



تعیین میزان اهمیت نشانگرهای مورد استفاده در فرآیند ارزیابی درونی و بیرونی از نظر اعضای هیأت علمی (مورد: گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران).

عباس بازرگان (استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران)

ناهید صادقی (دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران)

خدیدجه مرادی (کارشناس ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران)

Email: khadije.moradi@ut.ac.ir

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان توافق و اهمیت نظر اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نسبت به نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی است. برای دستیابی به هدف پژوهش و پاسخ دادن به سوالات پژوهشی از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شد. جامعه آماری مرکب از تمامی اعضای هیأت علمی گروه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی می‌باشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بود. در تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه روش آماری خی دو بکار برده شده است. نتایج پژوهش درباره‌ی نظر اعضای هیأت علمی نسبت به نشانگرهای ۷۷ گانه مورد استفاده در ارزیابی درونی و بیرونی گروه‌های آموزشی نشان داد که از نظر برخی از اعضای، موارد جدیدی را باید به فهرست نشانگرهای ارزیابی اضافه و مواردی را نیز باید حذف نمود.

کلید واژه‌ها:

ارزیابی درونی و بیرونی، ملاک‌های ارزیابی، نشانگرهای ارزیابی، گروه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، اعضای هیأت علمی.



مقدمه

بدون شک آموزش عالی به واسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی متخصص و تولید دانش نو و ارائه خدمات دارد، از سهم قابل توجهی در تسریع و تسهیل توسعه پایدار کشور برخوردار است. بنابراین اتخاذ راهبردهای کارآمد و اثربخش در جهت توسعه کیفی در کار توسعه کمی در آموزش عالی ضرورت دارد (فرخ نژاد، ۱۳۸۵). پس حفظ، بهبود و ارتقاء کیفیت، پاسخگویی و افزایش رقابت پذیری در عرصه ملی و بین المللی را می توان جزء اهداف اصلی فرایند تضمین کیفیت در آموزش عالی قلمداد کرد (بازرگان، ۲۰۰۱).

تجربه‌های بین المللی نشان می‌دهد که برای بهبود کیفیت نظام‌های دانشگاهی باید به ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی پرداخت و از این طریق مشارکت اعضاء هیات علمی را جلب کرد (بازرگان، ۱۳۷۴). بنابراین برای هر گونه ارزیابی از جمله ارزیابی درونی، ملاک‌ها و نشانگرهایی لازم است تا بر اساس آن بتوان جنبه‌های مختلف موضوع را مشخص نمود. اما کثرت، گستردگی و تنوع مولفه‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی در فرایند اجرای ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشگاهی، انگیزه افراد برای مشارکت در این فرایند را تحت تاثیر قرار می‌دهد (نادری و عبداللهی، ۱۳۸۹). به طوری که این امر در تجربیات و پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی در سراسر کشور به عنوان دغدغه اصلی در فرایند اجرای ارزیابی درونی درآمده است. زیرا گروه آموزشی هسته اصلی فعالیت‌های هر دانشگاه به حساب می‌آید و بهبود کیفیت دانشگاه به بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی آن وابسته است، بنابراین انجام فرایند ارزیابی مستمر در سطح گروه آموزشی گامی موثر در رشد کیفی دانشگاه و در نتیجه، ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی خواهد بود (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۶).

در گروه‌های آموزشی، اعضای هیات علمی برای ارزیابی درونی گروه خود، مجموعه درون داده‌ها، فرایندها و برون داده‌های گروه را مشخص می‌کنند، این مجموعه، که عوامل اصلی تشکیل دهنده آن عبارتند از:

۱- اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

۲- هیات علمی

۳- دانشجویان

۴- راهبردهای یاددهی _ یادگیری

۵- دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی

۶- دانش آموختگان

این عوامل بسیار کلی هستند و جمع آوری اطلاعات در مورد آنها مشکل و از دقت کافی برخوردار نیست. لازم است این عوامل به سطوح جزئی تری یعنی ملاک^۱ تبدیل شود. ملاک سطح خردتر عامل است که عبارتند از ویژگی‌ها یا جنبه‌هایی از پدیده مورد ارزیابی که قضاوت درباره آن انجام می‌پذیرد. اما برای آشکار شدن ملاک و مشخص شدن متغیرهایی که بتوان بر اساس آن به جمع آوری دقیق داده‌ها پرداخت، ملاک‌ها را جزئی‌تر نموده و نشانگر^۲ را تعریف می‌کنیم. نشانگرها عبارتند از مشخصه‌هایی که برای گردآوری داده‌ها جهت قضاوت درباره ملاک‌های مورد نظر می‌توان به کار برد. بنابراین، این نشانگرها تبدیل به سوال می‌شوند و بر اساس آن می‌توان داده‌هایی را جمع آوری کرد. نشانگرها می‌توانند وضعیت موجود و مطلوب عوامل نظام آموزشی را نمایان کنند و تغییرات آنها را آشکار سازند. براساس مطالعات و تجربیات بدست آمده و با

1. Criteria

2. Indicator



نظرخواهی از مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها تعداد ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر که متناسب برای ارزیابی گروه‌های آموزشی دانشگاه می‌باشند، انتخاب گردیده است (حجازی و همکاران، ۱۳۸۷).

به طور کلی ارزیابی درونی فرایندی اقدام پژوهانه سیستمی است که با قبول مسئولیت، مشارکت و خودسنجی اعضای هیات علمی دست اندرکار با توجه به نقاط ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها به منظور تحقق اهداف، تضمین کیفیت و افزایش بهره‌وری گروه آموزشی به عمل می‌آید (میرکمالی، ۱۳۸۵). پس محصول مهم ارزیابی درونی که طی این فرایند حاصل می‌شود، آگاهی از فرصت‌ها، قوت‌ها و ضعف‌ها و عوامل بازدارنده گروه آموزشی است. این خودآگاهی موجب بهبود کیفیت افراد و مجموعه گروه آموزشی خواهد شد (حجازی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این پژوهش برآنیم که به نظر خواهی از اعضای هیات علمی گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در مورد نشانگرهای ارزیابی درونی بپردازیم تا مشخص شود از نظر آن‌ها کدام یک از نشانگرها باید از فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی حذف و چه نشانگرهایی به این فهرست اضافه شوند. چرا که از این طریق می‌توان به کاهش ملاک‌ها و نشانگرها پرداخت طوری که به جامعیت اطلاعات گردآوری لطمه ای وارد نشود.

بررسی ادبیات پژوهش

ارزیابی درونی ۳: ارزیابی درونی به عنوان یکی از رویکردهای ارزشیابی، خود بخشی از یک مدل ارزیابی گسترده‌تر یعنی اعتباربخشی است. در این مرحله نظام دانشگاهی به منظور خود در آینه دیدن اقدام به ارزشیابی می‌کند تا جنبه‌های قوت و ضعف خود را دریابد و به اصلاح ضعف‌ها بپردازد. در این مرحله از ارزشیابی نظام دانشگاهی (گروه/ دانشکده/ دانشگاه)، خود اعضا به صورت بندی سوال‌های ارزشیابی پرداخته، روش‌های گردآوری داده‌های مورد نیاز را تعیین کرده و پس از تحلیل آنها به قضاوت درباره خود می‌پردازد (بازرگان، ۱۳۷۴).

ارزیابی درونی با مشارکت اعضای هیات علمی در فرایند تعیین عوامل، ملاک‌ها، نشانگرها و الزامات قضاوت، تهیه و تدوین ابزار گردآوری داده‌ها، توصیف و تحلیل داده‌ها و قضاوت درباره کیفیت نظام آموزشی انجام می‌شود و نقش مهمی بر توسعه و بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آموزش عالی دارد. با استقرار این رویکرد ارزیابی در دانشگاه می‌توان انگیزه و رغبت لازم را در اعضای هیات علمی در جهت مشارکت فعال در فرایند ارزیابی و تعیین نقاط قوت و ضعف برنامه و نهادینه کردن فرهنگ ارزیابی، مسئولیت‌پذیری و کیفیت‌مداری ایجاد نمود. بنابراین، ارزشیابی درونی چنانچه از طرف اعضای هیات علمی و کارکنان یک نظام آموزشی، پذیرفته شود و به عنوان یک ابتکار عمل از متن یک نظام با هدف تقویت و حمایت از خلاقیت‌های درون گروهی و برنامه‌ریزی جهت ارتقاء کیفیت نظام و فعالیت‌های آن نمود پیدا کند، می‌تواند به تغییر وضعیت موجود و اصلاح نقاط ضعف‌ها و بهبود و ارتقاء کیفیت نظام یا برنامه مورد ارزشیابی منجر شود. همچنین، ارزشیابی درونی زمینه‌ای مساعد برای تغییرات لازم در جهت بهبود کیفیت آموزش عالی و استمرار و تداوم فعالیت‌های مربوط تا دستیابی به اهداف و وضعیت مطلوب فراهم می‌آورد.

نکته اصلی در ارزشیابی درونی رغبت و همکاری اعضای هیات علمی یک گروه آموزشی جهت انجام این امور و فراهم آوردن زمینه بهبود و ارتقاء واحد مورد ارزشیابی می‌باشد، از این رو در توصیف ارزشیابی درونی می‌توان از آن به عنوان ساز و کاری که جامعه دانشگاهی را از طریق فرآیندهای تعاملی مشارکتی به بررسی و ارزشگذاری واقعیت‌های کاری‌شان ترغیب می‌نماید، یاد کرد (محمدی، ۱۳۸۱).

³. Internal Evaluation



ملاک‌ها: ملاک‌ها عبارتند از ویژگی‌هایی از نظام مورد ارزیابی که به عنوان جنبه‌های اصلی یا با اهمیت نظام برای قضاوت منظور می‌شود. (بازرگان، ۱۳۸۱).

تعیین نشانگرها برای هر یک از اجزاء مورد ارزیابی: پس از تعیین عوامل ارزیابی، برای تعیین مطلوبیت یا عدم مطلوبیت عوامل مذکور، اعضاء کمیته ارزیابی بر اساس چهار شاخص درون داد، فرآیند، برون داد پیامد، نشانگرهای مربوط به هر شاخص (ملاک) را تعیین می‌کنند.

تعریف نشانگرهای آموزشی: برای اندازه‌گیری و ارزیابی نحوه عملکرد و بازده آموزشی باید سعی در تبدیل خصوصیات به واحدهای کمی و قابل محاسبه نمود. استفاده از نرم‌هایی که خصوصیات کیفی را در قالب کمیت بیان نموده و آنها را قابل بررسی و ارزیابی نماید، نشانگر نام می‌گیرد. با توجه به نشانگرها می‌توان نتایج برنامه ریزی‌های آموزشی و پژوهش‌های علمی و یا تحقیقات مورد نیاز جامعه را بررسی و تجزیه و تحلیل کرد. نشانگرها می‌توانند وضعیت یک مؤسسه آموزشی را تشریح نمایند و روند تغییرات آن را بررسی کنند. نشانگرها قادرند مشکلات موجود در یک مؤسسه آموزشی را مشخص نمایند، می‌توانند تأثیر طرح‌ها و پروژه‌ها را تعیین کنند و پیش‌بینی‌های لازم را برای برنامه‌های آموزشی آتی انجام دهند (حسینی نسب، ۱۳۷۰).

اهداف به کارگیری نشانگرها: جیمز جانسون^۴ اهداف تدوین نشانگرهای آموزشی را در سه دسته خلاصه می‌کند (جانسون، ۱۹۷۶؛ به نقل از خورسند، ۱۳۷۶):

(۱) نظارت بر تغییرات در سیستم آموزشی

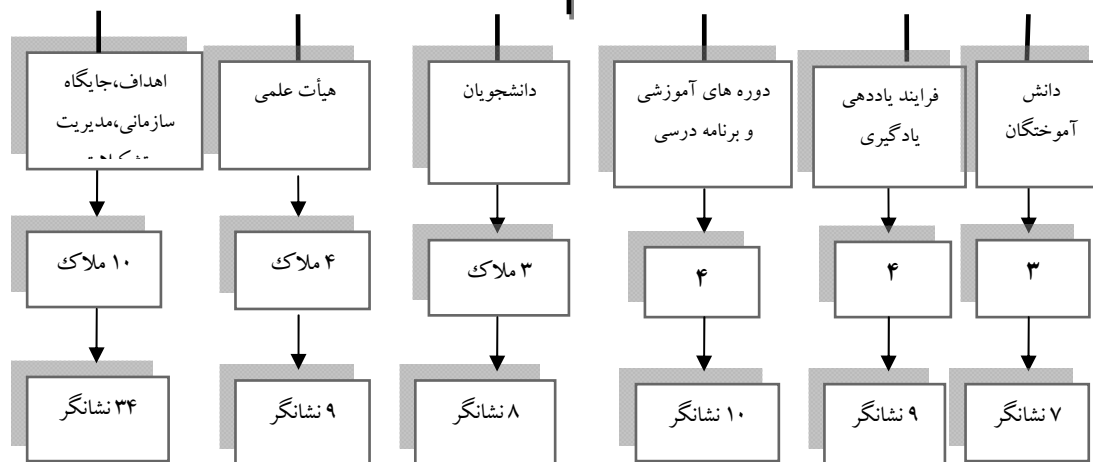
(۲) مشارکت در فرآیند برنامه ریزی سیستم

(۳) تسهیل امر تحقیق در سیستم آموزشی

نحوه تعیین نشانگرهای آموزشی: از نظر دکتر بازرگان و همکاران (۱۳۷۹)، نشانگرهای آموزشی با توجه به موارد ذیل تعیین می‌شوند:

(۱) نظر اعضای هیأت علمی (یاران آموزشی)؛ (۲) قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌های آموزشی و ...؛ (۳) اهداف آموزشی؛ و (۴) شرایط، محدودیت‌ها و امکانات گروه.

⁴. james.N.johnstone



شکل شماره ۱، مجموعه عوامل، ملاکها و نشانگرها را به اختصار نشان می‌دهد.

شکل شماره ۱: مجموعه عوامل، ملاکها، و نشانگرها

از جمله پژوهش‌هایی که در زمینه ارزیابی درونی و برونی در نظام آموزش عالی و یا مراکز آموزشی در ایران انجام شده است و نشانگرهای مربوطه را در فرآیند ارزیابی بکار برده‌اند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

محمدی (۱۳۸۱): محقق با مد نظر قرار دادن تدوین و تصریح رسالت و اهداف گروه‌ها، تعیین عوامل، ملاکها و نشانگرهای مناسب ارزیابی، بررسی ساختار اجرایی و مطلوبیت ابعاد اصلی نظام، تعیین تفاوت وضع موجود با وضع مطلوب به موارد ذیل رسیده است. شش عامل (جایگاه سازمانی، تشکیلات و مدیریت، هیأت علمی، فرآیند تدریس، یادگیری، دوره‌های آموزشی مورد اجرا، دانشجویان و دانش آموختگان)، ۴۲ ملاک و ۱۲۰ نشانگر تدوین گردیده است.

اسحاقی (۱۳۸۵): پژوهشگر برای انجام ارزیابی درونی گروه مربوطه بر اساس مراحل ارزیابی رایج در آموزش عالی ایران (۱۲ گام) اقدام نموده، در فرایند انجام کار به علت نبود هدف‌های مشخص و اندازه‌پذیر در گروه‌های آموزشی جهت استفاده به مطالعه کلیه آئین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های صادر شده موجود در دانشگاه در رابطه با فعالیت‌های گروه آموزشی پرداخته و در ادامه متوسط عملکرد ۳ سال گذشته گروه در حوزه توسعه منابع (درون داد، فعالیت آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی (فرآیند) دانش آموختگان، و آثار علمی گروه (برون داد) را مورد بررسی قرار داده و بر اساس آنها و با توجه به انتظارات هیأت علمی الزامات یا معیارهای قضاوت را در ارزیابی درونی تعریف نموده است. پژوهشگر از ۶ عامل، ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر در کار خود استفاده کرده است.

رحیمی (۱۳۸۷): پژوهشگر برای رسیدن به هدف خود از الگوی اعتبار سنجی استفاده کرده است. جهت انجام مرحله اول این الگو ارزیابی درونی / ۶ عامل: ۱- اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ ۲- هیأت علمی؛ ۳- دانشجویان؛ ۴- دوره‌های آموزشی و برنامه‌درسی؛ ۵- فرآیند یاددهی- یادگیری؛ ۶- دانش آموختگان؛ مورد بررسی قرار گرفته و میزان مطلوبیت آنها تعیین گردید و با توجه به عوامل از ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر استفاده کرده است. سپس در مرحله دوم (ارزیابی برونی)، هیأت همگنان درون- دانشگاهی، طی جلساتی جداگانه با افراد جامعه مورد مطالعه، نتایج ارزیابی درونی و میزان صحت و سقم آن را مورد بررسی قرار داده است.



رجایان(۱۳۹۰): در این پژوهش محقق نظر اعضای هیأت علمی را نسبت به ملاک های ۲۸گانه و نشانگرهای ۷۷ گانه مورد توافق آنان در ارزیابی درونی گروه های آموزشی منتخب جویا شده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که اعضای هیأت علمی با برخی از ملاک ها و نشانگرها موافقت و با برخی دیگر توافق نسبی دارند. بنابراین هیچ کدام از ملاک ها و نشانگرها طبق نظر آنها نباید کاهش می‌یافت. همچنین اعضای هیأت علمی در میان ۶ عامل مورد ارزیابی، نقش هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات را برجسته می‌دانند و تمام ملاک ها و نشانگرهای این عامل را مطلوب قلمداد کردند.

روش پژوهش

نوع پژوهش با توجه به هدف پژوهش از نوع کاربردی است، چرا که نتایج آن می‌تواند مورد استفاده دست‌اندر کاران قرار گیرد. همچنین روش پژوهش حاضر به شیوه توصیفی- تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی گروه‌های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران که به تعداد ۳۸ نفر بودند. (این دانشگاه‌ها شامل دانشگاه‌های شهید بهشتی، شاهد، تهران، علامه طباطبایی، الزهرا(س)، و تربیت معلم بودند). به علت حجم کم جامعه، از روش سرشماری کامل استفاده شد. به منظور گردآوری داده های لازم برای انجام پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای تحلیل سؤالیهای پژوهش از آمار توصیفی(فراوانی و درصد) و آمار استنباطی(خی دو برای نمونه های تک متغیره و خی دو برای نمونه دو متغیره) استفاده شده است.

ارائه یافته‌ها

توصیف نمونه های پژوهش: در این قسمت، جداول و توزیع فراوانی به منظور نمایش اجمالی و توصیفی متغیرهای جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه تحصیلی، و مرتبه علمی اعضاء هیأت علمی ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و درصد جامعه مورد بررسی در پژوهش به تفکیک جنسیت

کل	جنسیت		شرح
	مرد	زن	
۳۱	۲۴	۷	فراوانی
۱۰۰/۰	۷۷/۴	۲۲/۶	درصد

در جدول شماره ۱ فراوانی و درصد جنسیت اعضاء هیأت علمی شرکت کننده در پژوهش حاضر آورده شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود ۲۲/۶ (۷ نفر) از اساتید شرکت کننده در پژوهش زن و ۷۷/۴ (۲۴ نفر) مرد بوده‌اند.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی و درصد مربوط به جامعه مورد بررسی در پژوهش به تفکیک رشته تحصیلی

کل	رشته تحصیلی							شرح
	بدون پاسخ	تحقیقات آموزشی	برنامه ریزی توسعه آموزش عالی	آموزش و پرورش تطبیقی	مدیریت آموزشی	فلسفه تعلیم و تربیت	برنامه ریزی درسی	
۳۱	۴	۱	۱	۱	۱۴	۴	۶	فراوانی
۱۰۰/۰	۱۲/۹	۳/۲	۳/۲	۳/۲	۴۵/۲	۱۲/۹	۱۹/۴	درصد



جدول شماره ۲ توزیع فراوانی و درصد مربوط به اعضاء هیأت علمی شرکت کننده در پژوهش را به تفکیک رشته تحصیلی، نشان می‌دهد. همانطور که در جدول نیز مشاهده می‌شود ۶ نفر (۱۹/۴) از اعضاء هیأت علمی رشته تحصیلی‌شان برنامه ریزی درسی، ۴ نفر (۱۲/۹) رشته تحصیلی‌شان فلسفه تعلیم و تربیت، ۱۴ نفر (۴۵/۲) رشته تحصیلی‌شان مدیریت آموزشی می‌باشد. همچنین، ۱ نفر (۳/۲) با رشته تحصیلی آموزش و پرورش تطبیقی، ۱ نفر (۳/۲) با رشته تحصیلی برنامه ریزی توسعه و آموزش عالی، و ۱ نفر (۳/۲) با رشته تحصیلی تحقیقات آموزشی می‌باشد. ۴ نفر (۱۲/۹) نیز به سؤال مربوطه پاسخی نداده‌اند.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی و درصد مربوط به جامعه مورد مطالعه پژوهش به تفکیک سابقه تدریس

کل	سابقه تدریس					شرح
	بدون پاسخ	بالای ۲۰ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	زیر ۱۰ سال	
۳۱	۳	۲	۱۰	۵	۱۱	فراوانی
۱۰۰/۰	۹/۷	۶/۵	۳۲/۳	۱۶/۱	۳۵/۵	درصد

در جدول شماره ۳ توزیع فراوانی و درصد اعضاء هیأت علمی به تفکیک سابقه تدریس آورده شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود ۳۵/۵ (۱۱ نفر) از اعضاء زیر ۱۰ سال سابقه تدریس دارند، ۱۶/۱ (۵ نفر) از اعضاء بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه تدریس دارند، ۱۰ نفر از اعضاء بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه تدریس دارند، و بالاخره ۲ نفر از اعضاء بالای ۲۰ سال سابقه تدریس دارند. ۳ نفر نیز به سؤال مربوطه پاسخی نداده‌اند.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی و درصد مربوط به جامعه مورد بررسی پژوهش به تفکیک مرتبه علمی

کل	مرتبه علمی			شرح
	استاد	دانشیار	استادیار	
۳۱	۲	۱۲	۱۷	فراوانی
۱۰۰/۰	۶/۴	۳۸/۷	۵۴/۸	درصد

جدول شماره ۴ توزیع فراوانی و درصد اعضاء هیأت علمی را برحسب مرتبه علمی نشان می‌دهد. همانطور که جدول نشان می‌دهد، از ۳۱ نفر عضو هیأت علمی شرکت کننده در پژوهش ۱۷ نفر (۵۴/۸) استادیار، ۱۲ نفر (۳۸/۷) دانشیار، و ۲ نفر (۶/۴) استاد، بوده‌اند.

سؤال اول پژوهش: به نظر اعضاء هیأت علمی چه نشانگرهایی را باید از فهرست نشانگرهای مورد استفاده در فرآیند ارزیابی درونی و بیرونی حذف کرد؟

به منظور بررسی سؤال اول پژوهش مبنی بر بررسی دیدگاه اعضاء هیأت علمی در خصوص نیاز به حذف یا عدم حذف برخی از نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و بیرونی، پس از گردآوری داده‌های پژوهش، تحلیل انجام شده پیرامون این سوال در قالب شاخص‌های توصیفی (توزیع فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار) و نتایج آمار آزمون خی دو در جدول شماره ۵ ارائه گردیده است.



جدول شماره ۵: توزیع فراوانی و نتایج آزمون خی دو مربوط به دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص نیاز به حذف یا عدم حذف برخی از نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و برونی

سطح معناداری	درجه آزادی	خی دو	تعداد	گویه		توزیع فراوانی
				خیر	بله	
۰/۳۵۳	۱	۰/۸۶	۲۹	۱۷	۱۲	مشاهده شده
				۱۴/۵	۱۴/۵	مورد انتظار

بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره ۵ در خصوص دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص نیاز به حذف یا عدم حذف برخی از نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و برونی، حاکی از آن است که مقدار آماره بدست آمده ($\chi^2=0/86$) در سطح معناداری $P \leq 0/05$ فاقد معناداری آماری بوده ($sig=0/353$) و از اینرو فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار بین توزیع فراوانی مشاهده شده با توزیع فراوانی مورد انتظار رد نمی‌شود. نتایج بیانگر آن است که بین دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی، در خصوص نیاز به حذف یا عدم حذف نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و بیرونی توافقی وجود ندارد. در جدول شماره ۶ نشانگرهایی را که اعضای هیأت علمی نسبت به حذف آنها اشاره نموده‌اند همراه با فراوانی موارد اشاره شده ارائه گردیده است.

جدول شماره ۶: فراوانی نشانگرهای قابل حذف از فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی از نظر اعضاء هیأت علمی

ردیف	نشانگرهای قابل حذف از نظر اعضاء	فراوانی
۱	میانه رتبه کنکور پذیرفته شدگان در گروه در دوره کارشناسی ارشد	۷
۲	میانه رتبه انتخاب رشته پذیرفته شدگان در گروه در دوره کارشناسی	۷
۳	میانه رتبه انتخاب رشته پذیرفته شدگان در گروه در دوره کارشناسی ارشد	۷
۴	میانه رتبه کنکور پذیرفته شدگان در گروه در دوره کارشناسی	۵
۵	ترکیب هیأت علمی از نظر هیأت علمی	۷
۶	مرتب علمی مدیر گروه	۵
۷	رضایت دانشجویان از اساتید	۲
۸	مشارکت اعضا در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های گروه	۲
۹	متوسط تعداد کتاب‌های منتشره توسط دانش‌آموختگان دوره دکتری	۲
۱۰	تناسب تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره‌های آموزشی	۱
۱۱	رعایت و پابندی به آیین‌نامه‌ها و ضوابط گروه	۱
۱۲	ترکیب اعضای هیأت علمی از نظر سابقه کار	۱
۱۳	میانگین معدل دانشجویان گروه بر حسب مقاطع تحصیلی	۱
۱۴	میانگین معدل دوره کارشناسی ارشد و دکتری	۱
۱۵	رضایت دانشجویان از مدیر گروه	۱
۱۶	رضایت کارفرمایان از سطح دانش و مهارت دانش‌آموختگان	۱
۱۷	رضایت کارفرمایان از علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش‌آموختگان	۱
۱۸	رضایت کارفرمایان از توانایی‌های ارتباطی دانش‌آموختگان	۱



همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد نشانگرهای میانه رتبه کنکور در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد، میانه رتبه انتخاب رشته پذیرفته شدگان در گروه در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد، ترکیب اعضای هیأت علمی، و مرتبه علمی مدیر گروه دارای بیشترین فراوانی برای حذف از فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی می‌باشند.

سؤال دوم پژوهش: به نظر اعضای هیأت علمی چه نشانگرهایی را باید به فهرست نشانگرهای مورد استفاده در فرآیند ارزیابی درونی و بیرونی اضافه نمود؟

به منظور بررسی سؤال دوم پژوهش مبنی بر بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص نیاز به افزودن یا عدم افزودن برخی از نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و برونی، پس از گردآوری داده‌های پژوهش، تحلیل انجام شده پیرامون این سوال در قالب شاخص‌های توصیفی (توزیع فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار) و نتایج تحلیل‌های آمار استنباطی (خی دو) در جدول شماره ۷ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۷: توزیع فراوانی و نتایج آزمون خی دو مربوط به دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص نیاز به افزودن یا عدم افزودن برخی از

نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و برونی

سطح معناداری	درجه آزادی	خی دو	تعداد	گویه		توزیع فراوانی
				بله	خیر	
۰/۰۰۰	۱	۱۷/۲۸	۲۸	۳	۲۵	مشاهده شده
				۱۴/۰	۱۴/۰	مورد انتظار

بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره ۷ در خصوص دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص نیاز به افزودن یا عدم افزودن برخی از نشانگرهای مرتبط با ارزیابی درونی و برونی، حاکی از آن است که مقدار آماره بدست آمده ($\chi^2=17/28$) در سطح معناداری $P \leq 0/01$ به لحاظ آماری معنادار بوده ($sig=0/000$) و از اینرو فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار بین توزیع فراوانی مشاهده شده با توزیع فراوانی مورد انتظار رد شده و فرض خلاف مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین توزیع فراوانی مشاهده شده با توزیع فراوانی مورد انتظار تایید می‌گردد. نتایج بیانگر آن است که از دیدگاه اعضای هیأت علمی نیازی به افزودن نشانگرهای بیشتر وجود ندارد. در جدول شماره ۸ فهرست نشانگرهایی که اعضای هیأت علمی نسبت به افزودن آنها اشاره نموده‌اند همراه با فراوانی موارد اشاره شده ارائه گردیده است:

جدول شماره ۸: فراوانی نشانگرهای قابل افزودن به فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی کیفیت از نظر اعضای هیأت علمی

ردیف	نشانگرهایی که از نظر اعضاء میتوان به فهرست نشانگرها افزود	فراوانی
۱	توجه به روابط پنهان در گروه های آموزشی	۱
۲	برگزاری نشست‌های تخصصی اعضاء هیأت علمی	۱
۳	گردهمایی‌های بین‌المللی توسط اعضاء	۱
۴	نقد و بررسی علمی در گروه	۱

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی نتایج داده‌های مربوط به سؤال اول نشان داد که در خصوص نظر اعضای هیأت علمی در مورد حذف یا عدم حذف برخی از نشانگرهای مورد استفاده در ارزیابی درونی و بیرونی، تفاوت معناداری وجود ندارد. در نتیجه می‌توان گفت که بین



دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی در این باره توافقی وجود ندارد. در این میان بعضی از نشانگرها بیشترین فراوانی را برای حذف شدن از فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی دارا می‌باشند، نشانگرهایی از قبیل: ۱- میانه رتبه انتخاب رشته پذیرفته‌شدگان در گروه (در هر دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد)؛ ۲- میانه رتبه کنکور پذیرفته‌شدگان در کنکور (در هر دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد)؛ ۳- ترکیب اعضاء هیأت علمی؛ و ۴- مرتبه علمی مدیر گروه، دارای بیشترین فراوانی برای حذف از فهرست نشانگرها بوده‌اند. بر این اساس این نشانگرها در اولویت اول برای حذف از میان فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی می‌باشند. همچنین نشانگرهایی مانند: ۱- میزان رضایت دانشجویان از اساتید؛ ۲- مشارکت اعضاء در برنامه ریزی، اجراء و ارزیابی فعالیت‌های گروه؛ و ۳- متوسط تعداد کتاب‌های منتشره توسط دانش‌آموختگان دوره دکتری، در مرتبه‌ی دوم برای حذف از فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی قرار می‌گیرند. در نتیجه می‌توان با حذف برخی از نشانگرها و یا ادغام نشانگرهایی که تا حدودی همپوشانی دارند، تعداد ۷۷ نشانگر را تقلیل داد. این امر می‌تواند روند ارزیابی درونی و بیرونی را آسان‌تر و سریع‌تر کند.

برای پاسخ به سؤال دوم نیز از آزمون آماری خی دو استفاده شد، بررسی نتایج نشان داد که نظر اعضاء هیأت علمی در مورد افزودن یا نیفزودن نشانگرهای جدید دیگری به فهرست نشانگرهایی که در حال حاضر برای ارزیابی درونی و بیرونی در گروه‌های آموزشی استفاده می‌شود، معنادار می‌باشد. بدین معنی که از دید اعضاء هیأت علمی نیازی به افزودن نشانگرهای جدید به فهرست مربوطه نیست. در این میان تعداد اندکی از اعضاء به اضافه کردن چند مورد (نشانگر) به فهرست نشانگرهای مورد استفاده در فرآیندهای ارزیابی درونی و بیرونی در گروه‌های آموزشی اشاره کرده‌اند، مواردی از قبیل: توجه به روابط پنهان میان اعضاء هیأت علمی (توسط مدیر گروه)؛ مد نظر قرار دادن تعداد نشست‌های علمی و تخصصی اعضاء هیأت علمی؛ برگزاری گردهمایی‌های بین‌المللی توسط گروه؛ ایجاد جلساتی برای بحث و تبادل نظر میان اعضاء در گروه. همانطور که ملاحظه می‌شود، از موارد پیشنهادی برای اضافه شدن به فهرست نشانگرهای ارزیابی درونی و بیرونی، سه مورد مربوط به عامل اول یعنی عامل هدف‌ها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات و مورد دیگر به عامل هیأت علمی مرتبط می‌باشد. چرا که این عامل (اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات) نسبت به عامل‌های دیگر ارزیابی درونی و بیرونی از اهمیت و اولویت بیشتری برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش رجائیان (۱۳۹۰) تا حدودی همسو است. در پژوهش رجائیان سعی شده است تا در نشانگرهای مورد استفاده در ارزیابی درونی، از نظر اعضاء هیأت علمی اولویت بندی انجام گیرد. تا از این طریق با حذف یا ادغام نشانگرهای با اولویت کمتر از تعداد نشانگرها کاسته شود و بر نشانگرهای مهم‌تر تأکید شود.

منابع فارسی و لاتین

- اسحاقی، فاخته (۱۳۸۵). ارزیابی درونی کیفیت گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بازرگان، عباس (۱۳۷۴). «ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی». فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. سال سوم، شماره ۳ و ۴، صص ۴۹-۷۰.
- بازرگان، عباس (۱۳۷۹). کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی: نگاهی به تجربه های ملی و بین المللی. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی ایران (ج دوم). به کوشش محمد خلیلی و محمد مهدی فرقانی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۱). ارزشیابی آموزشی (مفاهیم، الگوها، فرایند عملیاتی). تهران: انتشارات سمت.



بازرگان، عباس؛ حجازی، یوسف؛ اسحاقی، فاخته (۱۳۸۶). فرایند اجرای ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاهی (راهنمای عملی). تهران: نشر دوران.

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

حسینی نسب، داوود (۱۳۷۰). معرفی شاخص‌های آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۲، سال اول، صص ۱۸.

رجائیان، زهرا (۱۳۹۰). بررسی میزان توافق اعضای هیات علمی گروه‌های آموزشی منتخب با ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی درونی (مورد: دانشگاه تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

رحیمی، محسن (۱۳۸۷). ارزیابی درونی و برونی درون - دانشگاهی گروه فلسفه دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

فرخ نژاد، خدانظر (۱۳۸۵). ارزیابی درونی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بهسازی و ارتقاء کیفیت گروه آموزشی. دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقاء کیفیت دانشگاهی. تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۵). مبانی ارزیابی درونی، عوامل، فرایند و ساختار. دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقاء کیفیت دانشگاهی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

محمدی، رضا (۱۳۸۱). ارزیابی درونی کیفیت گروه آموزشی ریاضی دانشگاه امیر کبیر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

نادری، ابوالقاسم؛ عبداللهی، حسین (۱۳۸۹). کارایی و اثر بخشی ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاهی: چالش‌ها و چشم‌اندازها. چهارمین همایش سالانه ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی. تهران: مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران.

Bazargan, A.(2001).The Role of Rgional Accreditation Mechanisms in Improving Higher Education Quality :Acase of Middle East.**International conference on the University of 21 century**;OMAN.