی و ملی حاکی از آن است که مدت زمان مناسب برای اجرای ارزیابی درونی در یک گروه آموزشی و ارائه گزارش آن حداکثر یکسال است [1]. چرا که طولانی شدن اجرای ارزیابی درونی ممکن است با تغییر در وضعیت اولیه و داده های گردآوری شده گروه همراه باشد. بنابراین مدت زمان اجرای ارزیابی درونی در گروه های مورد مطالعه بر اساس ۵ دسته مورد بررسی قرار گرفته و نتایج زیر بدست آمده است:

جدول شماره ۱: طبقه بندی مدت زمان اجرای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاهی به تفکیک سال

حداکثر یکسال	۲ سال	۳ سال	۴ سال	۵ سال و بیشتر
٪۹	٪۲۶	٪۳۱	٪۱۴	٪۲۰

همانطور که ملاحظه می شود در ۳۱٪ گروه های آموزشی اجرای ارزیابی درونی ۳ سال طول می کشد و مطلوبترین شرایط یعنی حداکثر یکسال در ۹٪ گروه ها اتفاق افتاده است. به عبارت دیگر در ۶۵ درصد گروه ها مدت زمان اجرای ارزیابی درونی ۳ سال و بیشتر به طول می انجامد.

۳-۲- میزان مشارکت مدیر و اعضای هیات علمی گروه آموزشی :

در این مورد نیز بدیهی است که بهترین شرایط اجرای ارزیابی درونی آن است که کلیه اعضای هیات علمی گروه و علی الخصوص مدیر گروه مشارکت داشته باشند [14] چرا که بر جامعیت قضاوت و شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه و نیز ارائه پیشنهادهای سازنده در جهت بهبود کیفیت آن می افزاید، ضمن اینکه موجب افزایش تعهد افراد در بکارگیری پیشنهادهای ارائه شده در گروه می گردد. در این راستا نیز بررسی گزارش های ارزیابی درونی حاکی از آن است که در ۵۷ درصد گروه ها مدیر گروه مجری ارزیابی درونی بوده است. در ۱۷/۵ درصد گروهها همه اعضای هیات علمی، در ۲۰ درصد گروه ها بیش از نیمی از اعضای هیات علمی و در بقیه گروه ها کمتر از نیمی از اعضای هیات علمی عضو کمیته بوده اند. همچنین از نظر تعداد افراد کمیته ارزیابی درونی نیز لازم به ذکر است که در ۳۵ درصد گروهها بیش از ۳ نفر و در ۶۵ درصد آنها ۳ نفر و کمتر عضو کمیته بوده اند.

جدول شماره ۲: طبقه بندی گروه های آموزشی دانشگاهی بر اساس درصد عضویت مدیر گروه و اعضای هیات علمی در کمیته ارزیابی درونی

مشارکت مدیر گروه	عضویت همه اعضای هیات علمی گروه در کمیته ارزیابی درونی	عضویت بیش از نیمی از اعضای هیات علمی در کمیته	عضویت کمتر از نیمی از اعضای هیات علمی در کمیته
۵۷٪	۱۷.۵٪	۲۰٪	۶۲.۵٪

۳-۳- عوامل و ملاک های مورد استفاده در ارزیابی درونی:

با توجه به اینکه جامعیت ارزیابی درونی وابسته به رویکرد سیستمی و در نظر گرفتن عوامل دروندادی، فرایندی و بروندادی گروه های آموزشی است، این مهم نیز به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار در مطلوبیت اجرای ارزیابی درونی مورد بررسی قرار گرفته است. در این راستا بررسی گزارش های ارزیابی درونی نشان می دهد که ۶ عامل در ارزیابی درونی گروه های آموزشی مورد استفاده قرار گرفته که میزان استفاده آن در گروه های مورد مطالعه در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۳: میزان کاربرد عوامل ارزیابی درونی در گروه های آموزشی

عوامل مورد ارزیابی	درصد استفاده از عامل های ارزیابی در گروه های آموزشی
اهداف، مدیریت و تشکیلات	۹۶٪
هیات علمی	۹۶٪
دانشجویان	۹۵٪
دوره های آموزشی و برنامه درسی	۹۰٪
فرایند یاددهی - یادگیری	۹۶٪
دانش آموختگان	۸۴٪

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، کاربرد ۵ عامل اول در ارزیابی درونی گروه های آموزشی بالاتر از ۹۰٪ بوده و عامل دانش آموختگان نیز در ۸۴٪ گروه های آموزشی مورد استفاده قرار گرفته است. این عوامل بر اساس ملاک های مربوط به خود مورد ارزیابی قرار می گیرند که میزان کاربرد ملاک ها نیز به تفکیک هر عامل در زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۴: میزان کاربرد ملاک های عامل اهداف و مدیریت در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل اهداف، مدیریت و سازماندهی	درصد کاربرد
۱	اهداف	۳۴.۱۴
۲	مدیریت گروه	80/48
۳	کارکردهای گروه	14/63
۴	روند توسعه گروه در پنج سال گذشته	17/07
۵	آئین نامه های داخلی گروه و اجرای آن	78/04



12/19	امکانات و تجهیزات گروه	۶
90/24	برنامه های توسعه گروه	۷
63/41	طرح مشخص برنامه ریزی و ارزیابی از فعالیت های گروه	۸
60/97	مشارکت اعضای گروه در برنامه ریزی و ارزیابی فعالیت های گروه	۹
31/70	میزان رضایت اعضای هیات علمی از گروه و فعالیت های آن	۱۰
56/09	برنامه تشکیل جلسات گروه و حضور اعضا در آن	۱۱
48/78	استقلال گروه در برنامه ریزی ها و سازماندهی فعالیت ها	۱۲
53/65	فعالیت های برون گروهی گروه	۱۳
9/75	نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی	۱۴
48/78	بودجه و هزینه های گروه	۱۵

مطابق جدول فوق، در ارزیابی درونی عامل اهداف، مدیریت و سازماندهی، ۱۵ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفته است. ملاک برنامه های توسعه گروه و مدیریت گروه از بیشترین کاربرد برخوردار بوده و ملاک نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی کمتر از سایر ملاک ها مورد ارزیابی قرار گرفته است. بطور متوسط ملاک های این عامل در ۴۴٪ ارزیابی های درونی گروه های آموزشی مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره ۵: میزان کاربرد ملاک های عامل هیات علمی در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل هیات علمی	درصد کاربرد
۱	ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی	90/24
۲	فعالیت های آموزشی	78/04
۳	فعالیت های پژوهشی	43/09
۴	ارتباط اعضای هیات علمی با دانشجویان	21/95
۵	میزان اختیارات اعضای هیات علمی در تصمیم گیری های گروه	41/46
۶	میزان حضور اعضا در گروه به منظور مشاوره	60/97
۷	چگونگی تبادل تجربه میان اعضای هیات علمی	58/53
۸	رضایت اعضا از تسهیلات و خدمات اعطایی به آنها	43/90

در عامل هیات علمی، ۸ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفته است. ملاک ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی از بیشترین کاربرد و ملاک ارتباط اعضای هیات علمی با دانشجویان از کمترین کاربرد برخوردار بوده است. بطور متوسط ملاک های این عامل در ۵۴٪ ارزیابی های درونی گروه های آموزشی مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره ۶: میزان کاربرد ملاک های عامل دانشجویان در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل دانشجویان	درصد کاربرد
۱	ترکیب و توزیع دانشجویان	68/29
۲	نحوه پذیرش دانشجویان	73/17
۳	پیشرفت تحصیلی	73/17
۴	آگاهی و علاقه دانشجویان نسبت به رشته و بازار کار	46/34
۵	رابطه دانشجویان با اعضای هیات علمی	92/68
۶	آگاهی دانشجویان از اهداف و وظایف گروه	46/34

در بین ۶ ملاک مورد استفاده در این عامل، ملاک رابطه دانشجویان با اعضای هیات علمی از بیشترین کاربرد و ملاک آگاهی و علاقه دانشجویان نسبت به رشته و بازار کار و آگاهی دانشجویان از اهداف و وظایف گروه از کمترین کاربرد برخوردار بوده اند. بطور متوسط ملاک های این عامل در ۶۶٪ ارزیابی های درونی گروه های آموزشی مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره ۷: میزان کاربرد ملاک های عامل دوره های آموزشی در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا	درصد کاربرد
۱	دوره های آموزشی و اهداف آن	۳۲
۲	انطباق دوره های گروه با رسالت ها و اهداف گروه	39
۳	تناسب دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه با نیازهای فرد و جامعه	۲۹
۴	انعطاف پذیری برنامه های درسی با نیازهای فرد و جامعه	۱۴/۶۳
۵	انطباق دوره با منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی گروه	۷۵/۶
۶	ارزیابی از دوره ها و برنامه های گروه	46/34
۷	نظرات اعضای گروه درباره کیفیت دوره ها	53/65
۸	ترکیب دروس از نظر انطباق با اصول برنامه ریزی درسی	۶۵/۸۵
۹	ارزیابی از محتوای دروس گروه	31/7

در این عامل ملاک انطباق دوره ها با منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی گروه از بیشترین کاربرد و ملاک انعطاف پذیری برنامه های درسی با نیازهای فرد و جامعه از کمترین کاربرد برخوردار بوده است.

جدول شماره ۸: میزان کاربرد ملاک های عامل فرایند تدریس-یادگیری در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل فرایند یاددهی-یادگیری	درصد کاربرد
۱	روش های یاددهی-یادگیری	۹۲/۶۸
۲	استفاده اعضای هیات علمی از تکنولوژی های آموزشی	۹۰/۲۴
۳	شیوه های ارزشیابی از آموخته ها	92/68
۴	بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان	41/46

عامل فرایند تدریس-یادگیری با ۴ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفته است. دو ملاک روش های یاددهی-یادگیری و ارزشیابی از دانشجویان بیشترین کاربرد را داشته و ملاک بازخورد نتایج ارزیابی به دانشجویان از کمترین کاربرد برخوردار بوده است. بطور کلی ملاک های این عامل در ۷۸٪ گروه های آموزشی مورد ارزیابی قرار گرفته است.

جدول شماره ۹: میزان کاربرد ملاک های عامل دانش آموختگان در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

ردیف	عامل دانش آموختگان	درصد کاربرد
۱	مقاله ها و آثار علمی دانش آموختگان	29
۲	ادامه تحصیل	65/85
۳	سرنوشت شغلی دانش آموختگان	۶۵/۸۵
۴	نظر کارفرمایان درباره دانش و توانایی دانش آموختگان	46
۵	ارتباط دانش آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل	۶۵/۸۵

در عامل دانش آموختگان نیز ۵ ملاک مورد ارزیابی قرار گرفته است که دو ملاک ادامه تحصیل و سرنوشت شغلی دانش آموختگان و نیز ارتباط آنان با گروه از بیشترین کاربرد و آثار علمی دانش آموختگان کمترین کاربرد را داشته است.

۳-۴- جامعه های آماری مورد مطالعه

با عنایت به اینکه یکی از نقاط قوت ارزیابی درونی مشارکت دادن همه افراد ذینفع و ذیربط در انجام ارزیابی جامع از گروه آموزشی است [13] لذا نظرات کلیه افراد ذینفع و ذیربط گروه آموزشی می بایست جهت بررسی کیفیت عوامل دروندادی، فرایندی و بروندادی گروه آموزشی مورد توجه قرار می گیرد. در این راستا بر اساس مصاحبه یا پرسشنامه داده های لازم در مورد متغیرهای ارزیابی از جامعه های آماری مدیر گروه، هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان آنها اخذ می گردد. بدیهی است گردآوری داده از کلیه جامعه آماری ذکر شده بر اعتبار نتایج ارزیابی می افزاید. از این رو در بررسی روند اجرای ارزیابی درونی این مورد بررسی قرار گرفته است و درصد کاربرد هریک از جامعه های آماری فوق در ارزیابی درونی گروه های آموزشی به شرح زیر می باشد:

جدول شماره ۱۰: میزان کاربرد جامعه های آماری در ارزیابی درونی گروه های آموزشی

جامعه آماری	درصد کاربرد
مدیر گروه	۱۰۰
هیات علمی	٪۱۰۰
دانشجویان	٪۱۰۰
دانش آموختگان	٪۸۷
کارفرمایان دانش آموختگان	٪۳۱

همانطور که مشاهده می شود جامعه های مدیر گروه، هیات علمی و دانشجویان در ارزیابی درونی ۱۰۰ درصد گروه های آموزشی مورد مطالعه قرار گرفته است، اما عامل دانش آموختگان و خصوصا کارفرمایان آنها در همه گروه های آموزشی لحاظ نشده است. از آنجا که وضعیت موجود دانش آموختگان از لحاظ ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر و وضعیت شغلی و تناسب دانش و مهارت آنان با نیازهای بازار کار نیز از جمله موارد مهم در ارزیابی کیفیت گروه های آموزشی می باشد و می تواند نکات مهمی را در این خصوص نمایان سازد و لذا در گروه های آموزشی که این مهم مورد توجه قرار گیرد و داده های لازم برای قضاوت درباره کیفیت آنها فراهم شود، بر جامعیت ارزیابی درونی افزوده خواهد شد.

۳-۵- پیشنهادهای ارائه شده در جهت بهبود کیفیت:

یکی از ویژگی ها و نتایج ارزیابی درونی گروه های آموزشی این است که اعضای هیات علمی گروه پس از ارزیابی گروه خود، نقاط ضعف را شناسایی کرده و در مورد عوامل یا ملاک هایی که کیفیت آنها در سطح مطلوب نبوده است، پیشنهادهایی را ارائه می کنند که با توجه به اختیارات سطوح مختلف نظام دانشگاهی در چهار سطح گروه/دانشکده/دانشگاه و وزارت متبوع طبقه بندی می شود [۱]. ارائه پیشنهادها به منظور برنامه ریزی جهت بهبود کیفیت گروه بسیار حائز اهمیت است و در واقع هدف غایی اجرای ارزیابی درونی بحساب می آید. لذا در بررسی ارزیابی درونی گروه های آموزشی این مولفه نیز مورد توجه قرار گرفته و نتیجه آن نشان می دهد که در ۹۲ درصد گروه های آموزشی پیشنهادها به تفکیک سطوح چهارگانه و بصورت عملیاتی ارائه شده و در ۸ درصد دیگر پیشنهادها کلی بیان شده اند. اهم این پیشنهادها به تفکیک عوامل مورد ارزیابی به شرح زیر بوده است:

جدول شماره ۱۱: نمونه پیشنهادهای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاهی به تفکیک عوامل ارزیابی درونی

سطح اقدام کننده	پیشنهادهای ارائه شده
عامل اهداف و رسالتها	
گروه_دانشکده دانشگاه	تدوین و تصریح اهداف گروه به صورت جامع و در دسترس بودن آن برای آگاهی اعضای هیات علمی و دانشجویان
دانشکده- دانشگاه	ایجاد سازوکاری مشخص در خصوص میزان تحقق اهداف (برای این کار باید هر چند وقت یکبار ارزیابی صورت گیرد)
عامل مدیریت و سازماندهی	
گروه_دانشگاه	تهیه و تدوین برنامه توسعه فیزیکی و نیروی انسانی گروه در سطوح زمانی کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت با مشارکت اعضای گروه
دانشگاه	توسعه فضای فیزیکی و آموزشی گروه
دانشکده- دانشگاه	متناسب کردن بودجهی تخصیصی به گروه با نیازهای گروه جهت استقلال نسبی فعالیت های گروه
گروه - دانشکده	فراهم آوری تمهیداتی برای ارتباط بیشتر گروه و سایر بخشهای دانشکده با دستگاههای اجرایی و انجام فعالیت های مشاوره ای با آنها
گروه - دانشکده	ایجاد انگیزه لازم در جهت مشارکت اعضا هیات علمی گروه ها در برنامه ریزی فعالیت های گروه با اعطای اختیارات بیشتر به آنها در این حوزه
گروه - دانشکده دانشگاه	برقراری ارتباط با گروه های همسان در داخل و خارج از کشور به منظور تشویق اعضای هیات علمی برای توسعه و بهبود کیفیت توانایی های آنها از لحاظ آموزشی و پژوهشی



دانشکده _ دانشگاه	ایجاد الزامات و مشوقهایی در خصوص توجه اعضای هیات علمی به آئین نامه ها و اجرای آنها و پابندی کلیه اعضای گروه در این خصوص
گروه - دانشکده دانشگاه	برنامه ریزی برای تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده و گروه های همسان در سایر دانشگاه های داخل و خارج از کشور (برای این منظور کمیته ای در درون گروه تشکیل و ضمن ایجاد یک برنامه مدون راهکارهایی را به منظور افزایش این تعامل فراهم سازند)
دانشگاه- وزارتخانه	افزایش اعتبارات مالی گروه های آموزشی و دخالت دادن مدیران گروه ها در تعیین بودجه گروه و دانشکده
وزارتخانه	تدوین آئین نامه واحدی در خصوص انتخاب و انتصاب مدیران سطوح مختلف نظام دانشگاهی و مشخص نمودن معیارها و پیش بایسته های مورد نظر در این خصوص
وزارتخانه	گسترش ارتباط دو وزارتخانه علوم ، تحقیقات و فناوری با آموزش و پرورش ضمن اینکه اقدامات لازم از سوی وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری در جهت ترویج فرهنگ مطالعه و از بین بردن شکاف موجود بین سبک های یاددهی _ یادگیری در نظام دانشگاهی و نظام پیش دانشگاهی به عمل آید.
عامل هیات علمی	
دانشگاه- وزارتخانه	ارائه تسهیلات و اعتبارات کافی به گروه در جهت جذب اعضا هیات علمی مورد نیاز با توجه به دوره ها و گرایش های دایر
دانشگاه- وزارتخانه	تهیه و تدارک الزامات و مشوق هایی برای تشویق و تحرک اعضای هیات علمی به مراتب بالاتر (ارتقای سطح علمی)
گروه- دانشگاه	اختصاص زمان مشخص از طرف اعضای هیات علمی برای انجام خدمات مشاوره ای و نظارت بر حسن اجرای آن
دانشگاه _ وزارتخانه	توجه به شأن و منزلت اعضای هیات علمی و اعطای تسهیلات و امکانات متناسب با جایگاه آنها
دانشگاه- وزارتخانه	بالا بردن رفاه مالی و اجتماعی اساتید در جهت بوجود آوردن بستر مناسب و آرام و دور از تنش های غیر علمی برای سوق دادن اساتید به سمت پژوهش
گروه- دانشکده	تدارک فرصت های مناسب جهت انجام فعالیت های آموزشی و پژوهشی مشترک میان اعضای هیات علمی
دانشگاه- وزارتخانه	تدوین سازوکاری در خصوص کاهش ساعات تدریس اساتید
عامل دانشجویان	
گروه- دانشکده	فراهم کردن شرایط لازم جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضای هیات علمی جهت انجام فعالیتهای پژوهشی مشترک از قبیل تالیف ترجمه و انجام طرح های تحقیقاتی میان اعضاء هیات علمی و دانشجویان
گروه	اطلاع رسانی مناسب به دانشجویان از اهداف و وظایف گروه و همچنین حقوق و وظائف خود
گروه- دانشکده	تشکیل جلسات معارفه برای دانشجویان جدیدالورود و آشنا نمودن دانشجویان با ظرفیتهای و ویژگیهای رشته تحصیلی شان و ادامه تحصیل آنان، ضمن آشنا کردن دانشجویان با ویژگی های رشته ، گروه ، دانشکده و دانشگاه
گروه- دانشکده	تشکیل جلسات منظم با حضور مدیر گروه و اعضاء هیات علمی جهت رسیدگی به مسائل و مشکلات آموزشی دانشجویان
دانشگاه- وزارتخانه	تدوین سازوکاری به منظور متناسب ساختن تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره های آموزشی گروه
وزارتخانه	تغییر و بازنگری و اصلاح وضعیت پذیرش دانشجویان در دانشگاه ها
دانشگاه- وزارتخانه	افزایش اختیارات قانونی گروه در تعیین ظرفیت پذیرش و انتخاب دانشجو به خصوص دانشجویان تحصیلات تکمیلی

عامل فرایند یاددهی - یادگیری	
دانشگاه - دانشکده	برگزاری کارگاههای روش های تدریس جهت افزایش آگاهی اعضای هیات علمی از روش های تدریس نوین و الزامی شدن شرکت اعضای هیات علمی در آن
گروه - دانشکده	ارائه به موقع بازخورد نتایج ارزشیابی های پیشرفت تحصیلی به دانشجویان و استفاده از نتایج ارزشیابی ها برای حل مسائل و مشکلات دانشجویان
گروه - دانشکده	تشویق و ترغیب اعضای هیات علمی به استفاده از وسایل و مواد کمک آموزشی جهت تفهیم بهتر مطالب و تحرک بیشتر در دانشجویان
گروه - دانشکده	دقت در انتخاب اساتیدی که دروس پایه را تدریس می کنند و بررسی لازم در خصوص توانایی آنها در این زمینه اساسی و کلیدی
وزارتخانه	برگزاری کارگاه های روش تدریس در سطح کشور برای اساتید با دعوت از اساتید مجرب داخل و خارج از کشور
عامل دوره های آموزشی	
گروه دانشگاه - وزارتخانه	تجدید نظر و بازنگری در برنامه آموزشی و درسی به خصوص در دوره های تحصیلات تکمیلی و اضافه کردن دروس جدید به برنامه درسی با توجه به پیشرفت علوم و کاربردی تر شدن دوره های آموزشی
گروه دانشگاه - وزارتخانه	بررسی و بازبینی مجدد برنامه درسی و انجام تعدیل لازم در سرفصلها مطابق با نیازهای بازار کار و جامعه ، دانشجویان ، تغییر و تحولات علمی روز (بدین منظور تشکیل کمیته سیاست گذاری برنامه درسی در گروه ضروری می نماید)
دانشگاه - وزارتخانه	حذف برخی رشته یا گرایش ها و ایجاد دوره ها و گرایشهای جدید در سطح تحصیلات تکمیلی
دانشگاه - وزارتخانه	تدوین ساز و کاری مدون برای ارزیابی از دوره ها و برنامه های درسی و آموزشی به منظور ایجاد تناسب در دروس نظری و عملی و هماهنگی بیشتر آنها با نیازهای جامعه
وزارتخانه	مطالعه در زمینه رشته ها و گرایش های مورد نیاز کشور و اقدام در جهت ایجاد و راه اندازی آنها
وزارتخانه	تهیه سندی جامع که در آن وضعیت آینده دانشگاه ها در ایجاد دوره های مختلف آموزشی و پژوهشی (به ویژه در مورد موضوعات بین رشته ای) مشخص شده باشد
وزارتخانه	تداوم و استمرار ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی در هر چهار سال یک بار و اختصاص بودجه مستقل به آن و بازخورد نتایج آن به دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی
عامل تجهیزات و امکانات	
گروه دانشگاه - دانشکده	گسترش امکانات آموزشی و پژوهشی گروه متناسب با نیاز اعضای هیات علمی و دانشجویان
گروه دانشگاه - دانشکده	مجهر ساختن و به روزرسانی کتابخانه به کتابها و مجلات لازم برای رشته های موجود و با توجه به نیازهای دانشجویان و اعضای هیات علمی
گروه دانشگاه - دانشکده	توسعه امکانات کامپیوتری و به روز شدن آن و تسهیل دسترسی به سایتهای اینترنتی برای دانشجویان
وزارتخانه	مجهر شدن دانشگاه ها و دانشکده ها در زمینه فناوری های اطلاعاتی_ارتباطی و فراهم نمودن امکانات و تخصیص امکانات کتابخانه و...
وزارتخانه	توجه جدی به افزایش پایگاه های اطلاعاتی و منابع الکترونیکی در سطح کتابخانه های دانشگاه ها و مراکز علمی و پژوهشی برای پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی
عامل دانش آموختگان	
دانشگاه - وزارتخانه	فراهم نمودن زمینه ارتباط کاری دانش آموختگان با موسسات ، مراکز علمی و سازمانهایی که نیاز به تخصص گروه را دارند
دانشگاه	اقدام جهت تشکیل انجمن دانش آموختگان و تنظیم یک برنامه منسجم برای انجمن جهت ایجاد یک بانک اطلاعاتی از وضعیت دانش آموختگان و ارتباط با آنان

دانشکده - دانشگاه	ایجاد ساز و کاری در جهت ارتباط مستمر دانش آموختگان با گروه و نظرخواهی از آنها در مورد کمیته و کیفیت فعالیتهای علمی گروه
گروه - دانشکده دانشگاه	برنامه ریزی و اجرای کلاسهای مشاوره و تقویتی برای دانشجویان سال آخر در جهت ارتقای دانشجویان کارشناسی به مقاطع بالاتر و تقویت توانایی های مورد نیاز آنان
عامل پژوهش	
گروه	اندیشیدن راه کارهایی در جهت ارتقاء توانایی های پژوهشی و تحقیقی در دانشجویان
گروه - دانشکده	تلاش برای برگزاری سمینارهای داخلی و نشستهای علمی و شرکت اعضای هیات علمی در آن
گروه - دانشکده	تلاش برای افزایش سهم قراردادهای پژوهشی گروه برای تامین بودجه گروه و ارتقاء شاخصه های پژوهشی گروه
دانشکده - دانشگاه	اختصاص بودجه و اعتبار مالی ویژه ای برای انجام فعالیتهای پژوهشی و تحقیقاتی و حمایت مالی از طرح های تحقیقاتی و پژوهشی اعضای هیات علمی و دانشجویان
دانشگاه - وزارتخانه	ایجاد تسهیلات بیشتر برای اعضای هیات علمی جهت استفاده فرصتهای مطالعاتی و کارگاههای تخصصی در خارج از کشور
دانشگاه - وزارتخانه	تخصیص اعتبار لازم و کافی از طرف وزارتخانه ودانشگاه برای برگزاری سمینارها وهمایش های تخصصی در حوزه های علمی
وزارتخانه	تعریف پروژه های درسی و پایان نامه ها در راستای حل مشکلات جامعه

۳- بحث و نتیجه گیری

همانطور که در مقدمه بیان شد، گسترش سریع آموزش عالی در چند دهه گذشته، لزوم ارتقا و بهبود کارآیی، مسئولیت پذیری موسسات آموزش عالی جهت پاسخ به تقاضاهای متفاوت و متغیر ذینفعان و دیگر چالش های فراروی نظام های آموزش عالی از قبیل جهانی شدن، اقتصاد دانش محور و... در بسیاری از کشورها از جمله ایران، موسسات آموزش عالی را ملزم به استقرار نظام ارزیابی و تضمین کیفیت و بازاندیشی در اهداف و وظایف خود نموده است. در این راستا ارزیابی درونی که بر مشارکت مستقیم اعضای هیات علمی در امر ارزیابی و پیمایش نظرات افراد ذیربط و ذینفع گروه آموزشی، قضاوت درباره کیفیت دروندادها، فرایندها و برون دادها، شناسایی ضعف ها و قوتها و ارائه پیشنهاد بنا شده است و زیربنای نظام های تضمین کیفیت می باشد، می تواند نقش بسزایی داشته باشد. بنابراین طی یک دهه گذشته کاربرد ارزیابی درونی در بهبود مستمر کیفیت گروه های آموزشی دانشگاه های ایران مورد توجه قرار گرفته است.

همچنین بیان شد که کارامدی ارزیابی درونی در گرو توجه به نحوه اجرای آن و برخورداری از حداکثر مطلوبیت می باشد. بنابراین در این پژوهش، روند اجرای ارزیابی درونی گروه های آموزشی دانشگاه ها در یک دهه اخیر، بر اساس عوامل مدت زمان اجراء، میزان مشارکت مدیر و اعضای هیات علمی گروه، عامل و ملاک های ارزیابی مورد استفاده در ارزیابی، جامعه های آماری مورد مطالعه و ارائه پیشنهادها در سطوح چهارگانه نظام آموزش عالی جهت بهبود کیفیت. مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج بررسی موارد فوق نشان می دهد که در دو سوم گروه های آموزشی متوسط زمان اجرای ارزیابی درونی سه سال و بیشتر می باشد. در این مورد نظر سنجی از اعضای کمیته ارزیابی درونی حاکی از آن است که دلایل طولانی شدن اجرای ارزیابی درونی عبارتند از:

- آگاهی ناکافی اعضای کمیته ارزیابی درونی از فرایند ارزیابی درونی
- عدم عضویت مدیر گروه در کمیته ارزیابی درونی و مشکلات مربوط به برگزاری جلسات مورد نیاز و هماهنگی بین همکاران
- اعمال نظر مدیر گروه و استفاده از نفوذ خود در تعیین ملاک های ارزیابی درونی
- زیاد بودن تعداد ملاک ها و نشانگرها
- تغییر مجری ارزیابی درونی گروه آموزشی در حین اجرای فرایند
- عدم مشارکت اکثریت اعضای هیات علمی به دلیل نبود انگیزه کافی (اعم از حمایت های مالی و شغلی، عدم کاربرد نتایج ارزیابی درونی در برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها)

- زمان بر بودن گردآوری داده خصوصاً از دانش آموختگان و کارفرمایان آنان به دلیل نبود بانک اطلاعات و سیستم ارتباط مناسب با آنان
- عدم وجود ساختار مناسب و صحیح تغییرات مدیریتی در نظام دانشگاهی و کمرنگ و پررنگ شدن توجه به امر ارزیابی کیفیت و پیگیری
فعالیت های ارزیابی درونی گروه های آموزشی و نامناسب بودن فعالیت های کارشناسی دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه ها در رفع مشکلات
مجربان ارزیابی درونی از جمله نبود کارشناس مجرب در این حوزه، عدم تخصیص مناسب بودجه مربوطه و...
در مورد میزان مشارکت اعضای هیات علمی گروه نیز نتایج نشان می دهد که در ۶۵ درصد گروه ها ۳ نفر و کمتر عضو کمیته ارزیابی درونی بوده
اند که دلیل این امر نیز عدم انگیزه و همکاری مشترک در گروه های آموزشی، عدم وقت کافی و منظور نشدن این امر به عنوان ساعت موظفی
اعضای هیات علمی ذکر شده است.

در مورد عوامل و ملاک های مورد ارزیابی نیز بررسی ها حاکی از آن است که ۶ عامل اهداف، مدیریت و تشکیلات، هیات علمی،
دانشجویان، دوره های آموزشی و برنامه درسی، فرایند تدریس-یادگیری و دانش آموختگان در بیش از ۸۰٪ گروه های آموزشی کاربرد داشته
است. ضمناً ملاک های مدیریت گروه، برنامه های توسعه گروه، ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی، رابطه دانشجویان با اعضای هیات
علمی، انطباق دوره با منابع و امکانات مادی و نیروی انسانی گروه، روش های یاددهی-یادگیری، استفاده اعضا از تکنولوژی های
آموزشی، شیوه های ارزشیابی از آموخته ها، ادامه تحصیل، سرنوشت شغلی دانش آموختگان و ارتباط دانش آموختگان با گروه بعد از فراغت
از تحصیل نیز در ارزیابی درونی گروه های آموزشی از بیشترین کاربرد برخوردار بوده اند.

اما در مورد ارائه پیشنهادها برای بهبود کیفیت در گزارش های ارزیابی درونی، وضعیت نسبتاً مطلوبی مشاهده می شود و در اکثر
ارزیابی های درونی این مهم انجام شده است. در این راستا باید این نکته مورد توجه قرار گیرد که برای کاربست این پیشنهادها برنامه
ریزی لازم صورت گیرد.

در مورد جامعه آماری نیز می بایست در خصوص دو جامعه آماری دانش آموختگان و کارفرمایان آنها توجه بیشتری صورت گیرد که بنا بر
نظرسنجی های بعمل آمده این مشکل به نبود بانک اطلاعات و سیستم ارتباطی مناسب با دانش آموختگان گروه های آموزشی مربوط می شود.
بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده، راهکارهای زیر جهت رفع مشکلات فوق و افزایش مطلوبیت اجرای ارزیابی درونی در گروه های
آموزشی ارائه می شود:

- توسعه دانش و مهارت ارزیابی درونی و ارتقاء مشارکت اعضای هیات علمی در اجرای ارزیابی درونی از طریق:
 - اطلاع رسانی و بیان اهداف و نتایج ارزیابی درونی در نظام دانشگاهی با برگزاری کارگاه های آموزشی، ارائه مواد و نرم افزارهای
آموزشی و برپایی نشست های تخصصی به منظور تبادل تجربیات گروه های آموزشی در این خصوص
 - کاربرد نتایج و کاربست پیشنهادهای فعالیت ارزیابی درونی در برنامه ریزی ها نظام آموزش عالی (در سطوح خرد و کلان)
 - ایجاد انگیزه کافی برای مشارکت در اجرای ارزیابی درونی از طریق حمایت های مالی و حرفه ای
- تدوین مجموعه جامع عوامل، ملاک و نشانگرهای مهم بر اساس اجماع نظرات متخصصان دانشگاهی با رعایت اختصار در دور اول ارزیابی
درونی و تکامل آنها در دوره های بعدی ارزیابی درونی
- تعیین بودجه مناسب و تخصیص مناسب آن به گروه های آموزشی هم برای اجرا و هم برای کاربست پیشنهادها
- ایجاد مراکز یا دفاتر ارزیابی کیفیت در دانشگاه ها برای تمرکز بر فعالیت تخصصی ارزیابی و اعتبارسنجی با بهره گیری از مدیریت
اعضای هیات علمی با تجربه در این حوزه، کارشناسان مرتبط، فعالیت های آموزشی و ترویجی و ارائه مشاوره تخصص و راهبری گروه های
آموزشی در این حوزه
- ایجاد بانک اطلاعات دانش آموختگان و سیستم ارتباطی مناسب با آنان در گروه ها آموزشی یا دانشکده ها.

منابع

- ۱- بازرگان، عباس، حجازی، یوسف، اسحاقی، فاخته (۱۳۸۶). فرایند اجرای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاه (راهنمای عملی). تهران:
نشر دوران.
- ۲- فراستخواه، مقصود، بازرگان، عباس و قاضی طباطبائی، محمود (۱۳۸۶). تحلیل مقایسه ای نظام های تضمین کیفیت آموزش عالی در جهان: وجوه اشتراک
و افتراق در تجربه های جهانی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱ (۲): ۳۱-۲۰.
- ۳- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۷). بررسی تأثیر فرایند ارزیابی درونی بر برنامه ریزی برای بهبود کیفیت گروه های آموزشی دانشگاهی: تحلیلی مقایسه ای،
فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ش ۴۹، پاییز ۱۳۸۷، ۱۴۵-۱۷۵.



4-Vlasceanu.I, Grunberg.L.&parlea,D.(2004); **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**; Bucharest, unesco – CEBRS, paper on higher ducation. [http:// www. cepesro/ publications/ Defavlt. html](http://www.cepesro/publications/Defavlt.html).

۵-بازرگان، عباس (۱۳۸۳). تجربه های بین المللی در اجرای ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهها. اولین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی. دانشگاه تهران، دیماه ۱۳۸۳.

6-Kump's. (1998). **Forum renewal of higher education is Slovenia with special attention to quality**. Journal of higher education policy 11.

۷-عارفی، محبوبه و خرسندی، اکبر (۱۳۸۹) ارزیابی درونی ضرورتی جهت بهبود مستمر کیفیت نظام دانشگاهی: مطالعه موردی گروه آموزشی الکترونیک دانشگاه شهید بهشتی. مجموعه مقالات چهارمین همایش ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی، ۱۳۸۹ (دانشگاه تهران). تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران.

۸-بخش ارزشیابی آموزشی (۱۳۸۹). بررسی روند پیشرفت طرح ارزیابی درونی در دانشگاههای کشور. سازمان سنجش آموزش کشور.

9-Wolf. R.M (1987). **Evaluation models and approaches: a framework for Evaluation**. International journal of education research. Vol.11. No.1.

10-Dressel . P.& etal (1961). **Evolution in Higher Education**. Boston. Hovghton Mifflin copress.

۱۱- حجازی، یوسف (۱۳۸۶). مدل عمومی تضمین کیفیت نظام دانشگاهی. مجموعه مقالات سومین همایش ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی، ۱۳۸۶ (دانشگاه تهران). تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران.

12-Spencer, M. S. (2001); “Enforced cultural change in Academe: Apractical Case_study”; **Implementing Quality Management system in Higher Education;_vol.26.n**.

۱۳-نادری، ابوالقاسم و عبدالهی، حسین (۱۳۸۹). کارایی و اثربخشی ارزیابی کیفیت گروه های آموزشی دانشگاهی: چالش ها و چشم اندازها. مجموعه مقالات چهارمین همایش ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی، ۱۳۸۹ (دانشگاه تهران). تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران.

۱۴-محمدی، رضا و همکاران (۱۳۸۶). **ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول روش ها**. تهران: انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.

15-Vroeijenstijn.A.L.(2001).Manual for self evaluation at programe level.Unesco:IIP. [Http://www.um.es /informatica/estudios/manual/ QA.pdf](http://www.um.es/informatica/estudios/manual/ QA.pdf).

16- Bazargan Abbas (2002). Issues and Trends in Q.A. & Accreditation: A Case study of Iran UNESCO, 17-18 October 2002. First Global Forum on International Quality Assurance Acerditation & The Recognition of Qualifications in H.E.

17-Brink.J.(2003);“Quality in higher education:the development of the quality assurance program inUNISA”؛availableat:www.howard.edu/assessment/open/AssessmentDocs/What%20is%20quality.htm(accessed in 2007).

۱۸-محمدی، رضا (۱۳۸۴). **راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران**. تهران: انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.