



دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

## گزارش ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

کمیته ارزیابی درونی

دکتر عباس بازرگان، دکتر سید محمد میر کمالی، دکتر ابوالقاسم نادری

سایر اعضای هیات علمی شرکت کننده در ارزیابی درونی

دکتر فریده آل آقا، دکتر خدایار ایلی، دکتر کمال خرازی، دکتر کمال درانی، دکتر محمود فنadan

دکتر محمدرضا کرامتی، دکتر مظفرالدین واعظی

خرداد ماه ۱۳۸۵

این گزارش با حمایت مالی سازمان سنجش آموزش کشور و در راستای طرح ارزیابی و اعتبارسنجی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، تهیه و تدوین شده است.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار
۳	فصل اول : مقدمه
۳	۱-۱- زمینه گروه آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران
۵	۲-۱- نقش رسالت و هدفهای گروه در ارزیابی درونی
۷	فصل دوم : چگونگی اجرای ارزیابی درونی
۷	۱-۲- مقدمه
۸	۲-۲- هدفهای ارزیابی درونی
۱۰	۳-۲- جامعه آماری برای گردآوری داده های ارزیابی درونی
۱۱	۴-۲- چگونگی گردآوری داده ها
۱۲	۵-۲- چگونگی تحلیل داده ها
۱۳	۶-۲- تدوین الزامات برای ارزیابی
۱۴	فصل سوم : عوامل ارزیابی درونی
۱۴	۱-۳- مقدمه
۱۴	۲-۳- عامل هدفها، جایگاه سازمانی،مدیریت و تشکیلات
۱۹	۳-۳- عامل هیات علمی
۲۰	۴-۳- عامل دانشجویان
۲۲	۵-۳- عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه
۲۴	۶-۳- عامل فرایند یاددهی - یادگیری
۲۶	۷-۳- عامل دانش آموختگان
۲۸	فصل چهارم : نتیجه گیری و پیشنهاد برای ارتقاء کیفیت گروه
۲۸	۱-۴- خلاصه یافته های ارزیابی درونی
۲۹	۲-۴- پیشنهاد برای ارتقا کیفیت
۳۲	فصل پنجم : تدوین هدفهای آتی گروه

## فهرست مندرجات پیوست گزارش

صفحه	عنوان
۳۹	۱- مجموعه عوامل، ملاکها و نشانگرهای ارزیابی درونی
۴۴	۲- الزامات جهت قضاوت درباره عوامل مورد ارزیابی
۶۵	۳- ابزار گردآوری داده ها
۶۵	الف) پرسشنامه مدیر گروه
۷۰	ب) پرسشنامه اعضای هیات علمی
۷۹	ج) پرسشنامه دانشجویان
۸۱	د) پرسشنامه دانش آموختگان
۸۴	ه) پرسشنامه کارفرمایان
۸۵	۴- جداول و یافته های ارزیابی درونی

## پیشگفتار

شکی نیست که آموزش عالی بواسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی متخصص و تولید دانش نو دارد از سهم قابل توجهی در تسریع و تسهیل توسعه پایدار کشور برخوردار است. بنابراین اتخاذ راهبردهای کارآمد و اثر بخش جهت توسعه کیفی آن در کنار توسعه کمی ضرورت دارد. در این راستا نقش ارزیابی کیفیت در مدیریت آموزش عالی انکارناپذیر است.

به طور کلی دانشگاهها در پی آن هستند که با به کارگیری راهکارهای گوناگون و به طور مستمر به بهبود کیفیت برنامه ها و نظام آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی خود پردازند. تجربیات بین المللی و ملی حاکی از آن است که فرایند ارزیابی درونی، به ویژه در سطح گروه آموزشی، می تواند به عنوان یکی از سازوکارهای موثر در تضمین کیفیت دانشگاهی نقش بسزایی ایفا نماید.

تجربه های ده سال گذشته در ایران نشان می دهد که با انجام ارزیابی درونی می توان فرهنگ ارزیابی و بهبود کیفیت را در دانشگاهها اشاعه داد. این فرهنگ از شش مولفه تشکیل می شود: (۱) مشارکت اعضا هیات علمی در اجرای ارزیابی؛ (۲) کل نگرایی؛ (۳) عملگرایی؛ (۴) استفاده از نتایج ارزیابی به عنوان بازخورد برای بهبودی؛ (۵) گرایش به سمت پاسخگویی؛ (۶) بازنمایی برای شفاف سازی امور. بنابراین اجرای ارزیابی درونی به ترویج مولفه های یاد شده در نظام دانشگاهی یاری می دهد.

از آنجا که گروه آموزشی به عنوان زیر نظام اصلی دانشگاه به حساب می آید و بهبود کیفیت دانشگاه وابسته به بهبود کیفیت گروههای آموزشی آن می باشد، انجام فرایند ارزیابی در گروه آموزشی (سطح خرد) گامی موثر در اشاعه فرهنگ و رشد کیفی نظام آموزش عالی خواهد بود.

ارزیابی درونی فرایندی است که بواسطه آن کیفیت عوامل تشکیل دهنده گروه آموزشی ارزیابی شده و قوت ها ،

ضعف ها، فرصت ها و عوامل بازدارنده توسعه گروه شناسایی می شود. سپس برنامه ریزی توسعه گروه جهت بهینه کردن فعالیتهای گروه انجام می پذیرد.

لازم به یادآوری است که از سال ۱۳۷۵، ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی کشور با مشارکت یکی از اعضا هیات علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی آغاز شده است. اکنون جای خرسندی است که این گروه خود نیز به اجرای طرح ارزیابی درونی همت گماشته است.

ارزیابی درونی در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به عنوان یک طرح پژوهشی مصوب دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی و دانشگاه تهران، با اعتبارات یکی از اعضای کمیته ارزیابی درونی (مجری طرح) در مهرماه ۱۳۸۳ آغاز شد. پس از گردآوری و تحلیل داده ها، گزارش مقدماتی این طرح در آبان ماه ۱۳۸۴ تهیه گردید. ویرایش دوم گزارش نیز بوسیله کمیته ارزیابی درونی در آذر ماه ۱۳۸۴ انجام شد. در نهایت پیش نویس گزارش نهایی ارزیابی درونی در اسفندماه ۱۳۸۴ با مشارکت کلیه اعضای گروه تدوین شد. همچنین در فرایند اجرای این طرح، پایان نامه کارشناسی ارشد خانم فاخته اسحاقی (دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی که در اجرای این طرح همکاری داشته اند) تدوین شده است.

این گزارش و پیوست آن به بیان نتایج حاصل از ارزیابی درونی گروه می پردازد و پیشنهاد برای اقدامات لازم جهت بهبود کیفیت گروه را در چهار سطح (گروه، دانشکده، دانشگاه و نظام آموزش عالی) ارائه می نماید. همچنین در انجام این عمل سعی بر آن بوده است که الگویی برای اجرای ارزیابی درونی در سایر گروههای آموزشی کشور فراهم شود.

امید است مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه تهران که در سال ۱۳۸۴ تاسیس یافته است، حامی اجرای "پیشنهادها برای بهبود کیفیت" در سطح دانشکده، دانشگاه و نظام آموزش عالی کشور باشد.

**کمیته ارزیابی درونی**

## فصل اول: مقدمه

### ۱-۱- زمینه گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران

تدریس معارف جدید تربیتی در ایران، با تاسیس نخستین مؤسسات تربیت معلم به ویژه دانشسرای عالی در دانشگاه تهران (سال ۱۳۱۳) آغاز شد. پس از جدا شدن دانشسرای عالی از دانشگاه تهران و تا سال ۱۳۴۳ نیز در برخی از رشته ها مانند روانشناسی و فلسفه، مباحث علوم تربیتی تدریس می شد.

طرح تاسیس دانشکده علوم تربیتی در سال ۱۳۴۳ به تصویب شورای دانشگاه تهران رسید و در سال ۱۳۴۴ این دانشکده رسماً کار خود را آغاز کرد. فعالیتهای این دانشکده در چهار سال اول معطوف به تربیت معلم بود اما در سال ۱۳۴۸ در برنامه های آموزشی و پژوهشی آن تجدید نظر شد و در وهله اول تربیت مدیران، راهنمایان، مشاوران و متخصصان نظام آموزشی و روشهای پژوهش در مسائل تربیتی و اصول و فنون پرورش کودکان استثنائی مورد توجه قرار گرفت. بدین ترتیب در سال ۱۳۵۰ این دانشکده شامل چهار گروه آموزشی به شرح زیر بود:

۱) گروه آموزشی مبانی آموزش و پرورش، ۲) گروه آموزشی تعلیمات ابتدایی و متوسطه، ۳) گروه آموزشی روشها و برنامه های درسی و ۴) گروه آموزشی کتابداری.

علاوه بر این دوره فوق لیسانس علوم تربیتی نیز از سه رشته اختصاصی به شرح زیر تشکیل شده بود:

الف) مشاوره و راهنمایی تحصیلی ب) روانشناسی تربیتی و ج) مدیریت آموزش و پرورش.

در سالهای بعد در گروههای آموزشی دانشکده تجدید نظر شد و گروه مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش عهده دار برگزاری دوره های مدیریت و برنامه ریزی آموزشی شد. سپس در سال ۱۳۶۶ گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به عنوان گروه آموزشی مستقل تاسیس گردید و فعالیتهای خود را با پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی آغاز کرد.

در سال ۱۳۷۶ با پیوستن گروه روانشناسی از دانشکده ادبیات و علوم انسانی به دانشکده علوم تربیتی،

نام دانشکده به دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی تغییر یافت. این دانشکده هم اکنون دارای هفت

گروه آموزشی به شرح زیر می باشد:

(۱) روانشناسی (۲) مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش (۳) روش های آموزشی و برنامه های درسی

(۴) کتابداری و اطلاع رسانی (۵) مبانی روانی آموزش و پرورش (۶) روانشناسی و آموزش کودکان استثنائی

و (۷) مدیریت و برنامه ریزی آموزشی.

گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی که در آغاز دارای سه نفر عضو هیات علمی بود، در سال ۱۳۸۴

اعضای آن به هشت عضو هیات علمی پیوسته<sup>۱</sup> و دو عضو هیات علمی وابسته افزایش یافت.

#### جدول (۱-۱): اعضا هیات علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

ردیف	نام و نام خانوادگی	مرتبۀ علمی
۱	دکتر فریده آل آقا*	استادیار(وابسته)
۲	دکتر خدایار ابیلی	دانشیار
۳	دکتر عباس بازرگان	استاد
۴	دکتر کمال خرازی	دانشیار
۵	دکتر کمال درانی	دانشیار(وابسته)
۶	دکتر محمود قنادان	استادیار
۷	دکتر محمد رضا کرامتی**	استادیار
۸	دکتر سید محمد میرکمالی	دانشیار
۹	دکتر ابوالقاسم نادری	استادیار
۱۰	دکتر مظفرالدین واعظی	استادیار

\* در سال ۱۳۸۴ به افتخار بازنشستگی نایل شدند و اکنون عضو وابسته گروه هستند.

\*\* در سال ۱۳۸۴ به عضویت هیات علمی گروه درآمدۀ اند.

دوره های آموزشی گروه نیز که در آغاز تاسیس شامل دوره کارشناسی بود توسعه یافته و هم اکنون شامل

۱- اعضای که دارای پست سازمانی ثابت در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی هستند.

دوره های کارشناسی ارشد در دو گرایش مدیریت آموزشی و برنامه ریزی آموزشی و دوره دکتری در گرایش مدیریت آموزشی می باشد. در سال ۱۳۷۵ نیز دوره کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی در این گروه تاسیس شد و تا سال ۱۳۷۹ هر سال ۱۰ نفر دانشجو در این رشته پذیرفته می شدند اما در سال ۱۳۸۰ این رشته از گروه مذکور منتزع شد و گروه دیگری در دانشکده اداره امور آن را به عهده گرفت.

تعداد دانشجویان گروه در حال حاضر ۱۳۵ نفر می باشد. با توجه به امکانات گروه، پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی هر دو سال یکبار، در دوره کارشناسی ارشد سالانه و در دوره دکتری نیز دو سال یکبار انجام می شود. جدول (۱-۲) تناوب پذیرش دانشجویان در سه سال اخیر را نشان می دهد.

جدول (۱-۲): تعداد اعضای هیات علمی و دانشجویان پذیرفته شده گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در

سالهای ۱۳۸۱-۱۳۸۴

تعداد دانشجویان پذیرفته شده				تعداد اعضای هیات علمی				سال تحصیلی
تعداد کل	دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	تعداد کل	استاد	دانشیار	استادیار	
۵۷	-	۱۸	۳۹	۸	۱	۳	۴	۱۳۸۳-۸۴
۱۶	-	۱۶	-	۸	۱	۳	۴	۱۳۸۲-۸۳
۴۸	۷	۸	۳۳	۷	۱	۳	۳	۱۳۸۱-۸۲

### ۱-۲- نقش رسالت و هدفهای گروه آموزشی در ارزیابی درونی

در ارزیابی هر نظام آموزشی می توان یکی از سه مرجع (خود، متوسط دیگران و استانداردها) را برای قضاوت به کار برد. اما از آنجا که برای ارزیابی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی استانداردهای قابل استفاده ای وجود ندارد و متوسط عملکرد گروههای مشابه در دسترس نیست لذا به منظور ارزیابی درونی نظام آموزشی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی باید به شناسایی هدفهای این نظام پرداخت. سپس بر اساس هدفها، عوامل و ملاکهای ارزیابی را مشخص کرد، داده های لازم را گردآوری نمود و با توجه به الزامات وضعیت مطلوب، به



قضاوت درباره کیفیت فعالیتهای این نظام پرداخت. لذا اولین گام مهم در اجرای فرایند ارزیابی درونی تصریح هدفهای گروه آموزشی می باشد.

معمولاً برای اغلب گروههای آموزشی دانشگاههای کشور هدفهای مدون و اندازه پذیری در دسترس نیست یا اگرهم هدف های مدونی در دسترس باشد، به صورت کلی بیان شده است و نمی توان آن ها را به عنوان هدفهای اندازه پذیر در ارزیابی مورد استفاده قرار داد. در برخی موارد نیز هدف هایی به طور ضمنی مد نظر اعضای هیات علمی می باشد ولی آشکارا بیان نشده اند. همچنین با توجه به تحولات علمی جهانی و ضرورتهای زمانی لازم است که هدفهای گروه ها همگام با تحولات و نیازهای جامعه مورد تجدید نظر قرار گرفته و بهنگام شوند.

برای ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی نیز مشکل یاد شده مورد توجه قرار گرفت و به وسیله کمیته ارزیابی درونی برای رفع آن چاره اندیشی گردید. از آنجا که هدف های اندازه پذیر گروه آموزشی در دسترس نبود، آئین نامه ها، بخشنامه ها و دستورالعمل های آموزشی و پژوهشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی و دانشگاه تهران به دقت مورد بررسی قرار گرفت. سپس با استفاده از رهنمودهای اعضای هیات علمی، برای گروه آموزشی "الزامات" عملکرد مطلوب منظور شد (رجوع کنید به پیوست گزارش) و به عنوان مرجع قضاوت درباره کیفیت فعالیتهای گروه مورد استفاده قرار گرفت.

## فصل دوم: چگونگی انجام ارزیابی درونی

### ۱-۲ - مقدمه

در نیمه اول سال تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۳ بحث و تبادل نظر در خصوص ضرورت انجام ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در چند جلسه شورای گروه صورت گرفت و سرانجام شورای گروه انجام ارزیابی درونی را به اتفاق آراء در جلسه مورخ ۲۴ دیماه ۱۳۸۲ تصویب کرد. سپس طرح ارزیابی درونی به صورت یک طرح پژوهشی که با استفاده از اعتبار ویژه یکی از اعضای هیات علمی تهیه شده بود، در شورای پژوهشی دانشکده و دانشگاه تصویب شد و اجرای آن با تصویب بودجه طرح در تیرماه ۱۳۸۳ رسمیت یافت. همانطور که اشاره شد، دو - سوم از بودجه اجرای طرح به وسیله اعتبار مالی ویژه پژوهشی عضو هیات علمی مجری طرح و یک - سوم آن به وسیله سازمان سنجش آموزش کشور تامین شده است.

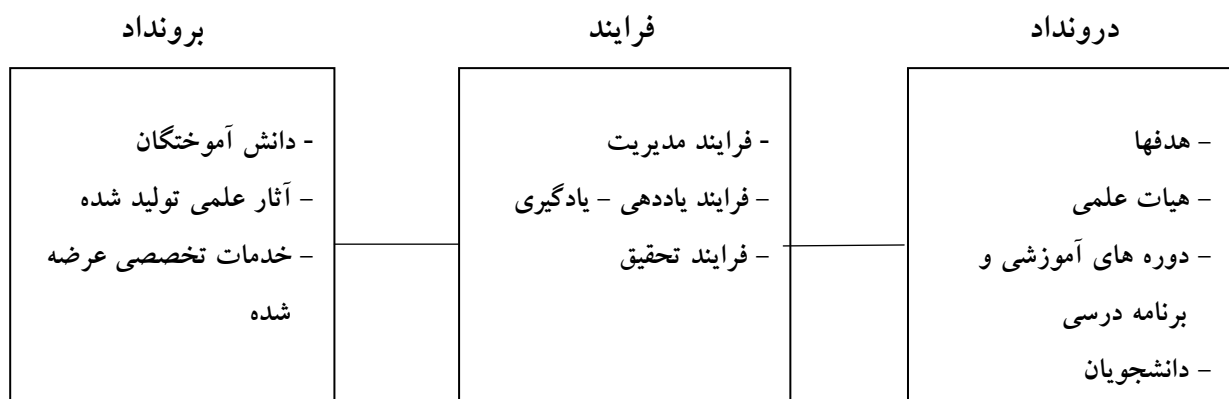
در همین راستا کمیته ارزیابی درونی مرکب از سه نفر: (۱) مدیر گروه، (۲) یکی از اعضای هیات علمی دارای بالاترین مرتبه علمی دانشگاهی (مجری طرح پژوهشی) و (۳) جوانترین عضو هیات علمی گروه تشکیل شد. در ابتدا این کمیته جدول زمانبندی انجام فعالیتهای ارزیابی درونی را تدوین نمود. سپس به منظور اجرای طرح، جلسات کمیته در نیمه اول سال تحصیلی ۱۳۸۳-۱۳۸۴ هر دو هفته یکبار و در نیمه دوم سال به طور ماهانه تشکیل شد. در این جلسات روند اجرای طرح بررسی و تصمیم لازم اتخاذ می گردید.

به منظور انجام ارزیابی درونی عوامل، ملاکها و نشانگرهای لازم جهت تعیین وضعیت مطلوب و موجود گروه تدوین شد. سپس برای جمع آوری داده ها، با توجه به نشانگرهای مورد نظر پرسشنامه های لازم تدوین و در بین افراد جامعه آماری توزیع گردید. در مرحله بعد، داده های گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت با توجه به الزامات تعیین شده (رجوع کنید به پیوست گزارش)، درباره کیفیت فعالیتهای گروه قضاوت به عمل آمد. بر این اساس گزارش مقدماتی ارزیابی درونی تهیه و در اختیار اعضای هیات علمی قرار گرفت. سرانجام پس از جمع آوری نظرات اعضای هیات علمی، گزارش مقدماتی، بازبینی شد و گزارش

نهایی ارزیابی درونی تدوین شده است.

در اینجا ذکر این نکته ضروری است که نکات فنی حاصل از اجرای طرح ارزیابی درونی در دانشگاه های علوم پزشکی (سال ۱۳۷۶)، گروه ترویج و آموزش کشاورزی (۱۳۷۷) و گروه شهرسازی دانشگاه تهران (۱۳۸۱)، ارزیابی های درونی در سایر دانشگاهها با همکاری سازمان سنجش آموزش کشور (۱۳۸۰-۱۳۸۲) و گروه روانشناسی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران (سال ۱۳۸۳) مورد توجه قرار گرفته است. لذا در انجام ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی از تجربه های کسب شده در سایر گروههای آموزشی دانشگاهی استفاده شده است.

همچنین به منظور جامعیت فرایند ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی رویکرد سیستمی مد نظر قرار گرفته است و بر اساس دروندادها، فرایندها و برونادهای گروه آموزشی، عوامل هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ هیات علمی؛ دانشجویان؛ دوره های آموزشی و برنامه های درسی؛ فرایند یاددهی - یادگیری و دانش آموختگان منظور و ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر برای ارزیابی درونی گروه تعریف شد (رجوع کنید به پیوست گزارش). توزیع عوامل و ملاک های ارزیابی بر حسب عناصر سه گانه نظام گروه آموزشی در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۲-۱: عوامل مورد ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

## ۲-۲- هدفهای طرح ارزیابی درونی

طرح ارزیابی درونی در قالب یک طرح تحقیق مصوب و به منظور تحقق هدفهای زیر انجام شده است:

۱- اجرای ارزیابی درونی در گروه آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به منظور برنامه ریزی جهت توسعه و بهبود کیفیت گروه.

۲- پیشنهاد ساختار مناسب برای ارزیابی و ارتقاء کیفیت سایر گروههای آموزشی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در دانشگاههای کشور جهت بهبود مستمر کیفیت این رشته دانشگاهی .

۳- پیشنهاد چارچوبی استاندارد برای انجام ارزیابی درونی در گروههای آموزشی دانشگاهی کشور.

علاوه بر آن پیش فرض اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران آن بوده است که نتایج حاصل از اجرای این طرح، در شناسایی نقطه قوت و ضعف این گروه آموزشی و تدوین برنامه توسعه و بهبود کیفیت آن به کار می رود. همچنین فرایند اجرای طرح، ساز و کار ارزشیابی کیفیت علمی را در سایر گروههای دانشکده تقویت می نماید.

رویکرد مورد استفاده در فرایند ارزیابی درونی کیفیت گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، رویکرد سیستمی بوده است. در این رویکرد وضعیت موجود درونداها، فرایندها و برونداهای گروه تصویر می شود و با وضعیت مطلوب آن مطابقت داده می شود. با مقایسه وضعیت موجود و مطلوب گروه، نقاط قوت و ضعف آن مشخص و به عنوان مبنایی مستند جهت برنامه ریزی ارتقاء و بهبود کیفیت گروه مد نظر قرار می گیرد .

برای این منظور گامهای زیر به اجرا در آمده است :

۱ - بررسی آئین نامه ها، دستورالعمل ها و بخشنامه های اجرایی دانشگاه تهران درباره فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی برای تعریف الزامات قضاوت

۲ - تعیین عوامل، ملاکها و نشانگرهای لازم برای تصویر نمودن وضعیت موجود

۳ - تعیین الزامات قضاوت برای مشخص نمودن وضعیت مطلوب

۴ - تدوین ابزار و گردآوری داده ها بر اساس نشانگرهای ارزیابی

۵ - مقایسه وضعیت موجود و مطلوب گروه و ارائه پیشنهادی لازم جهت بهبود کیفیت گروه برای دستیابی به

۶- تدوین هدفهای میان مدت گروه برای توسعه فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی

## ۲-۳- جامعه آماری برای گردآوری داده های ارزیابی

جامعه آماری مورد مطالعه (سال ۱۳۸۴-۱۳۸۳) برای گردآوری داده های مورد نیاز ارزیابی متشکل از زیر جامعه های آماری زیر بوده است: مدیران گروه، اعضاء هیات علمی گروه، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان آنان.

جامعه آماری مدیران گروه (قبلی و فعلی) یک نفر و جامعه آماری هیات علمی شامل هشت نفر عضو پیوسته و دو نفر عضو وابسته بوده است که فقط اعضا پیوسته مورد شمارش کامل قرار گرفته اند. اما نظرخواهی از کلیه اعضا هیات علمی به عمل آمده است و مشارکت تمام آنان جهت تدوین پیشنهادها برای ارتقاء کیفیت گروه ملحوظ شده است.

با توجه به این که در سالهای اخیر در مقطع کارشناسی گروه یک سال در میان دانشجوی پذیرفته شده است، تعداد دانشجویان این مقطع ۷۲ نفر می باشد (۳۳ نفر در سال ۱۳۸۱ و ۳۹ نفر در سال ۱۳۸۳). خاطر نشان می گردد که در سالهای ۸۰ و ۸۲ پذیرش دانشجوی در این مقطع صورت نگرفته است. تعداد دانشجویان در مقطع کارشناسی ارشد گرایش مدیریت آموزشی ۲۵ نفر، گرایش برنامه ریزی آموزشی ۱۶ نفر و در مقطع دکتری هفت نفر بوده است. برای گردآوری داده های دانشجویان دوره کارشناسی از روش نمونه گیری تصادفی ساده و در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری روش سرشماری کامل مورد استفاده قرار گرفته است.

در خصوص جامعه آماری دانش آموختگان نیز با توجه به این که دوره دکتری در سالهای اخیر دایر شده است گروه تا کنون دانش آموخته دوره دکتری نداشته است. بنابراین برای گردآوری داده ها، دانش آموختگان سالهای اخیر گروه آموزشی در دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد مد نظر قرار گرفته اند. تعداد آنان در مقطع کارشناسی ۷۱ نفر و در کارشناسی ارشد ۴۹ نفر بوده است و برای گردآوری داده ها در مقطع کارشناسی

از روش نمونه گیری تصادفی ساده و در کارشناسی ارشد از روش شمارش کامل استفاده شده است که در نهایت پس از پیگیری های مکرر و در برخی موارد مراجعه حضوری ۳۵٪ پرسشنامه های دانش آموختگان کارشناسی و ۶۰٪ دانش آموختگان کارشناسی ارشد عودت داده شده است.

به منظور گردآوری داده ها از کارفرمایانی که دانش آموختگان را به استخدام در آورده اند، برای کلیه سرپرستان دانش آموختگان شاغل پرسشنامه کارفرما ارسال شده است و در نهایت ۳۰٪ پرسشنامه کارفرمایان مربوط به دانش آموختگان کارشناسی و ۵۰٪ پرسشنامه های مربوط به کارشناسی ارشد تکمیل و عودت داده شده است.

## ۲-۴- چگونگی گردآوری داده ها

جهت جمع آوری داده های لازم از پنج پرسشنامه استفاده شده است (رجوع کنید به پیوست گزارش). برای تدوین پرسشنامه ها ابتدا نشانگرها مد نظر قرار گرفته و سپس براساس آنها سؤالات پرسشنامه ها طراحی شده است. پس از آن سؤالات مربوط به هر زیر جامعه، در پرسشنامه مربوط به آن گنجانده شده است. هدف هر یک از این پرسشنامه ها گردآوری داده در زمینه های زیر بوده است:

- ۱ - پرسشنامه مدیر گروه : برای گردآوری داده ها درباره جایگاه سازمانی و مدیریت گروه آموزشی.
- ۲ - پرسشنامه هیات علمی: برای گردآوری داده ها درباره هدفهای گروه، جایگاه سازمانی و مدیریت گروه، نقش هیات علمی در فعالیتهای گروه و نظر آنان درباره درونداها و فرایند یاددهی - یادگیری در گروه می باشد.
- ۳ - پرسشنامه دانشجویان: به منظور گردآوری داده ها درباره نظر دانشجویان نسبت به درونداها ، دوره ها و برنامه های آموزشی و فرایند یاددهی - یادگیری در گروه می باشد.
- ۴ - پرسشنامه دانش آموختگان: برای گردآوری داده ها درباره نظر دانش آموختگان نسبت به دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه که دانش آموختگان در آنها شرکت داشته اند و ادامه تحصیل و فعالیتهای پژوهشی آنها می باشد.

۵ - پرسشنامه کارفرمایان: برای گردآوری داده ها درباره انتظارات و رضایت کار فرمایان از سطح دانش، نگرش و توانایی دانش آموختگان تحت سرپرستی آنها می باشد.

## ۲-۵- چگونگی تحلیل داده ها

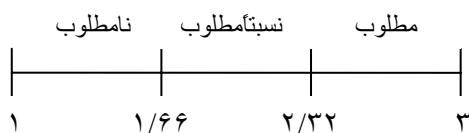
پس از گردآوری داده ها، تنظیم و تحلیل آنها به کمک نرم افزار SPSS انجام شد. سپس وضعیت موجود عوامل بر اساس ملاکها یا نشانگرها توصیف و با توجه به الزامات تعیین شده ابتدا قضاوت درباره هر نشانگر، سپس ملاک و در نهایت درباره عامل مورد ارزیابی بر اساس یک طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب) انجام شد. برای تعیین سطح مطلوبیت نشانگرها به شیوه زیر عمل شده است:

۱ - برای متغیرهایی که داده های مربوط به آنها در دو گزینه اندازه گیری شده اند، با توجه به الزامات تعیین شده یکی از پاسخها نمایانگر وضعیت مطلوب و دیگری نمایانگر وضعیت نامطلوب می باشد.

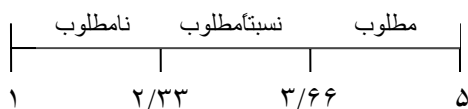
۲ - متغیرهایی که داده های آنها در طیف چند گزینه ای لیکرت برای سنجش نگرش افراد مورد اندازه گیری قرار گرفته اند، فراوانی پاسخها در وزن گزینه های انتخاب شده (کاملاً=۳، نسبتاً=۲، کم=۱)، (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱) ضرب و میانگین وزنی محاسبه شده آنها به عنوان امتیاز وضعیت موجود نشانگر مربوطه منظور شده است.

$$\text{امتیاز (وزن) هر گزینه} \times \text{فراوانی مربوط به آن} \\ \text{امتیاز هر نشانگر} = \frac{\text{تعداد پاسخ دهندگان}}{\text{مطلوب}} \quad \text{نسبتاً مطلوب} \quad \text{نامطلوب}$$

در ادامه برای تعیین سطح مطلوبیت هر نشانگر، امتیاز آن با طیف های مربوطه مطابقت داده شده است.



پیوستار تعیین سطح مطلوبیت برای متغیرهای سه گزینه ای:



پیوستار تعیین سطح مطلوبیت برای متغیرهای پنج گزینه ای:

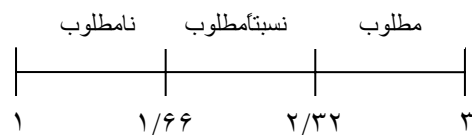
۳ - نشانگرهایی که متغیرهای آنها با مقیاس فاصله ای یا نسبتی اندازه گیری شده اند، قضاوت درباره آنها با استفاده از "الزامات" تعیین شده (رجوع کنید به پیوست گزارش) به عمل آمده است.

سپس با توجه به سطح مطلوبیت و وزن تعیین شده برای هر نشانگر (مطلوب=۳، نسبتاً مطلوب=۲، نامطلوب=۱)، امتیاز ملاکها و عوامل مورد ارزیابی با استفاده از رابطه های زیر به دست آمده است:

$$\text{امتیاز ملاک} = \frac{\text{حاصل جمع امتیاز نشانگرهای تشکیل دهنده ملاک}}{\text{تعداد کل نشانگرهای مربوط به ملاک}}$$

$$\text{امتیاز عامل} = \frac{\text{حاصل جمع امتیاز ملاکهای تشکیل دهنده عامل}}{\text{تعداد کل ملاکهای مربوط به عامل}}$$

به منظور تعیین سطح مطلوبیت هر ملاک یا عامل (با توجه به اینکه حداقل امتیاز ۱ و حداکثر امتیاز ۳ می باشد)، امتیاز بدست آمده با طیف سه درجه ای زیر مطابقت داده شده است.



یافته های حاصل از داده های گردآوری شده در جداول پیوست گزارش عرضه شده است.

## ۲-۶- تدوین الزامات برای ارزیابی

همانطور که اشاره شد در ارزیابی آموزشی می بایست وضعیت موجود با وضعیت مطلوب مقایسه شود. برای این منظور به علت در دسترس نبودن استانداردهای مشخص در نظام آموزش عالی کشور و نیز در دسترس نبودن هدفهای صریح و اندازه پذیر در گروه آموزشی، انتظارات اعضای هیات علمی با توجه به آئین نامه های موجود در قالب "الزامات" تبلور یافت و برای قضاوت درباره کیفیت درونداها، فرایندها و برونداهای گروه مورد استفاده قرار گرفت.



## فصل سوم: عوامل مورد ارزیابی

### ۱-۳- مقدمه

در این بخش وضعیت موجود ۶ عامل: ۱- هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ ۲- هیات علمی؛ ۳- دانشجویان؛ ۴- دوره های آموزشی و برنامه های درسی؛ ۵- فرایند یاددهی- یادگیری و ۶- دانش آموختگان، به شرح زیر ارائه شده است. این عوامل با توجه به ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر توصیف شده و بر اساس الزامات مصوب کمیته ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، که مشخص کننده وضعیت مطلوب گروه می باشد، مورد ارزیابی قرار گرفته است. سپس بر اساس نتایج حاصل از اجرای ارزیابی درونی و با توجه به قضاوت به عمل آمده درباره هر یک از عوامل، در مورد نشانگرهایی که سطح موجود آنها با سطح مطلوب تفاوت داشته است، پیشنهادهایی جهت بهبود کیفیت ارائه شده است. این پیشنهادها چنان عرضه شده است که در سطح گروه، دانشکده، دانشگاه و نظام آموزش عالی اقدام لازم را نمایان می کند.

### ۲-۳- عامل هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

در گروه آموزشی هدفهای گروه مبنایی برای ترسیم وضعیت مطلوب گروه محسوب می شود و آشکار بودن مقصدهای آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی می تواند زمینه را برای ارتقاء کیفیت گروه فراهم کند. بنابراین در اولین عامل مورد ارزیابی، هدفهای گروه مدنظر قرار گرفته است. همچنین در تحقق هدفهای گروه آموزشی سازماندهی فعالیت های گروه از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نقش مدیریت گروه انکار ناپذیر است. هر چند سازمان و تشکیلات گروه آموزشی، علی الاصول طبق مصوبه های لازم الاجرای دانشگاهی اداره می شود اما گروه آموزشی در چگونگی استفاده از دروندادها، تنظیم فرایندهای آموزشی و بهبود کیفیت فعالیتهای گروه نقش مهمی دارد. برای ارزیابی این دسته از عوامل ۱۰ ملاک و ۳۴ نشانگر تعریف شده است (فهرست ملاکها و نشانگرها در پیوست گزارش ارائه شده است).

## • توصیف عامل

هر چند اعضای هیات علمی گروه هدفهایی را به طور ضمنی برای گروه آموزشی مد نظر دارند اما همانند سایر گروه های آموزشی در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی نیز این هدفها به طور آشکار بیان نشده است. علاوه بر آن ساز و کار مشخصی نیز جهت اطلاع یافتن از میزان تحقق هدفهای گروه وجود ندارد.

از نظر مدیریت ، مدیر گروه که به اتفاق آرا اعضای هیات علمی انتخاب شده است از ۲۰ سال سابقه کار دانشگاهی برخوردار است و دارای مرتبه علمی دانشیاری می باشد. داده های گردآوری شده نمایانگر آن است که مدیر گروه با توجه به کارکردهای مشخص مدیریت ،وظایف ذکر شده برای مدیر گروه در آئین نامه مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی را به انجام رسانده است. همچنین مدیر گروه رضایت اعضای هیات علمی را به طور کامل و دانشجویان را به طور نسبی برآورده کرده است.

در مورد کارکردهای گروه، داده های به دست آمده نشان می دهد که شورای گروه به طور نسبی به وظایف ذکر شده در آئین نامه عمل می نماید و فعالیت های خود را گهگاه مورد ارزیابی قرار می دهد. همچنین اعضای هیات علمی در فرایندهای گروه کاملاً مشارکت داشته اند.

داده های گردآوری شده در خصوص روند توسعه گروه در سه سال گذشته نشان می دهد که توسعه نیروی انسانی و منابع کالبدی گروه تناسب کمی با فعالیتهای آن داشته است. در خصوص توسعه کیفی اعضای هیات علمی نیز لازم به ذکر است که اعضای هیات علمی گهگاه در دوره ها و سمینارهای آموزشی شرکت نموده اند.

در خصوص برنامه های توسعه گروه نیز برنامه سالانه ای برای توسعه نیروی انسانی، فعالیتها و تامین منابع فیزیکی و مالی گروه تدوین نشده است. هر چند تصمیمات اصلی گروه به طور مشارکتی و در شورای گروه براساس ضوابط ضمنی مورد توافق اعضا اتخاذ می شود اما آئین نامه های داخلی در خصوص امور جاری گروه تهیه نشده است .

گروه گهگاه با سایر گروههای دانشکده و سازمانهای ذیربط تعامل دارد ولی تعامل آن با گروههای همسان در

سایر دانشگاهها کم است.

با توجه به اهمیت کارآفرینی و توجه به آن در دانشگاههای جهان ، دانشگاه تهران نیز در صدد پرورش دانش و مهارتهای کارآفرینی دانشجویان خود بر آمده است. از این رو از گروه های آموزشی دانشگاه نیز خواسته شده است که به سهم خود در این راستا اقدام کنند، اما از آنجا که این کوشش به تازگی شروع شده است در گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی تاکنون اقدام ویژه ای برای پرورش مهارتهای کارآفرینی دانشجویان به عمل نیامده است.

درباره امکانات و تجهیزات گروه داده ها نشان می دهد که تناسب وضعیت موجود با نیازهای گروه در حد متوسط می باشد. علاوه بر آن گروه از اعتبار مالی ویژه ای در بودجه دانشکده برخوردار نمی باشد و منابع مالی نیز از خارج دانشگاه کسب نشده است .

#### • نتیجه ارزیابی

مقایسه وضعیت موجود با الزامات گروه نشان می دهد که ملاکهای مدیریت گروه و کارکردهای آن در وضعیت مطلوب قرار دارد . ملاکهای آئین نامه های اجرایی گروه، فعالیتهای برون گروهی و امکانات و تجهیزات گروه در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. همچنین وضعیت موجود ملاکهای روند توسعه گروه در سه سال گذشته ، وجود برنامه توسعه گروه، نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی و منابع مالی مورد استفاده گروه نامطلوب می باشد. لذا با توجه به نتایج بدست آمده و امتیاز محاسبه شده از رابطه زیر ، این عامل در سطح نسبتاً مطلوب

قرار دارد.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{3 \times 2 + 2 \times 3 + 1 \times 5}{10} = 1,7$$

در این باره باید خاطر نشان کرد که علت اصلی برخی کاستی ها و مشکلات مربوط به این عامل در گروه ، عدم واگذاری اختیارات لازم از طرف دانشکده ، دانشگاه و وزارتخانه به گروه می باشد.

• پیشنهاد برای بهبودی عامل هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی نشانگرها، می توان دریافت که برای ارتقاء کیفیت گروه لازم است در موارد زیر اقدام کرد:

- تصریح هدفها در گروه
- ایجاد سازوکار مشخص جهت بررسی میزان تحقق هدفها
- ایجاد سازوکاری مشخص در خصوص ارزیابی عملکرد مدیر گروه
- برنامه ریزی برای ارتقاء کیفیت عملکرد گروه و ارزیابی مستمر آن
- توسعه مناسب منابع انسانی و کالبدی گروه
- تدوین برنامه های کوتاه مدت یا میان مدت در خصوص توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه
- تهیه آئین نامه های مشخص و مدون در خصوص امور جاری گروه
- تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده یا دانشگاه، گروه های همسان در سایر دانشگاه ها و سازمان های ذیربط در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی
- توجه به اهمیت مهارت های کارآفرینی در دانشجویان و فعالیت در این زمینه
- متناسب کردن امکانات و تجهیزات گروه با نیازهای اعضا هیات علمی و دانشجویان
- استقلال گروه در تامین منابع مالی

لذا به منظور گام برداشتن در جهت بهبود کیفیت عامل مربوطه، پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

- شورای گروه انتظارات گروه آموزشی را از نظر عملکرد، آشکارا بیان کند و مدیر گروه با همکاری سایر
- اعضاء هیات علمی هدفهای کوتاه مدت و میان مدت گروه را تدوین نماید. همچنین برای برنامه ریزی و
- توسعه فعالیتهای گروه در راستای تحقق هدفها و در چارچوب آئین نامه های موجود ساز و کار لازم را در
- ساختار گروه به وجود آورد.

- شورای گروه سازوکار لازم را جهت ارزیابی میزان تحقق هدفها و عملکرد گروه بوجود آورد و گزارش سالانه از ارزیابی فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی گروه تدوین نماید.
- در خصوص نیروی انسانی متخصص و منابع کالبدی گروه به طور مرتب نیازسنجی انجام شود و نیازهای توسعه گروه مشخص و پیگیریهای لازم جهت دستیابی به آنها به عمل آید.
- آئین نامه های داخلی بر اساس مصوبات شورای گروه تدوین شود.
- برنامه های میان مدت توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه تدوین شود.
- برنامه های میان مدت توسعه فعالیتهای گروه تدوین شود.
- به منظور پرورش مهارتهای کارآفرینی دانشجویان اقدامات لازم (از جمله ارائه دروس مربوط به کارآفرینی در برنامه های درسی گروه، برگزاری سمینار و ...) برنامه ریزی و انجام پذیرد.
- تسهیلات لازم جهت تهیه و اجرای طرحهای پژوهشی توسط اعضاء گروه با استفاده از منابع مالی سازمانهای ذیربط خارج از دانشگاه فراهم گردد.
- از محل درآمدهای کسب شده توسط برنامه های مورد اجرای گروه، اعتبار مالی مشخصی به گروه آموزشی تخصیص یابد.
- گروه برای کسب اعتبارات مالی ویژه، برنامه ریزی و اقدام نماید.
- تمرکز در فرایندهای تصمیم گیری مرتبط با امور گروه از طریق افزایش اختیار عمل به مدیر و اعضا هیات علمی، کاهش یابد.
- برای برقراری ارتباط قوی تر با سازمانهای ذیربط جهت عرضه خدمات تخصصی، برنامه ریزی و اقدام لازم انجام پذیرد.
- برای تعامل گروه با سایر گروههای دانشکده و گروههای همسان در سایر دانشگاهها، برنامه ریزی و اقدام لازم انجام پذیرد.

- برای فراهم آوردن شرایط و تسهیلات لازم جهت شرکت حداکثر اعضای گروه در دوره‌های دانش‌افزایی و فرصت‌های مطالعاتی، برنامه ریزی و اقدام لازم انجام پذیرد.

### ۳-۳- عامل هیات علمی

ارزیابی این عامل با استفاده از ۴ ملاک و ۹ نشانگر انجام گرفته است.

#### • توصیف عامل

تمام اعضای هیات علمی دارای مدرک دکتری هستند و مرتبه علمی ۵۰ درصد اعضای نیز دانشیار و بالاتر می‌باشد. ۸۷,۵ درصد اعضای هیات علمی دارای سابقه کار ۱۰ سال و بیشتر هستند. نسبت اعضای هیات علمی به دانشجویان در کارشناسی ۱ به ۹ و در کارشناسی ارشد ۱ به ۴ و در دکتری ۱ به ۱ می‌باشد. متوسط تعداد واحدهای تدریس توسط اعضای گروه در هر ترم ۶/۶ واحد و در گروه‌های دیگر ۲ واحد می‌باشد. سرانه تعداد کتاب‌های منتشره در سه سال گذشته ۱/۴۳، سرانه مقالات چاپ شده ۳/۱۴ و سرانه تعداد طرح‌های پژوهشی مصوب مورد اجرا ۱/۵۷ می‌باشد. کلیه اعضای هیات علمی وقت ملاقات و زمان مشخصی را برای مشاوره دانشجویان اختصاص داده‌اند. میانگین رضایت دانشجویان از میزان و نحوه مشاوره اساتید ۲,۳۰ (در طیف ۱ تا ۵) می‌باشد که به عبارت دیگر به طور نسبی رضایت دارند.

#### • نتیجه ارزیابی

به طور کلی در این عامل چهار ملاک ارزیابی شده در سطح مطلوب قرار دارد لذا با توجه به امتیاز محاسبه شده از رابطه زیر، به طور کلی کیفیت هیات علمی در سطح مطلوب می‌باشد.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{4 \times 3}{4} = 3$$

#### • پیشنهاد برای بهبودی عامل مربوطه

با توجه به اینکه در مورد برخی نشانگرهای ملاک مورد ارزیابی، نتیجه نسبتاً مطلوب می‌باشد لذا جهت ارتقاء

کیفیت گروه پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

- در جهت جذب اعضاء هیأت علمی در رشته‌های تخصصی مربوط به گروه آموزشی، برنامه میان مدت تدوین و برای اجرای آن اقدام لازم انجام پذیرد.

- تسهیلات و امکانات لازم جهت تقویت فعالیت‌های پژوهشی اعضاء هیأت علمی فراهم گردد.

- در آئین‌نامه‌های موجود، نقش استاد راهنما و مشاور به منظور استفاده بیشتر از نظر مشورتی اعضاء هیأت علمی جهت ارتقاء یادگیری دانشجویان تجدید نظر شود.

### ۳-۴-عامل دانشجویان

در ارزیابی این عامل ۳ ملاک و ۷ نشانگر مورد استفاده قرار گرفته اند.

#### • توصیف عامل

میان‌رتبه کنکور دانشجویان کارشناسی ۶۲۲، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ۱۰ و کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی ۹ می‌باشد. میان‌رتبه انتخاب رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی برای دانشجویان کارشناسی ۲۰، کارشناسی ارشد مدیریت ۱ و کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی نیز ۱ بوده است. این اطلاعات حاکی از آن است که اکثر دانشجویان کارشناسی ارشد گروه، این رشته را به عنوان اولین انتخاب خود برگزیده اند در حالی که پذیرفته شدگان دوره کارشناسی از میان صد انتخاب رشته تحصیلی در دامنه‌ای گسترده، که حداقل رتبه ۱ و حداکثر رتبه ۷۵ را شامل می‌شده است، به انتخاب رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی پرداخته اند. دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت نیز در دامنه حداقل رتبه ۱ و حداکثر رتبه ۹ و کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی در دامنه حداقل رتبه ۱ و حداکثر رتبه ۳ رشته‌های مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی آموزشی را انتخاب کرده اند.

تناسب تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره‌های آموزشی گروه از نظر هیأت علمی در حد متوسط می‌باشد. معدل ۶۰ درصد دانشجویان کارشناسی ۱۶ و بالاتر، ۶۶ درصد کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و ۷۵ درصد برنامه‌ریزی آموزشی ۱۶ و بالاتر و ۱۰۰ درصد دوره دکتری ۱۵ و بالاتر می‌باشد. نسبت دانشجویان مشروطی،

انصرافی و اخراجی در کارشناسی ۴ درصد، کارشناسی ارشد مدیریت ۴ درصد و برنامه‌ریزی صفر درصد و در مقطع دکتری نیز صفر درصد می‌باشد. داده‌ها نشان می‌دهد که مشارکت دانشجویان کارشناسی در فرایند یاددهی - یادگیری و پژوهش اعضای هیأت علمی کم و مشارکت دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری در حد متوسط بوده است. همچنین میزان آگاهی دانشجویان کارشناسی درخصوص ماهیت رشته تحصیلی و بازارکار آن و نیز علاقه آنان به رشته تحصیلی خود در حد متوسط می‌باشد. این امر درباره دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی در حد رضایتبخش ولی درباره دانشجویان برنامه ریزی آموزشی در حد متوسط می‌باشد و دانشجویان هر دو گرایش به رشته خود علاقه‌مند هستند. همچنین این دو نشانگر در مورد دانشجویان دکتری در سطح رضایتبخش قرار دارد.

#### • نتیجه ارزیابی

میان رتبه کنکور دانشجویان مطلوب، تناسب تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره های آموزشی گروه نسبتاً مطلوب، میانگین معدل دانشجویان در هر سه مقطع در سطح مطلوب و نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل دانشجویان در سطح مطلوب قرار دارد. مشارکت دانشجویان در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت های پژوهشی اعضای هیات علمی در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. آگاهی و علاقه دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار مطلوب می‌باشد. در نهایت این عامل از مطلوبیت لازم برخوردار است.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{2 \times 3 + 1 \times 2}{3} = 2,6$$

#### • پیشنهاد برای بهبودی عامل

در این عامل نیز با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی و به منظور ارتقاء کیفیت گروه، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- نسبت مشخصی از پذیرفته شدگان دوره کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به دانش‌آموختگان دبیرستانی در رشته ریاضی - فیزیک اختصاص یابد.

- شرایط لازم جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی و مشارکت آنها در فرایند یاددهی - یادگیری و



فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی فراهم گردد (مثل: مشارکت در تدریس، برگزاری سمینارهای آموزشی با مشارکت دانشجویان و مشارکت در طرح‌های پژوهشی و...).

- گروه در بدو ورود و حین تحصیل دانشجویان به برگزاری دوره‌های اطلاع‌رسانی در خصوص ماهیت رشته تحصیلی و بازارکار آن اقدام نماید.

- گروه در خصوص بکارگیری سازوکارهای مناسب جهت بررسی پیشرفت تحصیلی دانشجویان در حین تحصیل و ارائه بازخوردهای مناسب به آنها اقدام نماید.

### ۳-۵- عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی گروه

دوره‌های آموزشی گروه در حال حاضر شامل سه مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشد. برای ارزیابی دوره‌های آموزشی ۴ ملاک و ۱۰ نشانگر مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است.

#### • توصیف عامل

هر چند برای دوره‌های آموزشی گروه هدف‌های کلی وجود دارد اما این هدف‌ها اندازه‌پذیر و تصریح شده نیستند. به عبارت دیگر هدف‌هایی توسط شورای عالی برنامه ریزی به هنگام تأسیس دوره بیان شده ولی این هدف‌ها توسط گروه تصریح نشده و با گذشت زمان بازنگری آنها ضروری می‌باشد. گروه کاملاً متناسب با نیازهای جامعه و تحولات علمی روز در جهت ارائه دوره‌های آموزشی جدید، اقدامی نکرده و به ندرت دوره‌های بازآموزی و دانش‌افزایی را متناسب با نیازهای کارشناسان مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و سایر افراد جامعه ارائه کرده است.

دوره‌های آموزشی گروه با تخصص اعضای هیأت علمی گروه تناسب دارد ولی تناسب آن با تجهیزات و امکانات گروه در حد متوسط بوده است.

از نظر اعضای هیأت علمی برنامه‌های درسی دوره‌های آموزشی گروه با نیازهای فرد و جامعه نسبتاً متناسب می‌باشد. از نظر دانشجویان در مقطع کارشناسی تناسب دروس با نیازهای فرد و جامعه در حد متوسط، در

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی نیز در حد متوسط، در کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی تناسب کم و در مقطع دکتری نیز در حد متوسط می‌باشد. از نظر دانش‌آموختگان در مقطع کارشناسی، برنامه‌های درسی با نیازهای فرد و جامعه نسبتاً متناسب می‌باشد. این امر در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی از تناسب لازم و در کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی از تناسب نسبی با نیازهای فرد و جامعه برخوردار است.

از نظر هیأت علمی تنوع دروس برنامه‌های درسی در حد متوسط می‌باشد. از نظر دانشجویان، دروس مقطع کارشناسی نسبتاً متنوع و در کارشناسی ارشد مدیریت نیز نسبتاً متنوع است. اما از نظر دانشجویان کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دروس از تنوع کافی برخوردار نمی‌باشند. در مقطع دکتری نیز از نظر دانشجویان تنوع دروس کم می‌باشد. از نظر دانش‌آموختگان کارشناسی تنوع دروس رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی کم است. همچنین از نظر دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، تنوع دروس در سطح متوسط ارزیابی شده است.

#### • نتیجه ارزیابی

دوره های آموزشی گروه از نظر وجود هدفهای اندازه پذیر و ارائه دوره های جدید آموزشی و باز آموزی متناسب با نیازهای جامعه، در سطح نامطلوب قرار دارد. اما تناسب دوره های آموزشی موجود گروه با امکانات مادی و تخصص نیروی انسانی گروه از وضعیت مطلوب برخوردار است. تناسب برنامه های درسی گروه از نظر هیات علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان کلیه مقاطع و گرایشها نسبتاً مطلوب می باشد. تنوع برنامه های درسی دوره ها نیز از نظر هیات علمی نسبتاً مطلوب، از نظر دانشجویان نا مطلوب و دانش‌آموختگان نسبتاً مطلوب می باشد.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{1 \times 3 + 2 \times 2 + 1 \times 1}{4} = 2$$

#### • پیشنهاد برای بهبودی عامل

در ارزیابی عامل برنامه های آموزشی و دوره های درسی گروه، جنبه هایی که برای بهبودی باید مورد توجه

قرار گیرند، عبارتست از:

- تصریح هدفهای مشخص و اندازه پذیر برای دوره‌های آموزشی گروه

- تدوین و عرضه دوره‌های بازآموزی و دانش‌افزایی به طور مرتب و متناسب با نیازهای افراد ذیربط و ذی‌علاقه جامعه

- عرضه دروس انتخابی و اختیاری برای افزایش تناسب و تنوع دروس برنامه‌های درسی گروه با نیازهای فرد و جامعه

با توجه به مراتب فوق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- گروه در خصوص تدوین هدفهای مشخص و اندازه پذیر دوره‌ها و برنامه‌های درسی اقدام نماید.

- گروه بر اساس نیازسنجی‌های مستمر و با توجه به شرایط و امکانات موجود نسبت به ارائه دوره‌های

آموزشی در گرایشهای مرتبط، اقدام نماید.

- گروه برنامه سالانه دوره‌های بازآموزی و دانش‌افزایی را به منظور ارتقاء دانش و مهارتهای مدیریتی و

برنامه ریزی مدیران و برنامه ریزان سازمانهای ذیربط تدوین نماید.

- سازوکاری جهت ارزیابی مستمر برنامه‌های درسی گروه ایجاد گردد تا تناسب و تنوع دروس نسبت به نیازهای

فرد و جامعه بررسی شده و برنامه درسی با توجه به تحولات علمی جهانی به روز گردند. همچنین در کنار

دروس تئوری واحدهای کارآموزی نیز برای دانشجویان در نظر گرفته شود.

### ۳-۶- عامل فرایند یاددهی - یادگیری

در این عامل ۴ ملاک و ۹ نشانگر مورد ارزیابی قرار گرفته است.

#### • توصیف عامل

بر اساس داده‌های گردآوری شده اعضاء هیأت علمی از روش‌های متنوع در تدریس استفاده می‌کنند. در این

باره سطح رضایت دانشجویان از نحوه تدریس اعضاء هیأت علمی در هر سه مقطع در حد متوسط می‌باشد.

اعضا هیأت علمی بیان می‌دارند که وسایل کمک آموزشی به اندازه کافی در دسترس نمی‌باشند لذا به میزان کم

از آنها استفاده می‌کنند و دانشجویان نیز از میزان استفاده وسایل کمک آموزشی توسط اعضاء هیأت علمی در هر

سه مقطع رضایت کمی دارند.

اعضا هیات علمی از روش‌های متنوع ارزشیابی برای قضاوت درباره پیشرفت تحصیلی دانشجویان استفاده می‌کنند و دانشجویان (در هر سه مقطع) بیان می‌دارند که از روش‌های ارزشیابی اساتید نسبتاً رضایت دارند. در گروه سازوکار رسمی جهت بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان به منظور تجدید نظر در برنامه‌های آموزشی گروه، شیوه تدریس و ارزشیابی اعضا هیات علمی وجود ندارد. دانشجویان مقطع دکتری نسبتاً و دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد در هر دو گرایش رضایت کمی از نحوه بازخورد نتایج ارزشیابی دارند.

#### • نتیجه ارزیابی

ملاک‌های راهبردهای یاددهی-یادگیری و شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در سطح مطلوب قرار دارد. استفاده از مواد و وسایل کمک آموزشی و نحوه بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان نامطلوب می‌باشد. لذا به طور کلی کیفیت این عامل در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی می‌شود.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{2 \times 3 + 2 \times 1}{4} = 2$$

#### • پیشنهاد برای بهبودی عامل

به منظور بهبود کیفیت در زمینه یاددهی-یادگیری، ارزشیابی و استفاده از وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- به منظور تبادل نظر و تجربه اعضا هیات علمی درباره روش‌های جدید تدریس و ارزشیابی و آشنایی با فناوری‌های جدید اطلاعات، کارگاه‌های آموزشی برگزار گردد.

- برای ارتقاء کیفیت استفاده از فناوری اطلاعات و وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس برنامه ریزی شود.

- نشست‌های مشترک اعضا هیات علمی و دانشجویان گروه برای استفاده از نظرات دانشجویان در خصوص

فرایند یاددهی-یادگیری، بررسی عملکرد دانشجویان و ارائه بازخورد مناسب به آنان برگزار گردد.

### ۷-۳ - عامل دانش آموختگان

برای ارزیابی عامل دانش آموختگان از ۳ ملاک و ۸ نشانگر استفاده شده است.

#### • توصیف عامل

نسبت دانش آموختگان راه یافته به مقاطع بالاتر به کل دانش آموختگان داوطلب ادامه تحصیل، در مقطع کارشناسی به کارشناسی ارشد ۲۷ درصد و از کارشناسی ارشد به دکتری ۱۰ درصد بوده است. کارفرمایان از دانش، مهارت و همچنین علاقه به کار و ... دانش آموختگان در هر دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد (هر دو گرایش) رضایت کامل داشته اند. سرانه مقاله‌های چاپ شده دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد) مدیریت آموزشی ۱/۴ مقاله و در برنامه‌ریزی آموزشی ۱ مقاله و مقالات عرضه شده در همایش‌های علمی نیز در مدیریت آموزشی ۳. مقاله و در برنامه‌ریزی آموزشی ۴. مقاله بوده است.

#### • نتیجه ارزیابی

نسبت دانش آموختگان راه یافته به مقاطع بالاتر در هر دو مقطع در سطح نسبتاً مطلوب می باشد. رضایت کارفرمایان از سطح دانش، مهارت‌ها، علاقه به کار و توانایی‌های ارتباطی دانش آموختگان در سطح مطلوب قرار دارد. متوسط مقاله‌های چاپ شده دانش آموختگان کارشناسی ارشد مطلوب و سرانه مقالات عرضه شده در کنفرانس‌های علمی در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی می شود. کیفیت این عامل نیز به طور کلی در سطح مطلوب قرار دارد.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{2 \times 3 + 1 \times 2}{3} = 2,6$$

#### • پیشنهاد برای بهبودی عامل

به منظور بهبود وضعیت ادامه تحصیل دانش آموختگان و فعالیتهای علمی آنها موارد زیر پیشنهاد می گردد:

- گروه با برگزاری "ژورنال کلوب" برای دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی، راهنمایی‌های لازم را جهت انتشار آثار علمی به آنان ارائه نماید.

- کارگاههای آموزشی جهت تقویت توانایی علمی دانش آموختگان به منظور تدوین و عرضه مقاله های علمی و ترغیب آنان به انجام پژوهش های " طرح- محور " برنامه ریزی و اجرا شود.

## فصل چهارم: نتیجه گیری و پیشنهاد برای ارتقاء کیفیت گروه

### ۴-۱- خلاصه یافته های ارزیابی درونی

ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی بر اساس ۶ عامل: هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات، هیات علمی؛ دانشجویان؛ دوره های آموزشی و برنامه های درسی؛ فرایند یاددهی - یادگیری و دانش آموختگان و با استفاده از ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر انجام شده است. با توجه به داده های گردآوری شده و تحلیل های انجام گرفته، خلاصه نتایج به دست آمده در طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نا مطلوب) به شرح زیر می باشد:

جدول (۴-۱): سطح مطلوبیت عوامل مورد ارزیابی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

عوامل مورد ارزیابی	سطح مطلوبیت
۱- هدفها، جایگاه سازمانی، تشکیلات و مدیریت	نسبتاً مطلوب
۲- هیات علمی	مطلوب
۳- دانشجویان	مطلوب
۴- دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه	نسبتاً مطلوب
۵- فرایند تدریس - یادگیری	نسبتاً مطلوب
۶- دانش آموختگان	مطلوب

بنابراین چنانچه وزن عوامل را برابر منظور نماییم، کیفیت کلی گروه در طیف ۱ تا ۳ به میزان ۲,۵ و در سطح

$$\text{مطلوب می باشد.} \quad \text{میزان مطلوبیت} = \frac{۳ \times ۳ + ۳ \times ۲}{۶} = ۲,۵$$

### ۴-۲- پیشنهاد برای ارتقاء کیفیت گروه

با توجه به نتایج مذکور، کیفیت گروه از نظر سه دسته از عوامل مورد ارزیابی در وضعیت مطلوب قرار دارد ولی از نظر سه دسته دیگر عوامل نسبتاً مطلوب بوده و مستلزم اقدام برای بهبودی می باشد. برای ارتقاء کیفیت گروه پیشنهادهایی عرضه شده است که هر کدام از آنها باید در سطح گروه آموزشی، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه

مربوطه مورد توجه قرار گیرد و اقدام مناسب در خصوص عملی شدن آنها به انجام رسد. این پیشنهادها به شرح زیر است:

پیشنهادها	سطح اقدام کننده
- شورای گروه انتظارات گروه آموزشی را از نظر عملکرد، آشکارا بیان کند و مدیر گروه با همکاری سایر اعضای هیات علمی هدفهای کوتاه مدت و میان مدت گروه را تدوین نماید. همچنین برای تحقق انتظارات بیان شده، فعالیتهای گروه در راستای تحقق هدفها برنامه ریزی شود و ساز و کار لازم در ساختار گروه به اجرا در آید.	گروه- دانشکده دانشگاه
- شورای گروه سازوکار لازم را جهت ارزیابی میزان تحقق هدفها و عملکرد گروه بوجود آورد و گزارش سالانه از ارزیابی فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی گروه را تدوین نماید.	گروه
- در خصوص نیروی انسانی متخصص و منابع کالبدی گروه به طور مرتب نیازسنجی انجام شود و نیازهای توسعه گروه مشخص و پیگیریهای لازم جهت دستیابی به آنها به عمل آید.	گروه
- آئین نامه های داخلی بر اساس مصوبات شورای گروه تدوین شود.	گروه
- برنامه های توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه تدوین شود.	گروه
- برنامه های توسعه فعالیتهای گروه تدوین شود.	گروه
- برای ارائه حداقل یک درس یا سمینار درباره کارآفرینی در برنامه های درسی گروه برنامه ریزی شود.	گروه- دانشکده
- فرایند تهیه و اجرای طرح های پژوهشی توسط اعضای گروه با استفاده از منابع مالی سازمان های ذیربط خارج از دانشگاه تسهیل شود.	گروه - دانشکده دانشگاه
- اعتبار مالی مشخص از محل درآمدهای حاصل از اجرای برنامه های آموزشی به گروه اختصاص یابد.	دانشکده - دانشگاه
- فرایندهای تصمیم گیری گروه از طریق افزایش اختیار عمل به مدیر و اعضا هیات علمی گروه به سمت غیر متمرکز بودن هدایت شود.	دانشکده- دانشگاه وزارتخانه
- برقراری ارتباط قوی تر با سازمان های ذیربط (جهت عرضه خدمات تخصصی) برنامه ریزی شود.	گروه- دانشکده دانشگاه

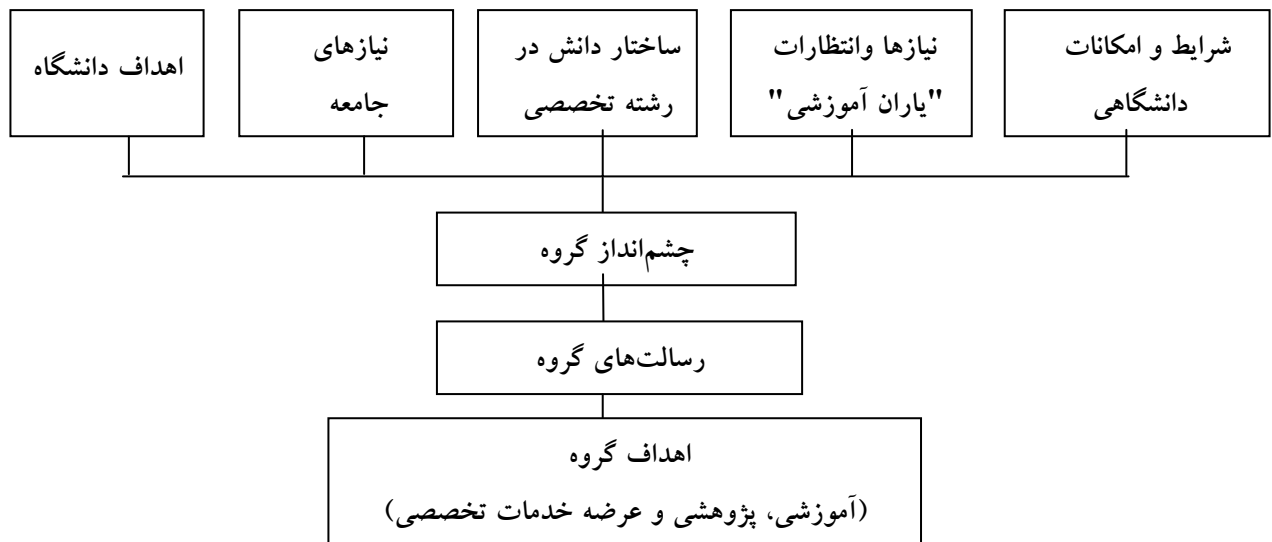


سطح اقدام کننده	پیشنهادها
گروه- دانشکده دانشگاه	- برای تعامل گروه با سایر گروه‌های دانشکده و گروه‌های همسان در سایر دانشگاه‌ها برنامه ریزی شود و اقدام لازم انجام پذیرد.
گروه- دانشکده دانشگاه	- برای فراهم آوردن شرایط و تسهیلات لازم جهت شرکت حداکثر اعضای گروه در دوره‌های دانش‌افزایی و فرصت‌های مطالعاتی برنامه ریزی شود.
گروه- دانشکده دانشگاه- وزارتخانه	- جهت جذب اعضای هیأت علمی در رشته‌های تخصصی مربوط به گروه آموزشی برنامه ریزی شود و اقدام لازم انجام پذیرد.
گروه- دانشکده دانشگاه	جهت تقویت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی نسبت به فرایند تعیین اعتبار ویژه تجدید نظر شود و تسهیلات لازم برای اجرای طرح‌های پژوهشی فراهم گردد.
دانشکده - دانشگاه	- در آئین‌نامه های موجود نقش استاد راهنما و مشاور به منظور استفاده بیشتر از نظر مشورتی اعضای هیأت علمی جهت ارتقاء یادگیری دانشجویان مورد تجدید نظر قرار گیرد.
گروه- دانشکده	- جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی و مشارکت آنها در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی (مثل: مشارکت در تدریس، سمینارهای آموزشی با مشارکت دانشجویان و مشارکت در طرح‌های پژوهشی و...) برنامه ریزی شود.
گروه- دانشکده	- در بدو ورود و حین تحصیل دانشجویان، دوره‌های اطلاع‌رسانی به منظور آگاهی دانشجویان درباره ماهیت رشته تحصیلی و بازارکار آن برنامه ریزی و اجرا شود.
گروه- دانشکده دانشگاه	- نسبت مشخصی از ظرفیت دوره کارشناسی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به دانش آموختگان دبیرستانی رشته ریاضی - فیزیک اختصاص داده شود.
گروه	- به منظور بکارگیری سازوکارهای مناسب جهت بررسی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و ارائه بازخوردهای مناسب، روش‌های جدید سنجش یادگیری مورد استفاده قرار گیرد.
گروه	- اهداف و ساختار دوره ها و برنامه های درسی مورد اجرای گروه به طور ادواری مورد تجدید نظر قرار گیرد.
گروه- دانشکده وزارتخانه	- 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- دانشکده دانشگاه	- 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.
گروه- دانشکده دانشگاه	- 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.

سطح اقدام کننده	پیشنهادها
گروه - دانشکده	- برای ارتقاء کیفیت استفاده از فناوری اطلاعات و وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس برنامه ریزی شود.
گروه	- نشستهای مشترک اعضا هیات علمی و دانشجویان برای استفاده از نظرات دانشجویان در خصوص فرایند یاددهی - یادگیری، بررسی عملکرد دانشجویان و ارائه بازخورد مناسب به آنان برگزار شود.
گروه	- نشستهای مشترک اعضا هیات علمی و دانش آموختگان، جهت راهنمایی آنان برای تدوین و عرضه مقاله های علمی و اجرای طرحهای پژوهشی برنامه ریزی و اجرا شود.
گروه - دانشکده دانشگاه	- یکی از اعضا هیات علمی گروه به عنوان معاون برنامه ریزی و ارزیابی گروه جهت پیگیری پیشنهادها، منصوب شود.

## فصل پنجم: تدوین هدفهای آتی گروه

همانطور که اشاره شد، نتایج حاصل از فرایند ارزیابی درونی منجر به شناسایی نقاط قوت و ضعف گروه و پی بردن به فرصت‌هایی برای بهبود کیفیت آن می‌شود. همچنین بواسطه اجرای این فرایند، نیازهای یاران آموزشی گروه آشکار می‌گردد و مبنایی مستند را برای تدوین هدفهای گروه فراهم می‌آورد. در ادامه، با توجه به پژوهشهای قبلی (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۹) الگوی استخراج هدفهای گروه آموزشی ارائه می‌شود:



شکل (۱-۵): الگوی استخراج هدفهای گروه آموزشی

در اینجا هر یک از اجزای الگوی یاد شده را به تفصیل مد نظر قرار می‌دهیم.

### • الف) هدفهای کلی دانشگاه

یکی از منابعی که جهت تدوین هدفهای گروههای آموزشی باید مدنظر قرار گیرد اهداف تصریح شده دانشگاه است که گروه آموزشی به عنوان زیر نظامی از آن عمل می‌کند. اهداف دانشگاه تهران بر اساس طرح پژوهشی (بازرگان و حسینی، ۱۳۸۱)، از نظر هیات علمی مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس نتایج این طرح پنج هدف کلی (وضعیت مطلوب) دانشگاه به ترتیب الویت عبارت است از: پرورش تفکر انتقادی، تولید دانش (تحقیقات)، آماده سازی شغلی، آموزش پیشرفته و نقد و کاربرد دانش.

## • (ب) نیازهای جامعه

به منظور شناسایی و تصریح نیازهای جامعه، برنامه‌های توسعه پنجساله کشور در بخش آموزش عالی مورد توجه قرار گرفته است. با بررسی و مطالعه برنامه‌های پنجساله توسعه کشور و گزارشهای چالشها و چشم اندازهای توسعه ایران در بخش آموزش عالی موارد زیر استخراج شده است:

- اصلاح نظام آموزشی کشور
- ایجاد هماهنگی بین برنامه‌های توسعه آموزش عالی با نیازهای توسعه کشور
- روزآمد کردن محتوای رشته‌های تحصیلی با توجه به نیازهای متنوع
- ایجاد و تقویت قطب‌های علمی در دانشگاه‌های مستعد
- توسعه واردات و همکاری‌های بین‌المللی و برقراری ارتباط متقابل در بین دانشگاه‌ها
- روآمد کردن دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی از نظر دسترسی به اطلاعات روز علمی جهان
- کارآمد کردن نظام ارزیابی مؤسسات آموزش عالی
- توازن آموزش و پژوهش در نظام آموزش عالی
- تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور
- تولید و غنابخشی به دانش کشور
- بازنگری در ساختار و نوسازی فرایندهای تحقیقات و آموزش

## • (ج) ساختار دانش در رشته تخصصی

همانطور که در شکل ۵-۱ نشان داده شده است، از جمله منابع دیگری که در تدوین هدفهای گروه آموزشی باید مورد توجه قرار گیرد، تحولات علمی مرتبط با رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی است. این تحولات را می توان به اختصار فهرست کرد:

- مدیریت اطلاعات در سطح یادگیرنده، سازمان آموزشی و جامعه با توجه به اهمیت اقتصاد دانایی محور

- یاری دادن به سازمان های آموزشی و جامعه برای حرکت به سوی سازمان ها و جامعه یادگیرنده
- ارتقاء فرایندهای اداره امور آموزشی در راستای تولید، جذب، مبادله و اشاعه دانش
- توجه به رویکردهای جدید مدیریتی و برنامه ریزی از جمله مدیریت از طریق همیاری و مشارکتی، برنامه ریزی استراتژیک و .....
- توجه به ویژگی های محیطی و شرایط بومی در اداره امور آموزشی و بکارگیری آنها در نظام آموزشی کشور (مثل تلفیق کار و آموزش، یادگیری و مهارت آموزی مداوم، سازگاری آموزش با استعداد های فردی، برنامه های درسی بین رشته ای و ...) به منظور طراحی و اجرای اصلاحات آموزشی
- توجه به برنامه ریزی آموزش مداوم و آموزش برای همه

#### • د) شرایط و امکانات نظام دانشگاهی

امکانات مالی و کالبدی دانشگاه تهران برای عملی بودن اجرای هدف های تدوین شده باید مد نظر قرار گیرد.

#### • ه) نیازها و انتظارات «یاران آموزشی» (ذینفعان) گروه

در این جا منظور از یاران آموزشی، اعضاء هیأت علمی، دانشجویان و دانش آموختگان گروه است که به واسطه اجرای طرح ارزیابی درونی سعی شده است انتظارات آنان مشخص شود و در تدوین اهداف گروه مدنظر قرار می گیرد. این انتظارات با عملکرد گروه مقایسه شده و عدم تطابق آنها برای پیشنهاد جهت بهبودی مورد توجه قرار گرفته است.

اکنون با توجه به موارد فوق، می توان چشم انداز گروه و رسالتها و هدفهای آن را به شرح زیر مطرح کرد:

#### • چشم اندازی به آینده گروه :

می توان از گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی انتظار داشت 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 گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی ایران و منطقه باشد.

در راستای چشم انداز یاد شده رسالتها و هدفهایی به شرح زیر برای گروه پیشنهاد می شود:

رسالت ۱: تربیت متخصصان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در گرایشهای مربوطه برای اشتغال در

سمت های هیات علمی در دانشگاهها و سمتهای ذیربط دیگر در بخشهای دولتی و خصوصی کشور

هدفهای ویژه :

۱-۱- ارائه دوره های آموزشی و برنامه های درسی در مقاطع مختلف آموزش عالی به ویژه تحصیلات تکمیلی

و مرتبط با رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی بر اساس نیازهای جامعه به منظور آماده ساختن افراد

جهت هدایت و بهبود فعالیتهای آموزشی (از جمله مدیریت آموزش عالی، اقتصاد آموزش و پرورش و ..).

۱-۲- کمک به بهبود فرایندهای تدریس - یادگیری

۱-۳- برگزاری همایش ها و نشست های سالانه تخصصی به منظور آشنایی اعضا هیات علمی با تحولات علمی

جهانی در حوزه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

۱-۴- بازنگری در دوره های آموزشی، برنامه های درسی و محتوای دروس آنها در حوزه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

۱-۳- فراهم آوردن فرصتهای تعامل دانشجویان با سازمان های آموزشی جهت کاربرد عملی دانش کلاسی و

درک بیشتر واقعیت های بازار کار

رسالت ۲: فراهم آوردن شرایط آموزش مداوم برای دانش آموختگان و کارشناسان مدیریت و برنامه ریزی

آموزشی کشور

هدفهای ویژه :

۲-۱- برنامه ریزی و برگزاری کارگاه های آموزشی مرتبط با مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

۲-۲- طراحی و ارائه برنامه های آموزشی در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی برای ارتقاء دانش

و مهارت‌های کارشناسان مربوطه

رسالت ۳: تربیت پژوهشگران توانمند در رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به منظور شناسایی مسایل و

مشکلات نظام های آموزشی کشور و ارائه راه حل‌های مناسب جهت افزایش کیفیت این نظامها

هدفهای ویژه:

۱-۳- پرورش توانایی های دانشجویان (بویژه در تحصیلات تکمیلی) به منظور تولید دانش نو در زمینه های

مرتبط بامدیریت و برنامه ریزی آموزشی

رسالت ۴: انجام پژوهشهای بنیادی و کاربردی مرتبط برای توصیف و بهبود کیفیت فرایندهای مدیریت و

برنامه ریزی آموزشی در کشور

هدفهای ویژه

۱-۴- ارزیابی فعالیتهای پژوهشی در رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور به منظور برنامه ریزی جهت ارتقاء آنها

۲-۴- برانگیختن اعضا هیات علمی به منظور تدوین و اجرای طرحهای تحقیقی

۳-۴- تدوین و اجرای طرحهای پژوهشی میان رشته ای با همکاری سایر گروههای ذیربط دانشگاه تهران

رسالت ۵: اشاعه دانش و عرضه خدمات تخصصی در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به افراد

ذینفع، ذیربط و ذی علاقه جامعه

هدفهای ویژه :

۱-۵- تشکیل کمیته ویژه در گروه جهت عرضه خدمات مشاوره تخصصی با استفاده از فناوریهای جدیداطلاعاتی

۲-۵- برگزاری همایشها یا نشستهای منظم جهت شناسایی مسائل و مشکلات نظامهای آموزشی و واحدهای

آموزش سازمان های اجرایی کشور و هدایت آنها برای همگامی با تحولات جهانی

۳-۵- تلاش در جهت ایجاد انجمن مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور

## منابع

- ۱- بازرگان، عباس و همکاران (۱۳۷۹)، رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقاء مستمر کیفیت گروه های آموزشی در دانشگاههای علوم پزشکی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی (دانشگاه تهران): دوره جدید، سال پنجم (۲)، ص ۲۶-۷.
- ۲- بازرگان، عباس و حسینی، رسول (۱۳۸۱)، ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه گیری هدف های دانشگاهی برای ارزیابی درونی گروه های آموزشی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ش ۲۹، سال ۸۲، ص ۲۵-۱.
- ۳- مجموعه گزارش های چالش ها و چشم اندازهای توسعه ایران، دفتر اول، توسعه آموزش عالی؛ تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ص ۵-۱۳.