



مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران

## گزارش ارزیابی برونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

### دانشگاه تهران

#### اعضای هیات همگنان (برحسب الفبا)

- ۱- دکتر محمدرضا بهرنگی:استاد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم
- ۲- دکتر پرویز ساکتی:استادیار مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه شیراز
- ۳- دکتر میرمحمد سیدعباس زاده:استاد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه
- ۴- دکترعلی اصغر فانی:عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس در حوزه تخصصی مدیریت
- ۵- دکتر علی اکبر موسوی موحدی:استاد علوم پایه دانشگاه تهران و معاون سابق پژوهش و

فناوری دانشگاه

خرداد ماه ۱۳۸۹

صفحه	فهرست مطالب	موضوع
ب		پیشگفتار
۱		مقدمه
۲		اهداف ارزیابی برونی
۲		فرایند ارزیابی برونی
۳		تشکیل کمیته ارزیابی برونی ( هیأت همگنان)
۵		فرایند بازدید هیأت همگنان
۵		جلسه هیات همگنان با مدیر و اعضای هیات علمی گروه
۸		جلسه هیأت همگنان با دانشجویان و دانش آموختگان گروه
۱۰		نتایج حاصل از ارزیابی برونی
۲۴		پیشنهادها برای بهبود کیفیت گروه
۲۷		خلاصه نتایج ارزیابی برونی (قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و عوامل بازدارنده گروه آموزشی)
۲۸		چارچوب پیشنهادی برای برنامه استراتژیک گروه
۳۱		پیوست الف

## پیشگفتار

ارزیابی برنامه‌ها و مؤسسه‌های دانشگاهی از جمله کارکردهای مدیریت دانشگاهی منظور می‌شود. از این رو در اغلب کشورهای جهان در دو دهه اخیر توجه ویژه‌ای به ارزیابی مستمر مبذول شده است.

در ایران نیز انجام پژوهش در این باره از نیمه دوم دهه ۱۳۷۰ آغاز شد. در این راستا، دانشگاه تهران نیز در سال ۱۳۸۵، مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه را تأسیس نمود. هدف این مرکز علاوه بر اشاعه فرهنگ کیفیت در دانشگاه، یاری دادن به انجام ارزیابی درونی و برونی گروه‌های آموزشی برای ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی بوده است.

در میان بیش از یکصد و ده گروه آموزشی دانشگاه تهران، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی اولین گروهی است که پس از انجام ارزیابی درونی، داوطلبی خود را برای انجام ارزیابی برونی در آذر ماه ۱۳۸۸ به مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه اعلام داشت. برای انجام ارزیابی برونی، هیأت همگنان مرکب از اعضای هیأت علمی ذی‌ربط از دانشگاه‌های مختلف کشور تشکیل شد. این هیأت ضمن بازدید از گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی گزارش مقدماتی و سپس گزارش نهائی ارزیابی برونی را تدوین کرد و پیشنهادهائی برای ارتقاء کیفیت گروه آموزشی یاد شده عرضه نمود. از آنجا که گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی اولین گروه آموزشی است که فرایند ارزیابی درونی و برونی را به طور نسبتاً کامل به اجرا در آورده است، تجربه آن می‌تواند الگوی انجام ارزیابی کیفیت در نظام آموزش عالی کشور قرار گیرد. با توجه به این امر، کرسی یونسکو در مدیریت، برنامه‌ریزی و تضمین کیفیت در آموزش عالی ضمن تماس با مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران تصمیم گرفته است که براساس این تجربه، ارزیابی درونی و برونی گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی را در سطح نظام آموزش عالی کشور تسهیل کند و شبکه کیفیت گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی را با مشارکت این مرکز تأسیس نماید. در خاتمه یادآور می‌شود که در انجام ارزیابی برونی همکاران چندی مشارکت داشته‌اند که بدینوسیله از آنان سپاسگزاری می‌نماید. علاوه بر آن خدمات پشتیبانی ارزیابی برونی بوسیله خانم‌ها فاخته اسحاقی و مریم اسلامپور فراهم شده است که بدینوسیله از آنان تشکر می‌نماید.

عباس بازرگان

رئیس مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه

به طور کلی برای دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی چهار وظیفه اصلی به شرح زیر مورد نظر قرار می‌گیرد: الف) تولید و نشر دانش؛ ب) تربیت نیروی انسانی و ج) عرضه خدمات تخصصی و آگاه نمودن سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان نسبت به توسعه جامعه. با توجه به تحولات سریع جهانی در حوزه‌های گوناگون، انتظار می‌رود که دانشگاه‌ها با درک شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه و در چارچوب وظیفه‌های یادشده، کیفیت عملکرد خود را به بالاترین سطح ممکن افزایش دهند.

مطالعات تطبیقی آموزش عالی نشان می‌دهد دانشگاه‌هایی در این راه موفق هستند که به ارزشیابی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های خود بپردازند. در این راستا نقش ارزشیابی درونی و برونی انکارناپذیر است.

امروزه دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف در پی آن هستند که با به کارگیری راهکارهای گوناگون ارزیابی مستمر به بهبود کیفیت برنامه‌های (نظام) خود بپردازند. یکی از این راهکارها استفاده از الگوی اعتبارسنجی است. زیربنای فرایند اعتبارسنجی ارزیابی درونی و سپس ارزیابی برونی است.

در ارزیابی درونی خود اعضای واحد سازمانی آموزش عالی به قضاوت درباره کیفیت آن واحد می‌پردازند. در یکی از رویکردهای ارزیابی درونی، اعضای هیات علمی خود در فرایند قضاوت کردن درباره کیفیت واحد سازمانی مشارکت می‌کنند و برای بهبود آن پیشنهادها می‌سازند. این عرضه می‌دارند، در این رویکرد می‌توان هدفهای واحد سازمانی آموزش عالی را بهتر درک کرد. علاوه بر آن ضمن این که اعضای هیات علمی در فرایند ارزیابی درونی شرکت می‌کنند، انگیزه آنان در انجام کوشش‌های لازم برای تحقق هدف‌ها نیز افزایش می‌یابد. بدین طریق قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و عوامل بازدارنده توسعه واحد سازمانی آموزش عالی آشکار شده و پیشنهادهای مناسبی برای بهبود کیفیت مستمر واحد سازمانی آموزش عالی به صورت گزارش ارزیابی درونی عرضه می‌شود.

از آنجا که گروه آموزشی هسته اصلی فعالیت هر دانشگاه بشمار می‌رود، نقش ارزشیابی درونی در شناخت قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای آن می‌تواند به عنوان مبنای برنامه‌ریزی توسعه و بهبود کیفیت دانشگاهی منظور شود. هر چند ارزشیابی درونی مشارکتی، ابزاری برای برانگیختن اعضای هیات علمی جهت ترسیم سیمای آرمانی گروه آموزشی و مشارکت آنان در ترسیم برنامه بهبود کیفیت گروه است، ولی اجرای آن به تنهایی نمی‌تواند ارتقای کیفیت گروه را تضمین کند. زیرا بنا بر ضرب‌المثل فارسی، آن عمل "تنها به قاضی رفتن" تلقی می‌شود. از این رو، به دنبال ارزشیابی درونی، باید ارزشیابی برونی انجام شود.

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی تهران که ارزشیابی درونی خود را به انجام رسانده و گزارش آن را منتشر نموده است، در راستای انجام ارزشیابی برونی و به منظور تکمیل چرخه تضمین کیفیت در این گروه و بویژه جهت یاری دادن به ارائه الگویی بومی برای ارزشیابی برونی در ایران، از مرکز ارزشیابی کیفیت دانشگاه تهران

درخواست کرد تا فرایند ارزیابی برونی گروه را برنامه ریزی و به اجرا درآورد. این تصمیم در جلسه مورخ ۸۸/۹/۲۸ گروه به تصویب رسید و به وسیله مدیر گروه به اطلاع مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه رسانده شد. بنابراین درخواست، فرایند ارزیابی برونی طراحی شد و طبق جدول زمان بندی (پیوست الف) به اجرا درآمد.

## ۲- اهداف ارزیابی برونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

با توجه به پژوهش های بین المللی و تجربه های ملی در ارزیابی مستمر، هدف کلی انجام ارزیابی برونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی عبارت بود از قضاوت هیات همگنان درباره فرایند ارزیابی درونی و وثوق نتایج آن و همچنین تبادل نظر با گروه آموزشی جهت توسعه آینده آن.

هدف های ویژه ارزیابی برونی:

- ۱- آگاهی هیات همگنان از نحوه انجام ، ملاکها و نشانگرها و الزامات قضاوت فرایند ارزیابی درونی در گروه مربوطه
- ۲- بررسی نتایج ارزیابی درونی و نقاط ضعف و قوت گروه از طریق انجام مصاحبه با یاران آموزشی (برخی اعضاء هیأت علمی و مدیر گروه، دانشجویان و دانش آموختگان) و ارائه پیشنهاد به منظور ارتقاء کیفیت گروه
- ۳- انگاره پردازی درباره ارزیابی برونی کیفیت آموزش عالی از طریق اجرای ارزیابی برونی در گروه آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی (دانشگاه تهران)
- ۴- فراهم آوردن چارچوبی تجربی برای ارتقای کیفیت گروه های آموزشی دانشگاه های کشور از طریق پیشنهاد فرایند مناسب جهت ارزیابی برونی کیفیت.

## ۳- فرایند ارزیابی برونی

به منظور انجام ارزیابی برونی در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران مراحل زیر مورد نظر قرار گرفته است:

- \*تشکیل کمیته ارزیابی برونی (هیات بازدید کننده)
- \*تشکیل جلسه کمیته ارزیابی برونی جهت طراحی چارچوب فرایند ارزیابی برونی ، تعیین اهداف آن و تدوین برنامه زمانی بازدید جهت ابلاغ به دانشکده/ گروه مربوطه
- \*بررسی و تحلیل گزارش ارزیابی درونی گروه آموزشی مربوطه توسط هیات همگنان
- \*بازدید از گروه آموزشی مربوطه شامل:

- بررسی فضا، امکانات و تجهیزات گروه
- جلسه با مدیر و اعضای هیات علمی گروه آموزشی
- جلسه با نمایندگان دانشجویان گروه
- جلسه با نمایندگان دانش آموختگان گروه
- جلسه با نماینده کارفرمایان دانش آموختگان گروه

- جلسه پایانی هیات همگنان

\*تدوین گزارش مقدماتی ارزیابی برونی توسط هیات همگنان و ارسال آن به گروه آموزشی

\*تدوین گزارش نهایی ارزیابی برونی.

### ۳-۱- تشکیل کمیته ارزیابی برونی ( هیأت همگنان)

پس از اعلام داوطلبی گروه برای انجام ارزیابی برونی، مرکز ارزیابی کیفیت در تعامل با گروه، نسبت به تشکیل هیات همگنان برای ارزیابی برونی اقدام کرد. ترکیب این هیات به شرح زیر است: سه نفر عضو هیات علمی متخصص در رشته علمی گروه مربوطه از سایر دانشگاه ها، یک عضو هیات علمی متخصص در امور پژوهش و توسعه علم و نیز یک عضو هیات علمی برخوردار از سابقه مدیریت در آموزش و پرورش کشور (که بخش مهمی از بازار کار این رشته می باشد) به عنوان نماینده کارفرمایان دانش آموختگان. بنابراین ترکیب اعضای هیات همگنان ارزیابی برونی گروه یادشده عبارت است از:

۱- دکتر محمدرضا بهرنگی: استاد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم

۲- دکتر پرویز ساکتی: استادیار دانشگاه شیراز در حوزه تخصصی برنامه ریزی آموزشی

۳- دکتر سید محمد سیدعباس زاده: استاد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

۴- دکتر علی اصغر فانی: استادیار مدیریت دانشگاه تربیت مدرس (دارای سابقه مدیریتی در وزارت آموزش و پرورش و آگاهی از وضعیت بازار کار رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی)

۵- دکتر علی اکبر موسوی موحدی: استاد علوم پایه دانشگاه تهران (معاون سابق پژوهش و فناوری دانشگاه و دارای سابقه مدیریت و برنامه ریزی در حوزه توسعه علم).

ضمناً رئیس مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران نیز با توجه به تخصص در حوزه ارزشیابی آموزش عالی در جلسات کمیته مذکور حضور داشته اند. همچنین دو نفر از کارشناسان ارزیابی (فاخته اسحاقی و مریم اسلامپور) نیز کمیته ارزیابی برونی را به منظور انجام امور کارشناسی، همراهی نمودند.

برای تشکیل جلسات کمیته ارزیابی برونی، مدارک لازم شامل چارچوب اجرای ارزیابی برونی که توسط مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران تهیه شده است، به همراه یک نسخه از گزارش ارزیابی برونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران جهت بررسی در اختیار اعضای کمیته قرار گرفت. سپس تماس های لازم با اعضای کمیته برقرار شد و توافق آنان برای برگزاری جلسات ارزیابی برونی جلب شد. از اعضای کمیته خواسته شده بود که ضمن مطالعه مدارک ارسالی و در جهت پاسخ به سوالات زیر به بازدید از گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی بپردازند:

- آیا گزارش ارزیابی برونی موثق است؟ آیا گزارش ارزیابی برونی نقاط قوت و ضعف گروه را بدرستی تبیین کرده است؟ تا چه اندازه کیفیت جنبه های مختلف گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی نمایان شده است؟

چه جنبه هایی مغفول مانده است؟ آیا پیشنهادهایی که توسط اعضای گروه جهت بهبود کیفیت گروه در گزارش ارزیابی درونی ارائه شده است، هدف بهبود کیفیت را محقق می سازد؟ هیات همگنان چه پیشنهادهای دیگری را برای ارتقاء کیفیت این گروه مطرح می کند؟

بر این اساس، به منظور بازنمایی دقیق تر گزارش ارزیابی درونی و نمایاندن نقاط قوت و ضعف گروه به وسیله هیات همگنان از طریق بازدید گروه، نکات اصلی گزارش ارزیابی درونی و ابعاد مختلف آن شامل موارد زیر در اختیار اعضای کمیته ارزیابی برونی قرار گرفت:

#### نقاط قوت گروه:

- مدیریت گروه
- کارکردهای گروه
- ترکیب اعضاء هیأت علمی
- فعالیتهای آموزشی و پژوهشی هیات علمی
- پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان
- علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و بازار کار آن
- تناسب دورهها با امکانات مادی و نیروی انسانی گروه
- راهبردهای یاددهی - یادگیری در تدریس
- شیوه های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی
- نظر کارفرمایان درباره سطح دانش و توانایی های دانش آموختگان
- مقاله ها و آثار علمی انتشار یافته بوسیله دانش آموختگان (تحصیلات تکمیلی)

#### نقاط ضعف گروه:

- اهداف گروه
- روند توسعه گروه در سه سال گذشته
- برنامه توسعه گروه برای پنج سال آینده
- فعالیتهای برون گروهی گروه
- تعامل دانشجویان با اعضاء هیأت علمی
- نقش گروه در فعالیتهای کارآفرینی
- امکانات و تجهیزات گروه
- منابع مالی مورد استفاده گروه
- دوره های آموزشی گروه و اهداف آن
- تناسب برنامه درسی دوره ها با نیازهای فرد و جامعه

- انعطاف پذیری برنامه‌های درسی دوره‌ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه

- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تدریس

- بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان

- ادامه تحصیل دانش‌آموختگان.

این فهرست در جلسه مقدماتی اعضای کمیته ارزیابی برونی مورد توجه قرار گرفت.

### ۳-۲- فرایند بازدید هیأت همگنان

بر اساس توافق قبلی که با گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی بعمل آمده بود، اعضای کمیته ارزیابی برونی بازدیدی از گروه مربوطه بعمل آوردند و چندین جلسه با مدیر، اعضای هیات علمی، نماینده دانشجویان و دانش‌آموختگان و نماینده کارفرمایان آنان برگزار کردند. شرح این جلسه‌ها در زیر آمده است.

#### ۳-۲-۱- جلسه هیات همگنان با مدیر و اعضای هیات علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

در این جلسه، ابتدا اعضای هیات همگنان به معرفی خود پرداخته و ضمن بیان اهداف این هیات (کمیته ارزیابی برونی) به تعامل و بحث با مدیر و اعضای هیات علمی گروه پرداختند و نکات اصلی به شرح زیر را مورد بحث قرار دادند:

\* این اولین تجربه رسمی ارزیابی برونی در دانشگاه تهران است که با مدیریت مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران بعمل می‌آید. به این نکته اشاره شد که تجربه‌های حاصل از انجام این ارزیابی یک اقدام تخصصی مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه محسوب می‌شود. لذا انتظار می‌رود که از آن به عنوان الگو برای سایر گروه‌ها استفاده شود.

\* در ارزیابی بیرونی سعی بر آن است که وضعیت کیفیت گروه با توجه به ملاک‌ها و نشانگرهای انتخاب شده در ارزیابی درونی مسجل شود و این سوال‌ها پاسخ داده شود که: آیا با پیشنهادهای ارائه شده در گزارش ارزیابی درونی می‌توان کیفیت گروه را بهبود بخشید؟ هیات همگنان چه پیشنهادهای دیگری را برای بهتر شدن وضعیت کیفیت و بهبود مستمر آن مطرح می‌کنند؟

#### خلاصه نتایج جلسه:

در ارزیابی درونی این گروه عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای خوبی انتخاب شده است و روش اجرای ارزیابی درونی نیز مناسب بوده است. همچنین گزارش ارزیابی درونی، قوت‌ها و ضعف‌های گروه را آشکارا نمایان کرده است.

در ارزیابی مستمر گروه آموزشی، مجموعه‌ای از مسائل مدنظر قرار می‌گیرد که جنبه کلی دارد. به عبارت دیگر، این مسائل مشکل همه گروه‌های آموزشی در این دسته از رشته‌هاست، مثل توسعه مرزهای دانش، بازبینی محتوای دروس و امثال آن. علاوه بر آن مسائل دیگری وجود دارد که ویژه این گروه است. لذا انتظار می‌رود که نتایج ارزیابی درونی این مسائل ویژه را بازنمایی کرده باشد. از این رو، هدف ارزیابی برونی



آن است که نمایان کند "آیا کیفیت گروه آنچنان که در گزارش ارزیابی درونی نمایان شده است، منطبق با واقعیات است؟ در این راستا، هیات همگنان باید الزاماتی که برای قضاوت در ارزیابی درونی انتخاب شده است را مورد توجه قرارداده و تطابق وضعیت موجود گروه را با آنها، مورد داوری قرار دهد.

در ارزیابی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران باید توجه داشت که این گروه پیشقراول آموزش مدیریت آموزشی و دانشگاهی در ایران بوده است (دانشکده علوم تربیتی، ۱۳۵۰). اما ضرورت دارد که توجه شود در دنیای امروز تغییرات به شدت رخ می دهد و برای رویارویی با این تغییرات، باید به آموزش و مدیریت آن توجه بیشتری کنیم. هدف علم مدیریت باید در راستای تعالی بشر و توسعه انسانی باشد. از این رو، یکی از هدف های مدیریت آموزشی شناسایی و ایجاد فرصت برای توسعه توانمندی افراد و شکوفایی استعدادها و آماده نمودن آنان برای هماهنگی با تغییرات و تحولات جدید است.

بنابراین گروه های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی می توانند در جهت ترویج فرهنگ کیفیت آموزش در کشور نقش مهمی ایفا نمایند. از آنجا که ارتباط برودادهای این گروه ها با بازار کار خیلی مهم است، ضرورت دارد که کیفیت برودادها چنان باشد که اثر قابل توجهی برجا گذارند، به ویژه اینکه دانش آموختگان این گروه اکثرا در سازمان های آموزشی یا امور مربوط به آموزش مشغول به کار می شوند. برای مثال اگر نگاهی به آمار نظام آموزش و پرورش کشور داشته باشیم، بطور متوسط ۷۲۰ منطقه آموزشی و ۱۴۰۰۰۰ مدرسه داریم. اگر برای هر مدرسه بطور متوسط حداقل یک معاون منظور شود، می توان نیاز فعلی کشور را به ۱۴۰۰۰۰ نفر توانمند در مدیریت آموزشی به عنوان نیروی انسانی متخصص برآورد نمود. این افراد بالقوه می توانند فارغ التحصیل رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی باشند. این نکته توجه ما را به اهمیت رشته و گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از لحاظ کمیت جلب می کند. اما به نظر می رسد که از نظر کیفی نیز فارغ التحصیلان این رشته بیشتر در راستای مدیریت و برنامه ریزی در بخش های ستادی نظام آموزشی تربیت می شوند تا برای مدیریت آموزشی. لذا تفاوت میان وضعیت موجود و مطلوب را باید به طور دقیق تری مورد نظر قرار داد. جهت گیری مدیریت آموزشی از سطح ستاد و ادارات آموزشی باید به سمت مدرسه و مسائلی که مدیریت آموزشی با آن مواجه است، سوق داده شود. شاید لازم باشد که گرایش جداگانه ای در گروه برای آن تعریف شود یا در محتوای دروس به آن توجه شود (سرفصل های خاص مدیریت آموزشی). نکته دیگری که در وضعیت گروه های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی باید مورد نظر قرار داد، پذیرش دانشجو بدون داشتن سابقه آموزشی مناسب است. هر چند که اخیرا دوره های کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، برای فرهنگیان مورد توجه قرار گرفته است اما اکثر فارغ التحصیلان این رشته که در محدوده سنی ۲۲ تا ۲۴ سال می باشند، هیچ سابقه کار یا حضور در ساختار سازمانی آموزش و پرورش را ندارند و نمی توان انتظار داشت که بتوانند در سمت های مدیر یا معاون مدرسه خدمت نمایند و یا حتی برنامه ریزی آموزشی به آنها سپرده شود. لذا باید به این نکته نیز توجه داشت که یکی از ضوابط

پذیرش افراد در این رشته سابقه فعالیت در نظام های آموزشی باشد یا در حین تحصیل با واحدهای کارآموزی و کارورزی این مشکل مرتفع گردد. از طرف دیگر وزارتخانه ها و اغلب سازمان های تولیدی و خدماتی دارای واحد آموزش می باشند. به طوری که می توان ارتباط سازنده ای بین دانشجویان این گروه و آن واحدها برقرار کرد تا ضمن کارآفرینی و فراهم نمودن تجربه کاری برای دانشجویان، وضع آموزش آن نهادها را نیز بهبود بخشید.

همچنین از آنجا که این گروه پیشقراول رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در ایران می باشد، لازم است که توسعه این رشته از علم را در این گروه نیز بطور خاص مدنظر قرار دهیم. لذا باید پاسخ به این سوال را مورد توجه قرار داد که "تا چه اندازه به تولید دانش بومی در مدیریت آموزشی پرداخته ایم؟" مسلماً با توجه به اطلاعات موجود، می توان گفت: رضایت بخش نبوده است. تولید علم و دانش در زمینه علوم تربیتی با توجه به ویژگی های نظام آموزشی ضرورت دارد. به عبارت دیگر با توجه به ویژگی های ساختاری و اجتماعی کشور و تفاوت ارزش ها و ویژگی ها و ماهیت فرهنگی، لازم است که بومی سازی محتوای آموزشی خصوصاً در این رشته مورد توجه قرار گیرد.

در این راستا لازم است عملکرد پژوهشی گروه مورد قضاوت قرار گیرد. به عبارت دیگر سهم اعضای هیات علمی از مقاله های علمی-پژوهشی داخلی و نیز آثار علمی منتشر شده در مجله های علمی بین المللی و نیز آثار علمی انتشار یافته به وسیله دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی بویژه دانش آموختگان دکتری، مورد داوری قرار گیرد. شک نیست که در این داوری باید سهم بودجه پژوهشی گروه از اعتبارات پژوهشی دانشکده و دانشگاه نیز مورد نظر واقع شود.

نکته دیگری که درباره آموزش در گروه های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی می توان مورد نظر قرار داد، آن است که پایه مدیریتی دانشجویان این گروه ها ضعیف است. علاوه بر آن فارغ التحصیلان این رشته برای فعالیت در ساختار غیر متمرکز تربیت نمی شوند. با اینکه در سال های اخیر زمینه واگذاری اختیارات در مناطق و استان ها فراهم شده است اما آیا در گروه های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی نیروی انسانی لازم برای فعالیت در شرایط غیر متمرکز تربیت شده است؟ پاسخ مثبت نیست.

خلا دیگر نبود ارتباط ساختاری بین آموزش و پرورش و دانشکده های علوم تربیتی است. این امری است که باید در نزدیک تر کردن تعامل میان دانشکده های علوم تربیتی و گروه های آنها با نهاد آموزش و پرورش پیش بینی شود. بنابراین لازم است ساختاری مناسب برای تقویت ارتباط میان دانشکده های علوم تربیتی و وزارت آموزش و پرورش و سایر دستگاه های ذیربط ایجاد شود. ساختار مناسب می تواند چنان پیشنهاد شود که عملی کردن آن در سطح کشور میسر شود، برای مثال می توان این امر را بررسی کرد و مصوبه ای در شورای عالی انقلاب فرهنگی تدوین و تصویب شود.

علاوه بر جنبه های یادشده برای ارزیابی کیفیت گروه، شاخص دیگری درباره سهم آن برای تولید علم وجود دارد؛ باید بررسی شود که تولید و توسعه علم دانش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در این گروه چقدر بوده است؟ تولید علم یعنی آن مجموعه دانش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی که مورد استفاده قرار می گیرد و کاربرد دارد. در این باره گروه چه جایگاهی در سطح ملی، منطقه و جهان دارد؟ چقدر به عنوان مرجع مورد استناد قرار می گیرد و به آثار آن استناد می شود؟ آیا گروه خود را با کشورهای پیشرفته در رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی مقایسه کرده است، که کجا قرار دارد؟ در خصوص تلفیق علوم دیگر با مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، گروه چه نقشی داشته است؟ چقدر این گروه از علوم بین رشته ای بهره برده است؟ چه ترکیبات علمی در گروه بین رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی و سایر رشته ها صورت گرفته است؟ مسئله بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز در فعالیت های گروه مهم است. اعضای هیات علمی و دانشجویان تا چه اندازه در این حوزه مهارت دارند؟ ارتباطات بین المللی این گروه چگونه است؟ چند استاد خارجی برای بحث و تبادل نظر به گروه دعوت شده اند؟ چند نفر از دانشجویان خارجی، در گروه به تحصیل اشتغال دارند؟ نقش دانشجوی بین المللی در این گروه چیست؟ چگونه انتقال علم در این گروه صورت می گیرد؟ آیا فضا و امکانات گروه برای ارتباطات بین المللی مطلوب است؟

در ادامه بحث جلسه هیات همگنان با اعضای هیات علمی گروه، موضوع های اصلی مطرح شده به وسیله هیات علمی را می توان به شرح زیر خلاصه کرد:

رویکردهای مختلفی نسبت به مدیریت آموزشی در سازمان های متمرکز و غیر متمرکز وجود دارد. ما چه رویکردی را با توجه به شرایط باید دنبال کنیم؟ گروه ما علاوه بر دوره کارشناسی و دوره کارشناسی ارشد، گرایش های مختلفی در سطح دکتری دارد. کارفرمایان از این دانش آموختگان چه انتظاری دارند؟ چه تغییراتی باید در برنامه هایمان بدهیم تا صلاحیت حرفه ای آنان تامین شود؟ لذا علی الاصول، این ارزیابی باید منجر به بهبود در امور این گروه شود.

نکته دیگر اینکه تاکنون نشریه تخصصی (علمی-پژوهشی) در رشته مدیریت آموزشی انتشار نیافته است. این کمبودی است که باید برای آن فکری شود. از طرف دیگر در دانشگاه های دنیا در سطح کارشناسی، رشته ای با عنوان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی وجود ندارد که گروه خود را با آن ها مقایسه کند. حتی در رشته برنامه ریزی آموزشی نیز در سطح کارشناسی ارشد، چنین رشته ای در دانشگاه های دیگر جهان وجود ندارد.

هرچند نتایج ارزشیابی کیفیت گروه، قوتها و ضعفها را نمایان می کند ولی در این خصوص باید توجه داشت که برای بهبودی گروه قسمتی از امور به گروه مربوط می شود و قسمت های دیگری به دانشکده و دانشگاه و حتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر می گردد. لذا در مورد قسمت هایی که گروه نمی تواند

درباره آنها اقدامی انجام دهد، وظیفه در خصوص آن مربوط به دانشکده و دانشگاه است. از این رو، ضرورت دارد که اقدامات ساختاریافته بعمل آید.

### ۳-۲-۲) جلسه هیأت همگنان با دانشجویان و دانش آموختگان گروه

در ابتدای جلسه اعضای کمیته ارزیابی برونی با معرفی خود هدف از تشکیل جلسه را بیان داشتند و مختصری درباره ارزیابی درونی و برونی و نحوه انجام آن در گروه پرداختند و شش عامل اصلی مورد ارزیابی درونی از جمله دانشجویان را یادآوری کردند. سپس از دانشجویان و دانش آموختگان گروه درخواست کردند که خود را معرفی کنند و میزان رضایت خود را نسبت به جنبه های مختلف گروه بیان دارند. همچنین به این سوال ها پاسخ دهند که: تا چه اندازه انتظارات آنان از گروه برآورده شده است؟ چه پیشنهادهایی برای بهبود کیفیت گروه دارند؟

برخی دانشجویان کارشناسی ارشد به بیان این مطلب پرداختند که بعد فلسفی رشته های این گروه برای دانشجویان کمتر تبیین می شود. آنان اشاره کردند که تاکید بیشتری بر فلسفه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در برنامه درسی گروه ضرورت دارد. در این باره، منظور دانشجویان و دانش آموختگان از فلسفه رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی آن است که در افراد توانایی یادگیری مستمر را فراهم آورد.

علاوه بر آن به این نکته اشاره شد که در برنامه درسی لازم است به ارتباط این رشته با سایر رشته های ذیربط علوم اجتماعی به عنوان مثال جامعه شناسی توجه داشت .

فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد گروه بیان داشتند که دانش آموختگان معمولاً می توانند در بازار کار، شغل متناسب با رشته تحصیلی خود را پیدا کنند و جذب بازار کار شوند و یا در مقاطع بالاتر تحصیلی پذیرفته شوند. اما در این خصوص اشاره شد که نام برجسته دانشگاه تهران یا "شناخته تر" بودن برخی از استادان این گروه در نهادهای مرتبط با حوزه گروه، جذب دانش آموختگان را تسهیل می کند. همچنین اینکه اکثر دانشجویان با رتبه بالا، در رشته های دانشگاه تهران و از جمله این گروه پذیرفته می شوند و از توانمندی ها و استعداد های بالایی برخوردار هستند. لذا این عوامل می تواند در ادامه تحصیل و یا در جذب دانش آموختگان در بازار کار تاثیرگذار باشد. در این قسمت یکی از اعضای کمیته ارزیابی برونی نیز خاطر نشان کردند که در بحث پرورش قابلیت های دانش آموختگان باید بر توانمندی آنان جهت کارآفرینی تاکید کرد .

برخی از دانشجویان ارشد در بیان نکات دیگر، به قوت گروه برای آموزش دانشجویان اشاره کردند که توانایی آنها در کاربرد فناوری اطلاعات و جستجو برای یافتن مطالب مورد نیاز خود از طریق اینترنت را مورد تاکید قرار می دهند. برخی دیگر از دانشجویان نیز به مطلوبیت اعضای هیات علمی گروه از نظر تخصص و سابقه فعالیت آنان در رشته تخصصی اشاره کردند .

اما نکات نه چندان مثبتی نیز از طرف دانشجویان دوره های ارشد و دکتری بیان شد،مانند طولانی شدن طول دوره تحصیل دانشجویان که علت آن را فرایند تصویب موضوع،تصویب طرح تحقیق و دفاع از پایان نامه ها بیان کردند.برخی دیگر به نیاز تقویت رابطه استاد-دانشجو اشاره کردند و تعامل برخی اعضای هیات علمی با دانشجویان گروه را بسیار رسمی دانستند.

همچنین برخی از دانشجویان اظهار داشتند که مشارکت دانشجویان در فعالیت های پژوهشی و تدوین مقاله نیازمند بازنگری است.این دانشجویان بیان داشتند که فعالیت های پژوهشی گروه در حال حاضر تمرکز بر دوره دکتری دارد،در حالیکه انتظار می رود دانشجویان سایر مقاطع نیز در این فعالیت ها مشارکت نمایند. نکته دیگری که مطرح شد، ضرورت آشناتر نمودن پذیرفته شدگان دوره کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی با امکانات اشتغال دانش آموختگان در بازار کار است.

همچنین آنان عنوان داشتند که با توجه به این که رشته های گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از نزدیکترین رشته ها به آموزش و پرورش است، اما ارتباط رسمی گروه با این نهادهای آموزشی بسیار کم است.به این دلیل دانشجویان کمتر با زمینه و بافت سازمان های آموزشی آشنا می شوند.وانگهی فعالیت های پژوهشی و به ویژه پایان نامه های دانشجویان گروه باید ارتباط نزدیکتری با مسائل و مشکلات آموزشی کشور داشته باشد.در این راستا،به این نکته تاکید شد که از طریق پایان نامه می توان دانشجویان را با چگونگی شناسایی و حل مشکلات آموزشی کشور آشنا کرد و در این راه اطمینان حاصل کرد که مهارت های لازم در آنان پرورش یافته است.

در پایان جلسه،برخی دانشجویان ارشد نیز بیان داشتند که گروه می تواند به ایجاد سایت مدیریت آموزشی توسط انجمن علمی دانشجویان کمک نماید.از این راه می توان امکان تبادل اطلاعات و معرفی کارهای پژوهشی در این حوزه و ارتباط آموزش با سایر بخش ها و از جمله آموزش و پرورش را تامین کرد.در ادامه این پیشنهاد،آنان عنوان کردند که چنین سایت کامپیوتری می تواند دانشجویان را در تدوین پایان نامه و نیز کارهای پژوهشی دیگر راهنمایی کند.

ضمناً در این جلسه به این نکته نیز اشاره شد،که به روز شدن منابع علمی گروه و ایجاد کتابخانه تخصصی در این رشته ضرورت دارد.همچنین کمتر شدن فاصله بین مهارت های مورد پرورش گروه و نیازهای محیط کار نیز از جمله جنبه های ضروری است که باید برای بهبود آن،برنامه ریزی شود.

برخی دانشجویان نیز به عدم تناسب نمرات دروس و معدل دانشجویان با فعالیت های آنان اشاره داشتند و اظهار نمودند که معدل دانشجویان این گروه در مقایسه با گروه های مشابه پائین تر است.لذا با توجه به تلاش دانشجویان،فرایند ارزشیابی از آنان می تواند بهبود یابد.علاوه بر آن ضرورت گسترده شدن نگاه گروه به مباحث برنامه ریزی آموزشی و نیز سایر موضوع های مربوط به آموزش عالی نیز مورد تاکید قرار گرفت.

#### ۴- نتایج حاصل از ارزیابی برونی

هیات همگنان بر اساس بازدید خود و مصاحبه‌هایی که با مدیر و اعضای هیات علمی ، دانشجویان و دانش -  
آموختگان گروه مربوطه انجام داده‌اند، وضعیت موجود هر یک از عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهایی را که در ارزیابی  
درونی مورد توجه قرار گرفته است، مشخص نموده اند. خلاصه داوری آنان درباره جنبه های مختلف در  
جدول (۱) آمده است.

## جدول ۱: خلاصه نتایج ارزیابی درونی و برونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران

۱ - عامل: اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات			
نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک‌ها
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد. برای تعیین اهداف باید فلسفه تعلیم و تربیت، انتظارات فرهنگ اسلامی از آموزش و همچنین نظرات افراد ذینفع از فعالیت های گروه شناسایی و مدنظر قرار گیرد.	در گروه اهداف صریح و مدونی وجود ندارد و لذا تناسب آنها با نیازها نیز قابل بررسی نیست. سازوکار مشخصی نیز جهت بررسی میزان تحقق اهداف وجود ندارد.	نامطلوب	<b>۱/۱ اهداف گروه</b> - وجود اهداف صریح و مدون در گروه - تناسب اهداف گروه با نیازهای فرد و جامعه - مشارکت اعضای هیأت علمی در تدوین اهداف گروه - وجود سازوکار مشخص جهت بررسی میزان تحقق اهداف گروه
			<b>۲/۱ مدیریت گروه</b> - ویژگی های فردی مدیر گروه - عملکرد مدیر گروه - وجود ساز و کاری مشخص در خصوص ارزیابی عملکرد مدیر گروه - نحوه انتخاب مدیر گروه - رضایت اعضای هیأت علمی از مدیر گروه - رضایت دانشجویان از مدیر گروه
هیأت همگنان بر این عقیده اند که این ملاک نیازمند اقدام برای بهبودی است	لازم است سازوکاری مشخص برای ارزیابی عملکرد مدیر گروه فراهم شود و نیز جهت رضایت بیشتر دانشجویان از مدیر گروه تعامل بیشتری با آنان بعمل آید.	مطلوب	

۱- عامل: اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

ملاک‌ها	نتایج ارزیابی درونی	توضیحات	نتیجه ارزیابی برونی
<p><b>۳/۱ کارکردهای گروه</b></p> <p>- چگونگی برنامه‌ریزی و اجرای وظایف گروه - چگونگی ارزیابی عملکرد گروه - مشارکت اعضا هیأت علمی در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های گروه</p>	<p><b>مطلوب</b></p>	<p>با وجود میزان مشارکت مطلوب اعضای هیأت علمی، برنامه‌ریزی، اجرا و خصوصا ارزیابی عملکرد گروه می‌تواند حداکثر کارایی و اثربخشی را داشته باشد.</p>	<p>اغلب اعضای هیأت همگنان نتیجه ارزیابی درونی را تأیید کردند.</p>
<p><b>۴/۱ روند توسعه گروه در سه سال گذشته</b></p> <p>- روند توسعه اعضای هیأت علمی گروه - روند توسعه منابع کالبدی گروه - مشارکت اعضای هیأت علمی در دوره‌های دانش‌افزایی</p>	<p><b>نامطلوب</b></p>	<p>روند توسعه کمی اعضا هیأت علمی و توسعه منابع کالبدی گروه نامطلوب است. توسعه کیفی اعضای هیأت علمی بر مبنای مشارکت اعضای هیأت علمی در دوره‌های دانش‌افزایی نیز باید مورد توجه قرار گیرد.</p>	<p>نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد</p>
<p><b>۵/۱ برنامه توسعه گروه برای پنج سال آینده</b></p> <p>- تدوین برنامه توسعه نیروی انسانی متخصص مورد نیاز گروه - تدوین برنامه توسعه فعالیت‌های گروه - تدوین برنامه توسعه منابع کالبدی گروه</p>	<p><b>نامطلوب</b></p>	<p>تدوین برنامه توسعه گروه از نظر نیروی انسانی و منابع کالبدی و همچنین فعالیت‌ها نیازمند توجه جدی است.</p>	<p>نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد. با توجه به سن استادان و افزایش تعداد دانشجویان بویژه برنامه‌ریزی برای پذیرش دانشجویان دکتری بیشتر، لازم است برای جذب استادان جدید و استفاده از بورسیه اقدام شود.</p>



۱- عامل:اهداف، جایگاه سازمانی،مدیریت و تشکیلات

ملاکها	نتایج ارزیابی درونی	توضیحات	نتیجه ارزیابی برونی
<p><b>۶/۱ آئین نامه ها و مصوبات گروه</b></p> <p>-وجود آئین نامه ها و ضوابط مدون در گروه -رعایت و پایبندی اعضا هیأت علمی گروه به آئین نامه ها و ضوابط موجود</p>	نسبتا مطلوب	هرچند گروه ضوابط ویژه ای، از جمله برای تصویب موضوع و طرح تحقیق دانشجویان و امثال آن را توسط اعضا رعایت می کند، اما لازم است این ضوابط مدون شود و انتشار یابد.	نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد. درباره مقررات مربوط به طول دوره تحصیلی و انتخاب پایان نامه در پایان دوره درسی نیاز به اقدام جدی است.
<p><b>۷/۱ فعالیت های برون گروهی گروه</b></p> <p>-تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده یا دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی -تعامل گروه با گروه های همسان در سایر دانشگاه ها -تعامل گروه با سازمان های ذیربط در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی</p>	نسبتا مطلوب	تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده یا دانشگاه و نهادهای ذیربط تاحدودی انجام می شود اما در ارتباط با گروه های همسان در دیگر دانشگاه ها ضعیف است	نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد. به نظر می رسد ارتباط گروه با گروه های همسان در دیگر دانشگاه ها هنوز تا حد مطلوب فاصله دارد. این ارتباط را می توان از طریق داوری پایان نامه ها یا مشارکت در راهنمایی و مشاوره تنظیم کرد.
<p><b>۸/۱ نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی</b></p> <p>-توجه به کارآفرینی در فعالیت های آموزشی و پژوهشی گروه -حمایت های گروه از فعالیت های کارآفرینی دانشجویان و فارغ التحصیلان</p>	نامطلوب	توجه به کارآفرینی در فعالیتهای آموزشی و پژوهشی گروه و حمایت گروه و حمایت های کارآفرینی دانشجویان و دانش آموختگان رضایت بخش نیست.	نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.

۱ - عامل: اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک‌ها
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.	از نظر هیات علمی و دانشجویان امکانات و تجهیزات گروه در کلیه موارد نسبتاً مطلوب است.	نسبتاً مطلوب	<b>۹/۱ امکانات و تجهیزات گروه</b>
			-تناسب فضای آموزشی - پژوهشی با نیازهای هیأت علمی و دانشجویان -تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای هیأت علمی و دانشجویان -تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با نیازهای هیأت علمی و دانشجویان
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد. وجود اعتبار و جذب منابع مالی با مشکل مواجه است.	اعتبار مالی مشخص برای گروه وجود ندارد و جذب منابع مالی خارج از دانشگاه نیز توسط گروه صورت نمی‌گیرد.	نامطلوب	<b>۱۰/۱ منابع مالی مورد استفاده گروه</b>
			-وجود اعتبار مالی مشخص برای گروه -جذب منابع مالی خارج از دانشگاه توسط گروه

۲- عامل: هیأت علمی

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
نتیجه ارزیابی درونی تعدیل شد و پیشنهاد گردید که نسبت به جذب اعضای هیات علمی جدید اقدام شود.	از نظر مرتبه علمی، سابقه کار و تناسب تعداد اعضای هیات علمی با دانشجویان مناسب است.	مطلوب	۱/۲ ترکیب اعضای هیأت علمی
			- ترکیب اعضای هیأت علمی گروه از نظر مرتبه علمی و سابقه کار - نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان به تفکیک مقاطع
نتیجه ارزیابی درونی تعدیل شد و پیشنهاد گردید که تعداد واحدهای درسی موظف اعضای هیات علمی کاهش یابد.	از نظر تعداد واحدهای تدریس در خود گروه و همچنین در سایر گروه ها در وضعیت مطلوب است.	مطلوب	۲/۲ فعالیت های آموزشی
			- متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای هیأت علمی در هر ترم تحصیلی در گروه مربوطه در سه سال گذشته - متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای هیأت علمی در گروه های دیگر (دروس سرویسی) در سه سال گذشته
	از نظر تعداد کتاب انتشار یافته بوسیله اعضای	مطلوب	۳/۲ فعالیت های پژوهشی

۲- عامل: هیأت علمی

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد .	هیأت علمی گروه مطلوب ولی در خصوص تعداد مقاله و طرح های پژوهشی نسبتاً مطلوب است		<p>-متوسط مقاله های چاپ شده در مجلات علمی در سه سال گذشته</p> <p>-متوسط تعداد کتاب های تخصصی منتشر شده در سه سال گذشته</p> <p>-متوسط تعداد طرح های پژوهشی مورد اجرا در سه سال گذشته</p>
<p>مواردی مبتنی بر ناکافی بودن زمان ملاقات وجود داشته است و گروه باید در جهت بهبود این ملاک اقدام نماید</p>	<p>اعضای هیأت علمی زمان مشخصی را برای مراجعه دانشجویان اختصاص داده اند و رضایت دانشجویان در این خصوص نسبتاً مطلوب است.</p>	مطلوب	<p>۴/۴ ارتباط اعضای هیأت علمی با دانشجویان</p> <p>-اختصاص زمان مشخص توسط اعضای هیأت علمی جهت مشاوره دانشجویان</p> <p>-رضایت دانشجویان از میزان و نحوه مشاوره اعضای هیأت علمی</p>

۳- عامل: دانشجویان

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.	میان رتبه، میانگین معدل و نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی، اخراجی و ... در کل گروه مطلوب است.	مطلوب	<p>۱/۳ پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان</p> <p>- میان رتبه کنکور دانشجویان پذیرفته شده در گروه                      - میان رتبه انتخاب رشته دانشجویان پذیرفته شده در گروه                      - تناسب تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره های آموزشی گروه                      - میانگین معدل دانشجویان گروه بر حسب مقاطع تحصیلی                      - نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل دانشجویان در هر مقطع تحصیلی</p>
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.	از نظر مشارکت دانشجویان در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیتهای پژوهشی اعضا هیات علمی گروه در مقاطع ارشد و دکتری در کلیه گرایش ها نسبتاً مطلوب و در کارشناسی نامطلوب است	نسبتاً مطلوب	<p>۲/۳ تعامل دانشجویان با اعضای هیات علمی</p> <p>- مشارکت دانشجویان در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیتهای پژوهشی اعضای هیات علمی گروه</p>

۳- عامل: دانشجویان

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
نتیجه ارزیابی برونی تأیید شد.	آگاهی و علاقه در مقاطع ارشد و دکتری در کلیه گرایش ها مطلوب و در کارشناسی نسبتاً مطلوب است.	مطلوب	۳/۳ علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و بازارکار آن
			-آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازارکار آن -علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی

۴- عامل: دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی مورد اجرا

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
نتیجه ارزیابی برونی تأیید شد.	در خصوص وجود اهداف مشخص و مدون در گروه در خصوص دوره های آموزشی و هم ارائه دوره های آموزشی و باز آموزی متناسب با نیازهای جامعه نیازمند اقدام جدی در جهت بهبود است.	نامطلوب	۱/۴ دوره‌های آموزشی گروه و اهداف آن
			-وجود اهداف دقیق و مدون در گروه در خصوص دوره‌های آموزشی گروه -ارائه دوره‌های جدید آموزشی و بازآموزی متناسب با نیازهای جامعه و تحولات علمی روز

۴- عامل: دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی مورد اجرا

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک‌ها
هیات همگنان بر این عقیده اند که این ملاک نیازمند اقدام برای بهبودی است.	بطور کلی تناسب وجود دارد.	مطلوب	۲/۴ تناسب دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی گروه
			-تناسب دوره‌ها با تخصص اعضای هیأت علمی -تناسب دوره‌ها با تجهیزات و امکانات گروه
هیات همگنان بر این عقیده اند که این ملاک نیازمند اقدام جدی برای بهبودی است.	از نظر هر سه جامعه هیات علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان گروه در کلیه مقاطع در سطح نسبتاً مطلوب است.	نسبتاً مطلوب	۳/۴ تناسب برنامه درسی دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه
			-تناسب برنامه‌های درسی دوره‌ها با نیازها از نظر اعضای هیأت علمی -تناسب برنامه‌های درسی دوره‌ها با نیازها از نظر دانشجویان -تناسب برنامه‌های درسی دوره‌ها با نیازها از نظر دانش‌آموختگان
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.	از نظر هیات علمی و دانش‌آموختگان نسبتاً مطلوب ولی از نظر دانشجویان نامطلوب است.	نسبتاً مطلوب	۴/۴ انعطاف‌پذیری برنامه‌های درسی دوره‌ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه
			-تنوع دروس دوره‌های آموزشی گروه با نیازهای فرد و جامعه از نظر اعضای هیأت علمی -تنوع دروس دوره‌های آموزشی گروه با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانشجویان -تنوع دروس دوره‌های آموزشی گروه با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانش‌آموختگان

۵- عامل: فرایند یاددهی - یادگیری

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
<p>گرچه استادان عقیده دارند که دانشجویان را در فعالیتهای درسی درگیر می سازند ولی در مجموع گرایش به سوی استاد محوری است و لازم است که اعضای هیات علمی گروه تجدید نظری بر روش های تدریس داشته باشند و از الگوهای مختلف تدریس استفاده نمایند.</p>	<p>بنا بر نظر اعضای هیات علمی از روش های متنوع در تدریس استفاده می شود و دانشجویان نیز نسبتاً رضایت دارند(به استثنای دانشجویان ارشد گرایش برنامه ریزی که رضایت نداشته اند).</p>	<p><b>مطلوب</b></p>	<p>۱/۵ راهبردهای یاددهی - یادگیری در تدریس</p>
			<p>- استفاده اعضای هیات علمی از روش های متنوع تدریس - رضایت دانشجویان از نحوه تدریس اعضای هیات علمی</p>
<p>نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.</p>	<p>هیات علمی به علت کمتر در دسترس بودن امکانات مربوط به فناوری اطلاعات در کلاس درس، استفاده مطلوبی از آنها بعمل نیاورده اند و دانشجویان نیز رضایت ندارند.</p>	<p><b>نا مطلوب</b></p>	<p>۲/۵ استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تدریس</p>
			<p>- در دسترس بودن وسایل کمک آموزشی برای تدریس - استفاده اعضای هیات علمی از وسایل کمک آموزشی - رضایت دانشجویان از میزان استفاده وسایل کمک آموزشی توسط اعضای هیات علمی</p>



۵- عامل: فرایند یاددهی - یادگیری

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
ارزشیابی آموخته ها باید بر اساس کاربرد روش های نوین تدریس باشد. در الگوهای جدید تدریس ارزشیابی حالت تکوینی و در حین فرایند یادگیری صورت می گیرد. لذا باید نسبت به بازنگری و بهبود روش های ارزشیابی اقدام شود.	بنا بر نظر اعضای هیات علمی از روش های متنوع ارزشیابی استفاده می شود و دانشجویان نیز نسبتا رضایت دارند(به استثنای دانشجویان ارشد گرایش برنامه ریزی که رضایت نداشته اند).	مطلوب	۳/۵ شیوه های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی
			- استفاده اعضای هیات علمی از شیوه های متنوع ارزشیابی - رضایت دانشجویان از روش های به کار گرفته شده در سنجش پیشرفت تحصیلی
نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.	سازوکار مشخصی جهت بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان در گروه وجود ندارد و دانشجویان نیز رضایت چندانی ندارند.	نا مطلوب	۴/۵ بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان
			- وجود ساز و کار بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان در گروه - رضایت دانشجویان از نحوه ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی های پیشرفت تحصیلی

۶- عامل: دانش آموختگان

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
<p>در مصاحبه با نمایندگان دانش آموختگان نتیجه ارزیابی درونی تأیید شد.</p>	<p>نسبت دانش آموختگان راه یافته به مقاطع بالاتر نسبت به کل دانش آموختگان داوطلب ادامه تحصیل نسبتاً مطلوب است.</p>	<p><b>نسبتاً مطلوب</b></p>	<p>۱۱/۶ ادامه تحصیل دانش آموختگان</p> <p>-نسبت دانش آموختگان راه یافته به مقاطع بالاتر نسبت به کل دانش آموختگان داوطلب ادامه تحصیل</p>
<p>نتیجه ارزیابی درونی تعدیل شد.</p>	<p>کارفرمایان از سطح دانش، مهارت و توانایی های ارتباطی رضایت دارند.</p>	<p><b>مطلوب</b></p>	<p>۲/۶ نظر کارفرمایان درباره سطح دانش و توانایی های دانش آموختگان</p> <p>-رضایت کارفرمایان از سطح دانش و مهارت های تخصصی دانش آموختگان</p> <p>-رضایت کارفرمایان از علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش آموختگان</p> <p>-رضایت کارفرمایان از توانایی های ارتباطی</p>

۶- عامل: دانش آموختگان

نتیجه ارزیابی برونی	توضیحات	نتایج ارزیابی درونی	ملاک ها
			دانش آموختگان
<p>در مقایسه با گروه های همسان نیازمند اقدام برای بهبودی است.</p>	<p>گروه تا زمان ارزیابی درونی (اسفند ماه ۱۳۸۴) دانش آموخته دکتری نداشت. اما در مقطع کارشناسی ارشد با توجه به نشانگر تعداد عناوین مقاله های چاپ شده در مجلات علمی و ارائه شده در کنفرانس های علمی در سطح مطلوب قرار دارد .</p>	<p><b>مطلوب</b></p>	<p>۳/۶ مقاله ها و آثار علمی دانش آموختگان (تحصیلات تکمیلی)</p> <p>-متوسط تعداد عناوین کتاب های منتشره به وسیله دانش آموختگان</p> <p>-متوسط تعداد عناوین مقاله های چاپ شده در مجلات علمی</p> <p>-متوسط تعداد مقالات ارائه شده در کنفرانس های علمی</p>

## ۵- پیشنهادها برای بهبود کیفیت گروه

اعضای کمیته ارزیابی برونی به طور کلی نتایج حاصل از ارزیابی درونی و پیشنهادهای ارائه شده برای بهبود و ارتقاء کیفیت گروه را تأیید و مورد حمایت قرار دادند. در ادامه و با توجه به نقاط ضعف و قوت حاصل از ارزیابی درونی و مشاهدات و بررسی های انجام گرفته در ارزیابی بیرونی، هیات همگنان با تأیید مطلوبیت پیشنهادهای ارائه شده در ارزیابی درونی موارد دیگری را نیز به آن اضافه نمودند. این پیشنهادها به شرح زیر هستند:

- گروه باید نسبت به تدوین اهدافی مشخص با توجه به فلسفه تعلیم و تربیت و انتظارات فرهنگ اسلامی از آموزش و همچنین نظرات افراد ذینفع از فعالیت های گروه و تحولات علمی روز اقدام نماید.

- شورای گروه سازوکار لازم جهت ارزیابی میزان تحقق هدفها و عملکرد گروه را بوجود آورد. برای این منظور مدیر گروه می تواند گزارش عملکرد سالانه گروه را با کمک دانشجویان ارشد و دکتری تدوین نماید.

- در خصوص نیروی انسانی متخصص و منابع کالبدی گروه لازم است به طور مرتب نیازسنجی بعمل آید، نیازهای توسعه گروه مشخص شود و پیگیری های لازم جهت دستیابی به آنها به انجام رسد.

- آئین نامه های داخلی گروه درباره ضوابط انتخاب موضوع پایان نامه، تصویب طرح تحقیق آنها و امثال آن، بر اساس مصوبات شورای گروه و با همکاری دانشجویان ارشد یا دکتری تدوین شود.

- برنامه های سالانه توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه تدوین شود.

- برنامه های توسعه فعالیت های گروه تدوین شود.

- فرایند تهیه و اجرای طرح های پژوهشی توسط اعضاء گروه با استفاده از منابع مالی سازمان های ذیربط خارج از دانشگاه تسهیل شود.

- جهت نزدیک تر شدن گروه به استقلال، سهم مالی مشخص از محل درآمدهای حاصل از اجرای دوره های آموزشی (اجرا شده برای فرهنگیان و ...) به گروه اختصاص یابد.

- فرایندهای تصمیم گیری گروه از طریق افزایش اختیار عمل به مدیر و اعضا هیات علمی گروه به سمت غیر متمرکز بودن هدایت شود.

- به منظور برقراری ارتباط ساختارمند با سازمان های ذیربط (نظیر وزارت آموزش و پرورش) جهت عرضه خدمات

تخصصی و فراهم نمودن ارتباط بیشتر دانشجویان و اشتغال احتمالی آنان در آینده و همچنین اطلاع بیشتر گروه از نیازهای سازمان های فوق و مشارکت بیشتر گروه جهت حل مشکلات آموزشی کشور، نشست های هم اندیشی سالانه از طرف گروه طراحی و برگزار شود.

- تهیه وبگاه ویژه برای گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی جهت بارگذاری درباره کنفرانس های مربوطه به مدیریت و برنامه ریزی آموزشی و تشویق اعضای هیات علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی جهت مشارکت در غنی کردن مباحث و موضوع های عرضه شده در وبگاه از طریق مشارکت دادن دانشجویان دکتری مورد توجه قرار گیرد.

- برای تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده و گروه های همسان در سایر دانشگاه ها، گروه نسبت به دعوت سایر گروه های مدیریت آموزشی کشور و جلب توجه آنها به ارزیابی درونی، ابتکار عمل را بدست بگیرد.

- به منظور پیشبرد توسعه دانش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، گروه تعامل خود را با سایر گروه های همتا در دانشگاه های جهان تقویت نماید. در این راستا می تواند از تبادل استاد و دانشجو استفاده کند.

- برای فراهم آوردن شرایط و تسهیلات لازم جهت شرکت حداکثر اعضا گروه در دوره های دانش افزایی و فرصت های مطالعاتی برنامه ریزی شود.

- جهت جذب اعضای هیات علمی در رشته های تخصصی مربوط به گروه آموزشی برنامه ریزی شود و اقدام لازم انجام پذیرد.

- جهت تقویت فعالیت های پژوهشی اعضای هیات علمی نسبت به فرایند تعیین اعتبار ویژه تجدید نظر شود و تسهیلات لازم برای اجرای طرح های پژوهشی فراهم گردد.

- در آئین نامه های موجود نقش استاد راهنما و مشاور به منظور استفاده بیشتر از نظر مشورتی اعضای هیات علمی جهت ارتقاء یادگیری دانشجویان مورد تجدید نظر قرار گیرد.

- جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضای هیات علمی و مشارکت آنها در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت های پژوهشی اعضای هیات علمی (مثل مشارکت در تدریس، سمینارهای آموزشی با مشارکت دانشجویان و مشارکت در طرح های پژوهشی و...) اقدام مناسب انجام شود.

- به منظور بکارگیری سازوکارهای مناسب جهت بررسی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و ارائه بازخوردهای مناسب، روشهای جدید سنجش یادگیری از جمله پوشه عملکرد (کار) مورد استفاده قرار گیرد.
- اهداف و ساختار دوره ها و برنامه های درسی مورد اجرای گروه، بویژه برای آموزش مداوم کارکنان سازمان های آموزشی کشور، به طور ادواری مورد تجدید نظر قرار گیرد.
- بر اساس نیازسنجی های مستمر و با توجه به شرایط و امکانات موجود نسبت به ارائه دوره های آموزشی در گرایشهای مرتبط، اقدام شود.
- گروه برنامه سالانه دوره های باز آموزی و دانش افزایی را به منظور ارتقاء دانش و مهارتهای مدیران و برنامه ریزان سازمانهای ذیربط تدوین و اجرا نماید.
- کارگاههای آموزشی جهت تبادل نظر و تجربه اعضا هیات علمی درباره روشهای جدید تدریس، ارزشیابی و آشنایی با فناوری های جدید اطلاعات و ارتباطات برگزار گردد.
- به منظور عملی کردن اقدامات مربوط به ارتقاء کیفیت گروه و برنامه ریزی جهت فعالیت های آینده، یکی از اعضای هیات علمی گروه به عنوان معاون برنامه ریزی و ارزیابی گروه جهت پیگیری پیشنهادهای منصوب شود.
- نشست عمومی گروه های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور بوسیله این گروه برنامه ریزی شود و در این جهت نقش پیشقراولی خود در ارزیابی درونی و برونی رشته های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی را ایفا نماید.
- طراحی و انتشار مجله در حوزه مدیریت آموزشی به ابتکار گروه می تواند کوشش های مربوط به تولید دانش در این حیطه را تقویت کند.
- بازنگری مستمر برنامه درسی در دوره های کارشناسی ارشد، گنجانیدن دروسی نظیر فلسفه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی/مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک/مدیریت پروژه/کارآموزی و کارورزی/روش تدریس/کارآفرینی در برنامه درسی می تواند کیفیت بروندهای گروه را افزایش دهد. در این راستا، لازم است مدیریت آموزشی و مدیریت دانشگاهی به طور ویژه مورد نظر قرار گیرد.
- تجدیدنظر در پذیرش دانشجو برای دوره های کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، بطوریکه زمینه های پذیرش دانشجویانی با برخورداری از حضور در نظام آموزشی و داشتن تجربه و زیربنای لازم در

اداره امور آموزشی به طور عملی و سپس ادامه تحصیل در این رشته برای کسب جنبه های نظری و بدست آوردن بینش کافی جهت ارتقای کیفیت نظام آموزش و پرورش، فراهم آید.

- اشاعه تجربه ارزیابی درونی و برونی گروه در سطح دانشکده، دانشگاه و نظام آموزشی بویژه از طریق جلب توجه مسئولان برای تاسیس شورای علوم تربیتی کشور.

**۶- خلاصه نتایج ارزیابی برونی (قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و عوامل بازدارنده گروه آموزشی)**  
بر اساس یافته ها و نتایج ارزیابی برونی می توان گفت که بطور کلی نتایج ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی موثق بوده است و نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و عوامل بازدارنده گروه را به شرح زیر می توان بازنمایی کرد:

#### ● قوت ها:

- کارکرد مطلوب گروه در خصوص برنامه ریزی و اجرای فعالیت های خود در سال های گذشته
- فعالیت های آموزشی و پژوهشی هیات علمی گروه در چارچوب امکانات موجود
- فراهم آوردن موجبات پیشرفت تحصیلی مناسب دانشجویان در گروه
- مشارکت متعهدانه اعضای هیات علمی گروه در فرایند ارزیابی کیفیت و اقدام برای بهبود کیفیت آن در آینده

#### ● فرصت ها:

- احساس تعهد و مشارکت اعضای هیات علمی گروه به عنوان اولین گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در هدایت ارزیابی فعالیت های گروه های مشابه در کشور
- هرم مرتبه علمی اعضای هیات علمی گروه
- پذیرش دانشجویان با رتبه های بالا در کنکور و علاقه مند به ادامه تحصیل در این رشته
- روند نسبتاً مطلوب پذیرش دانش آموختگان گروه در مقاطع تحصیلی بالاتر یا جذب بازار کار شدن آنان
- رضایت کارفرمایان از سطح دانش و توانایی های دانش آموختگان مشغول به کار گروه

#### ● ضعف ها:

- در دسترس نبودن سند تصریح کننده اهداف گروه در سه حوزه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات تخصصی
- نبود سازوکار مشخص برای تعامل بیشتر دانشجویان با مدیر گروه

- نبود برنامه استراتژیک برای توسعه اعضای هیات علمی گروه
- نبود آئین نامه ها و ضوابط داخلی مدون در خصوص روند تدوین پایان نامه های تحصیلات تکمیلی در گروه
- کمبود فعالیت های برون گروهی گروه با سایر گروه های همسان در دیگر دانشگاه ها و سازمان های ذیربط
- کمبود فعالیت های گروه در رابطه با کارآفرینی دانش آموختگان
- کمبود مشارکت دانشجویان در فعالیت های پژوهشی اعضای هیات علمی
- کمبود تنوع برنامه های درسی نسبت به نیازهای فرد و جامعه
- تاکید بر روش های مدرس- محور و استفاده ناکافی از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تدریس- یادگیری و نبود سازوکار مناسب برای بازخورد دادن نتایج ارزشیابی آموخته ها به دانشجویان
- ارتباط ناکافی گروه با دانش آموختگان

#### ● عوامل بازدارنده:

- نبود برنامه های توسعه استراتژیک گروه
- عدم تخصیص اعتبار مالی مشخص برای هزینه های گروه و جذب منابع مالی خارج از دانشگاه

### ۷- چارچوب پیشنهادی برای برنامه استراتژیک گروه

#### چشم انداز:

از گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی انتظار می رود که از طریق تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآزموده، تولید، نشر و بکارگیری دانش جهت توسعه و بهبود کیفیت نظام های آموزشی در چارچوب برنامه های توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور، پیشرو گروه های آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی ایران و منطقه باشد.

#### اهداف:

- تربیت متخصصان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در گرایش های مربوطه برای اشتغال در سمت هیات علمی در دانشگاه ها و سمت های ذیربط دیگر در بخش های دولتی و خصوصی کشور
- فراهم آوردن شرایط آموزش مداوم برای دانش آموختگان و کارشناسان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور



- انجام پژوهش های بنیادی و کاربردی در حوزه مدیریت نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی به منظور تولید دانش در جهت رفع نیازها و حل مسایل و مشکلات نظام های آموزشی و فرایندهای مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور و ارائه راه حل های مناسب جهت افزایش کیفیت آنها
- توسعه و اشاعه دانش و عرضه خدمات تخصصی در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به افراد ذینفع، ذیربط و ذی علاقه جامعه

### رئوس اقدامات:

- گروه با تشکیل کمیته ای و بر اساس نتایج ارزیابی، نسبت به تدوین و تصویب مجموعه اهداف جزئی خود برای ۵ سال آینده اقدام نماید و بر اساس آن برنامه های توسعه خود را نیز در بعد فعالیت ها، منابع انسانی و کالبدی تدوین و به مراجع ذیصلاح جهت همکاری و اقدام لازم اعلام نماید.
- در راستای فعالیت کمیته مذکور کمیته دیگری متشکل از اعضای هیات علمی و دانشجویان با عنوان کمیته ارزیابی گروه تشکیل شود تا بعد از ۳ یا ۵ سال آینده میزان تحقق اهداف و عملکرد گروه را مورد ارزیابی قرار دهد.
- شورای گروه نسبت به تدوین آئین نامه های داخلی گروه درباره ضوابط انتخاب موضوع پایان نامه، تصویب طرح تحقیق آنها و امثال آن اقدام نماید و آن را به اطلاع دانشجویان برساند.
- مدیر گروه برنامه زمانی مشخصی را جهت ملاقات دانشجویان به تفکیک مقاطع تحصیلی تنظیم نماید.
- گروه با تشکیل کمیته ای متشکل از اعضای هیات علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به تدوین برنامه جامعی جهت طراحی و اجرای طرح های پژوهشی با استفاده از منابع مالی سازمان های ذیربط خارج از دانشگاه اقدام نماید.
- به منظور برقراری ارتباط ساختارمند با سازمان های ذیربط (نظیر وزارت آموزش و پرورش) جهت عرضه خدمات تخصصی (ارائه برنامه های آموزشی در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی برای ارتقاء دانش و مهارت های کارشناسان مربوطه) و فراهم نمودن ارتباط بیشتر دانشجویان، کار و اشتغال احتمالی آنان در آینده و همچنین اطلاع بیشتر گروه از نیازهای سازمان های فوق و مشارکت بیشتر گروه جهت حل مشکلات

آموزشی کشور از طریق سوق دادن پایان نامه ها به این سمت و....، برنامه جامعی با همکاری دانشجویان تدوین و اجرا شود.

- گروه با همکاری دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به طراحی و انتشار مجله و تهیه وبگاه ویژه برای گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی جهت بارگذاری درباره موضوعات و کنفرانس های مربوط به مدیریت و برنامه ریزی آموزشی و ایجاد فضایی برای تعامل و مشارکت فعال کلیه افراد ذیربط و ذینفع در غنی کردن مباحث و موضوع های علمی مربوطه، اقدام نماید.

- گروه به منظور پیشبرد توسعه دانش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، نسبت به تهیه و اجرای برنامه ای جهت تقویت تعامل با سایر گروه های همتا در دانشگاه های جهان و همچنین با سایر گروه های دانشکده و گروه های همسان در سایر دانشگاه ها، اقدام نماید.

- مدل های موجود در ارزیابی کیفیت منابع انسانی و بهینه سازی آن برای محیط های دانشگاهی و نظام آموزش عالی مورد مطالعه قرار گیرد و بر اساس آن مدل جامعی در این خصوص ارائه شود.

- جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضاء هیأت علمی و مشارکت آنها در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت های پژوهشی اعضاء هیأت علمی (مثل: مشارکت در تدریس، سمینارهای آموزشی با مشارکت دانشجویان و مشارکت در طرح های پژوهشی و...) اقدام مناسب انجام شود.

- اعضای گروه نشست ها یا کارگاه هایی را جهت بحث و تبادل نظرات و تجارب در خصوص روش های نوین تدریس و ارزشیابی و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمند سازی اعضای هیات علمی برگزار نمایند. همچنین می توانند از افرادی از داخل یا خارج کشور که اطلاعات و تجربیات به روزی در این حوزه دارند، دعوت بعمل آورند.

- اهداف و ساختار دوره ها و برنامه های درسی مورد اجرای گروه از نظر نوع و محتوای دروس، با توجه به تحولات و نیازهای روز، به طور ادواری مورد بازنگری قرار گیرد و نسبت به ایجاد دوره ها و دروس جدید برنامه ریزی شود.

پیوست الف) برنامه زمان بندی مراحل اجرای ارزیابی برونی در گروه مدیریت و برنامه ریزی  
آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

زمان	مجری	فعالیت
۸۸/۹/۳۰ تا ۸۸/۹/۲۵	گروه آموزشی	۱- دریافت درخواست گروه برای ارزیابی برونی
۸۸/۱۰/۱۵ تا ۸۸/۱۰/۱	مرکز ارزیابی	۲- تشکیل کمیته ارزیابی برونی (هیات بازدید کننده) و تماس با آنان
۸۸/۱۰/۳۰ تا ۸۸/۱۰/۱۵	مرکز ارزیابی	۳- تشکیل جلسه کمیته ارزیابی برونی جهت طراحی چارچوب فرایند ارزیابی برونی و تعیین اهداف آن و تدوین برنامه زمانی بازدید جهت ابلاغ به دانشکده/ گروه مربوطه
۸۸/۱۱/۱ تا ۸۸/۱۱/۳۰	کمیته ارزیابی برونی	۴- انجام ارزیابی برونی شامل ۴-۱- بررسی و تحلیل گزارش ارزیابی برونی گروه آموزشی مربوطه توسط هیات همگنان ۴-۲- بازدید از گروه آموزشی مربوطه شامل: ۴-۲-۱- بررسی فضا، امکانات و تجهیزات گروه ۴-۲-۲- جلسه با هیات رئیسه دانشکده ۴-۲-۳- جلسه با مدیر و اعضاء هیات علمی گروه آموزشی ۴-۲-۴- جلسه با نمایندگان دانشجویان گروه ۴-۲-۵- جلسه با نمایندگان دانش آموختگان گروه ۴-۲-۶- جلسه با کارفرمایان دانش آموختگان گروه ۴-۲-۷- جلسه نهایی با رئیس و معاونین دانشکده، مدیر و اعضاء هیأت علمی گروه ۴-۲-۸- جلسه پایانی هیات بازدید کننده
۸۸/۱۲/۲۰ تا ۸۸/۱۲/۱	کمیته ارزیابی برونی	۵- تدوین گزارش مقدماتی ارزیابی برونی توسط هیات همگنان و ارسال آن به گروه آموزشی
۱۳۸۹/۱/۳۱	کمیته ارزیابی برونی	۶- تدوین گزارش نهایی ارزیابی برونی