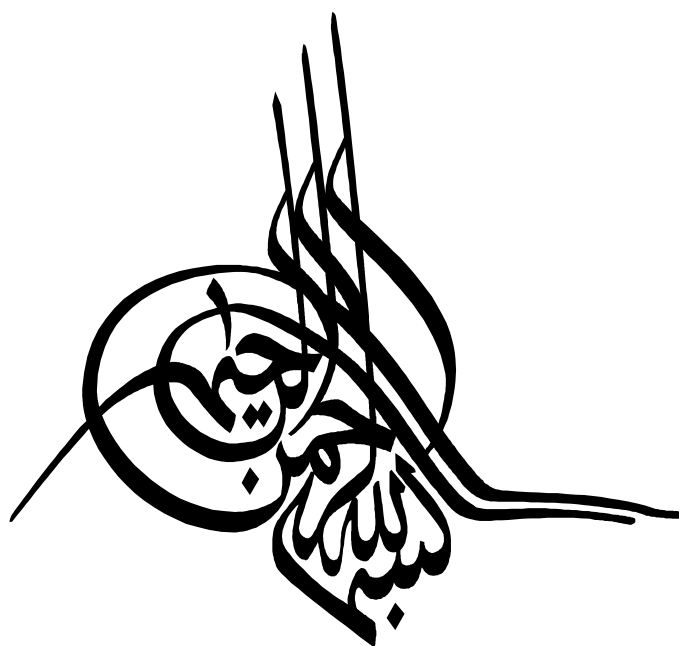




بازشناسی نظارت و ارزیابی در عرصه آموزش عالی

گردآوری و تدوین:
موزه معاونت آموزشی
دفتر برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی





بازشناسی نظارت و ارزیابی

در عرصه آموزش عالی

تنظیم و تدوین:

معاونت آموزشی

دفتر برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی

اردیبهشت ماه ۸۶

بازشناسی نظارت و ارزیابی در عرصه آموزش عالی

تنظیم و تدوین: معاونت آموزشی، دفتر برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی

چاپ اول: اردیبهشت ماه ۱۳۸۶

ناشر: مرکز نشر دانشگاه تربیت مدرس

کلیه حقوق برای حوزه معاونت آموزشی محفوظ است.

فهرست

مقدمه.....	۱
سخنان رئیس محترم دانشگاه در میزگرد نظارت و ارزیابی در عرصه آموزش عالی.....	۳
گزارش مدیر محترم دفتر برنامه‌ریزی آموزشی، نظارت و ارزیابی.....	۱۱
تبیین اهداف میزگرد.....	۱۲
تحلیل فعالیت‌های دفتر در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی.....	۱۳
گروه‌های آموزشی مجری طرح ارزیابی درونی.....	۱۳
اهم فعالیت‌ها در خصوص کتاب جداول عوامل و نشانگرها.....	۱۴
گزارش کارگاه‌های آموزشی موضوع ردیف متمرکز وزارتی شماره ۱۱۳۵۱۴.....	۱۵
تحلیل جلسات شورای نظارت و سنجش دانشگاه بعد از مهرماه ۸۴.....	۱۵
اهم فعالیت‌های شورای نظارت و سنجش دانشگاه.....	۱۶
تحلیل نظرسنجی‌های ادواری دفتر نظارت و ارزیابی.....	۱۷
سخنان مدیرکل محترم دفتر نظارت و ارزیابی وزارت علوم.....	۱۹
درآمد.....	۲۰
وضعیت آموزش عالی از دید آمار و مقایسه سال‌های ۵۷ و ۸۴.....	۲۳
آشنایی با سوابق و پیشینه نظارت و ارزیابی.....	۲۷
آشنایی با اصول و مبانی نظارت و ارزیابی.....	۲۸
مقایسه مولفه‌های ارزیابی از دیدگاه سنتی و نوین.....	۳۳
اصول حاکم بر نظارت و ارزیابی.....	۳۴
عوامل موثر در نظارت و ارزیابی.....	۳۵
موانع و مشکلات در نظارت و ارزیابی.....	۳۵
ساختار پیشنهادی جدید نظارت و ارزیابی.....	۳۷
فرآیند پیشنهادی نظارت و ارزیابی در آموزش عالی.....	۴۱
جمع بندی.....	۴۲

سخنان سرپرست محترم مرکز مطالعات تحقیقات ارزشیابی وزارت	
علوم، تحقیقات و فناوری.....	۴۳
معرفی الگوی اعتبارسنجی و مراحل اجرای آن.....	۴۴
الف) پیشینه.....	۴۵
ب) مراحل و فرایند انجام اعتبارسنجی.....	۴۷
مراحل اجرای ارزیابی درونی.....	۴۹
فرایند انجام ارزیابی بیرونی.....	۶۸
جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها.....	۷۱
گزارش عملکرد طرح ارزشیابی و اعتبارسنجی علمی دانشگاه‌ها و	
موسسات آموزش عالی.....	۷۳
سخنان دکتر جعفر توفیقی با عنوان: تفکر راهبردی، تحول انگاره‌ها و	
حرکت به سوی تعالی در عرصه آموزش عالی.....	۷۷
کیفیت؛ روح سازمان و شالوده ارگانیزم آن.....	۷۸
نظارت و ارزیابی یک آموزه دینی.....	۷۸
اول خودسازی سپس اصلاح دیگران و سازمان.....	۷۹
پیوستگی تضمین کیفیت با افزایش اختیارات در عرصه آموزش	
عالی.....	۷۹
محیط‌های رقابتی و ارتباط آنها با تعالی و تضمین کیفیت.....	۸۰
اعتبار سنجی و ارتباط آن با شفاف سازی فعالیت‌ها و سهم آن در تحقق	
اهداف و برنامه‌ها.....	۸۱
ارکان تضمین کیفیت و پیوستگی آن با ضرورت هدف‌گذاری و هویت	
بخشی به برنامه‌ها.....	۸۱
ارتباط سیاستگذارانه کمیت و کیفیت در برنامه‌ریزی توسعه آموزش	
عالی.....	۸۲
نگاهی اجمالی بر رئوس فعالیت‌های نظارت و ارزیابی دانشگاه	
تربیت مدرس.....	۸۴

مقدمه

در سلسله نشست‌های متعددی که در طول سال‌های اخیر در حوزه نظارت و ارزیابی و تضمین و ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه تربیت مدرس صورت پذیرفته است، همایش «بازشناسی نظارت و ارزیابی در عرصه آموزش عالی» را می‌توان نقطه عطفی در این فرایند دانست. از آن جهت که دانشگاه با اتکا به پشتوانه ده سال فعالیت مداوم روشمند و علمی در حوزه نظارت، به مرحله‌ای از بلوغ دست یافته است که از مرحله ارتقا و سنجش دانش و مهارت در حوزه نظارت و انتقال تجربیات و توانمندسازی اعضای هیأت علمی خود عبور کرده و با اهتمام شورای نظارت و سنجش دانشگاه و دانشکده‌ها به فرازی دست یافته که می‌تواند در مجموعه عرصه آموزش عالی کشور صاحب نقش تلقی شود، و در آینده این توانایی را دارد که در تعاملی مثبت و ابتکاری با مجموعه آموزش عالی، تجربیات خود را در سطح ملی در اختیار دانشگاهیان محترم، بویژه مدیران علاقه‌مند بگذارد.

اکنون که این مقدمه نوشته می‌شود، چند ماه از برگزاری همایش مذکور گذشته است و برگزاری همایش ملی «توسعه آموزش و برنامه‌ریزی درسی دانشگاه‌ها» در تیرماه سال ۱۳۸۶ در دانشگاه

تربیت مدرس با طراحی و هدایت این معاونت، مؤید نظر مذکور است، که نتایج آن نیز به صورت کتابی مجزا در آینده ارائه خواهد شد. این گردهمایی و همایش یاد شده، مظهری از این تعامل محسوب می‌شود که طی آن ضرورت‌های به کارگیری دستاوردهای تحولات جدید نظارت و ارزیابی به همراه مباحث علمی روز دنیا در وزارت متبوع در این حوزه به کار گرفته شود و تجربیات ممتد این دانشگاه در مرکز بحث و بررسی و تبادل نظر قرار بگیرد و به نوعی ضمن بررسی مسائل و مشکلات و طرح چالش‌های پیش رو، راهکارهایی برای بهینه‌سازی فرایند نظارت و ارزیابی و تضمین کیفیت کشف گردد. این رویکرد مسلماً به عنوان دستمایه‌های ستاد وزارت متبوع و دانشگاه‌ها در برنامه‌ریزیها و سیاستگذاری‌ها، امری مغتنم خواهد بود. با در نظر داشتن این ضرورت‌ها بود که معاونت آموزشی از طریق دفتر برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی دانشگاه تربیت مدرس بر آن شد تا با اتکا بر تجربیات گرانسنگ و موفق مذکور به سامان‌دهی، طبقه‌بندی، تدقیق و مستندسازی مباحث بیان شده در میزگرد مذکور در قالب مجموعه پیش رو پردازد و زمینه بهره‌گیری بیشتر دست‌اندرکاران آموزش عالی از مباحث یاد شده را فراهم آورد. فاصله‌ای که میان تاریخ برگزاری این نشست تاکنون (زمان اقدام به نشر) ایجاد شده به فرصتی مربوط می‌شود که سخنرانان و عرضه‌کنندگان مباحث گردهمایی برای نهایی کردن متن سخنرانی خود از این معاونت درخواست کرده بودند و اکنون متن نهایی شده سخنان آنان به صورت مکتوب در اختیار ما قرار گرفته است. یقیناً اظهارنظر، نقد و راهنمایی صاحب‌نظران دغدغه‌مند عرصه آموزش عالی، برای اصلاح و ارتقا و تعمیق این مباحث و کاربردی‌تر

شدن آنها و اعتلای دستاوردهای آینده کمک خواهد کرد و این معاونت پذیرای هر گونه نقد و نظر خواهد بود.

در پایان فرض است از تمامی شرکت کنندگان معزز، اعضای شورای نظارت و سنجش دانشگاه و دانشکده‌ها، جناب آقای دکتر فرهاد دانشجو رئیس محترم دانشگاه، جناب آقای دکتر حسینعلی قبادی و در ادامه از جناب آقای دکتر کرد نائیج که تقبل مسئولیت نمودند و شرکت کنندگان دانشمند در نشست تخصصی بویژه آنانی که عهده دار طرح مباحث و محورهای این گردهمایی بودند، بویژه جناب آقای دکتر جعفر توفیقی، استاد گروه مهندسی شیمی دانشگاه تربیت مدرس، دکتر کوروش پرند، رئیس محترم مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی و دکتر رضا عامری، مدیرکل محترم دفتر نظارت و ارزیابی وزارت متبوع و از همکاران دفتر نظارت و ارزیابی این دانشگاه، مسئول اجرایی میزگرد و معاون دفتر آقای مهندس حسین مرادی و خانم آذر دخت زاهدی، آقای علی شکری، آقای رسول اندایش، آقای بهروز قلی پور (کارشناسان دفتر) و خانم قمر فرهادی در برگزاری میزگرد یاد شده و تهیه و تدوین این مجموعه قدرشناسی و تشکر کنم.

و من ا... التوفیق

دکتر حسین نادری منش

معاون آموزشی دانشگاه

سخنان افتتاحیه دکتر فرهاد دانشجو (رئیس محترم دانشگاه)

یکی از مباحث نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها بحث ارزیابی درونی است. ارزیابی درونی باید به صورت دقیق، علمی و درعین حال به موقع و معتبر باشد و نتیجه آن به تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و توسعه روش‌ها و راهکارها جهت ارتقای کیفی دانشگاه کمک کند، آرمان و شعار دانشگاه تربیت مدرس در سال ۱۳۸۵، شامل کیفیت در آموزش، کیفیت در پژوهش و کیفیت در مسائل فرهنگی و دانشجویی و کلاً ارتقای کیفیت در حوزه‌های مختلف دانشگاه در نظر گرفته شده است. در همین راستا، ضروری است که دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه به عنوان بازوی فکری و علمی این فرایند عمل نماید. البته همان‌گونه که مستحضر هستید ارزیابی یک فرایند است یعنی از مقطعی آغاز شده و ادامه می‌یابد لذا بسیار حائز اهمیت است که اجزای مختلف دانشگاه بویژه اعضای هیأت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی نقش موثرتری ایفا نمایند. یکی از مؤلفه‌های اصلی ارزیابی بازنگری خود فرایند ارزیابی است. مثلاً نحوه مشارکت اعضای هیأت علمی گروه‌ها در امر ارزیابی درونی دائماً مورد بازنگری قرار گیرد. از دیدگاه بنده فرایند ارزیابی درونی به چند بخش تقسیم می‌شود:

۱- ارزیابی از وضعیت موجود گروه‌های آموزشی یا واحدی که قرار است مورد ارزیابی قرار گیرد که شامل جمع‌آوری داده‌ها و توصیف وضعیت موجود می‌باشد. اگر فرض کنیم که یک گروه آموزشی در یک دانشکده قرار است مورد ارزیابی قرار گیرد، اولین سوال که مطرح می‌شود این است که وضعیت فعلی آن چیست؟ عوامل

توصیف یا نشانگرهای ارزیابی چه چیزهایی باید باشد؟ اکنون در چه وضعیتی هستند و در آینده چه وضعیتی خواهند داشت.

۲- بررسی تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و اینکه اطلاعات با چه سیستمی باید تحلیل شود. روش‌های مختلف علمی جمع‌آوری داده‌ها کدام است و از چه روش‌هایی می‌توان استفاده کرد تا کمتر تفاوت آرا در برآیند کار تأثیر بگذارد. از تجزیه و تحلیل داده‌ها هم به دنبال رسیدن به یک معیار قضاوت هستیم که حقیقت این گروه یا مجموعه‌هایی که مورد ارزیابی قرار گرفته است با معیارهای ما تا چه حد منطبق بوده است؟

۳- حال باید ما از این معیار قضاوت به این نقطه برسیم که آیا معیارهای ما می‌تواند به اهداف دانشگاه و ارتقا موقعیت در میان دانشگاه‌های برتر دنیا و رسیدن به رتبه مناسب کشوری و منطقه ای کمک نماید. یعنی فرایند نظارت و ارزیابی، در نهایت باید منتج به ارائه پیشنهادی راهبردی و عملی گردد. مسئولان و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه می‌توانند از نظرات کارشناسی که از دل فرایند ارزیابی استخراج می‌گردد جهت سیاستگذاری برای بهبود کیفی بخش‌های مختلف دانشگاه استفاده نمایند.

در اینجا بنده نکاتی از چشم اندازهایی را که برای دانشگاه تربیت مدرس پیش‌بینی شده است، خدمت عزیزان عرض می‌کنم.

«دانشگاه تربیت مدرس دانشگاهی پیشرو در تولید و ترویج علم، گسترش مرزهای دانش و فناوری در مقیاس جهانی و جزء دانشگاه‌های برتر با مرجعیت علمی و هویت اسلامی و انقلابی در کشور و تعاملی پویا و سازنده با مراکز علمی جهان است.»

حال اگر بخواهیم هر یک مفاد چشم انداز را محقق کنیم مثل پیشرو بودن در تولید و ترویج علم یا مرجعیت علمی، هویت اسلامی و انقلابی، تعامل پویا و سازنده با مراکز جهانی، گسترش مرزهای دانش و فناوری باید دارای یک فرایند ارزیابی درونی علمی و آماری باشیم یعنی باید میان اهداف تعیین شده و روند دست یافتن به آن هماهنگی وجود داشته باشد. در خصوص مأموریت دانشگاه در سند چشم انداز آمده است دانشگاه تربیت مدرس به عنوان یک دانشگاه پژوهش محور برخاسته از انقلاب شکوهمند اسلامی و منحصر به تحصیلات تکمیلی است و تلاش می‌کند در تولید و ترویج علم و پاسخگویی به نیازهای جامعه دانش محور سرآمد باشد. دانشگاه نیروی انسانی را سرمایه اصلی خود می‌داند و تعالی و بالندگی خود را در ایجاد فضای رقابت علمی در کشور و جهان و رعایت عدالت محوری و رعایت اخلاق اسلامی می‌بیند. تربیت اعضای هیأت علمی در سطح آموزش عالی و تحقیقاتی کشور به منظور ارتقای کیفیت علمی، آموزشی، پژوهشی و کمک به گسترش تحصیلات عالی و تحول اساسی در آن، مأموریت اصلی دانشگاه است.

بنابراین با توجه به سند چشم انداز اهداف این مأموریت راهبردی در ۱۲ بند آمده است که در اینجا به اختصار به اهم آن اشاره می‌کنیم.

- ۱- تربیت اعضای هیأت علمی متخصص و متعهد به انقلاب اسلامی؛
- ۲- ایجاد محیط یادگیری پویا و خلاق و پرورش مدرسان، پژوهشگران و کارآفرینان متعهد و تعمیق و گسترش معرفت و بصیرت دینی بر پایه قرآن و مکتب اهل بیت (ع)؛
- ۳- دستیابی، حفظ و توسعه جایگاه پژوهش دانشگاه در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی با کسب فناوری بویژه فناوری‌های جدید شامل:

ریزفناوری‌ها، فناوری‌های زیستی، اطلاعاتی، ارتباطاتی و زیست محیطی، هوا فضا و هسته‌ای؛

۴- ایجاد نهضت نرم‌افزاری و ترویج پژوهش و برخورداری از امکانات و تجهیزات سخت‌افزاری روزآمد؛

۵- ارتقای همکاری‌ها با مراکز علمی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی؛

۶- تعمیق و گسترش فرهنگ اسلامی در دانشگاه از طریق رشد آگاهی‌ها و فضائل و اهتمام به امر به معروف و نهی از منکر، تقویت روحیه و هویت ملی مبتنی بر اسلام و انقلاب و آمادگی دادن در مورد تاریخ و تمدن، هنر و فرهنگ و زبان کشور، اعتلای آگاهی‌های سیاسی به عنوان اهداف راهبردی دانشگاه می‌توان نام برد.

این اهداف در راستای سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور تعریف شده است و توانمندی‌های دانشگاه و مأموریت آن که بیش از ۳ سال کار علمی و تحقیقاتی توسط تیم متخصص، متعهد و محقق دانشگاه به سرپرستی آقای دکتر خداداد حسینی وقت صرف آن شده است، با در نظر گرفتن این سند و اهداف آن تنظیم شده است. یکی از شاخص‌های مهم این مسأله تبدیل شدن به یک دانشگاه تمدن‌ساز است یعنی در کنار توسعه کمی و کیفی آموزش باید به رتبه‌ای برسیم که در دنیا حرفی برای گفتن داشته باشیم.

در خصوص بحث رتبه بندی دانشگاه در بین دانشگاه‌های کشور و دنیا مشاوره‌های بسیاری با متخصصین داخلی و خارجی انجام گرفته است. اگر دانشگاه بتواند شرایط حضور صاحب نظر از دو کشور خارجی را فراهم نماید، آن گاه بهتر می‌توانیم جایگاه خودمان را تشخیص دهیم. در این راستا رتبه‌بندی اطلاعات بسیار حائز اهمیت

است. مراکزی که می‌خواهند ارزیابی کنند هرگز به نوشته‌ها و مکتوبات ما که به آنها ارائه می‌دهیم رجوع نمی‌کنند بلکه به سایت دانشگاه مراجعه می‌نمایند و اطلاعات موجود در سایت را استخراج می‌کنند و براساس این معیار اولیه، فرم‌های خودشان را پر می‌کنند و بعد از ما سؤال می‌کنند. پس باید سایت دانشگاه دارای اطلاعات جامع و مورد نیاز جهت پاسخگویی به این امر باشد. یعنی در سایت‌های آزمایشگاهی که معرف کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های موجود در دانشگاه است یا بخش مربوط به معرفی اساتید متخصص و یا بخش معرفی مقالات علمی و پژوهشی یا معرفی دانشکده‌ها اطلاعات کافی باشد. البته این بخش‌ها هر کدام باید از یک رویه کلی که بر تمامی سایت‌ها اعمال می‌شود پیروی نمایند هر یک از این شاخص‌ها مثلاً مقالات علمی یا ارتباط با جامعه کاربردی در رتبه‌بندی دارای ضریب یکسان نیست مثلاً دانشگاهی که در سطح کشور دارای بالاترین رتبه در ارائه مقالات علمی است، در رتبه‌بندی در مقایسه با دانشگاهی که در مقام سوم است اما با جامعه کاربردی دارای ارتباط بیشتری است امتیاز یکسان نمی‌گیرد. در اینجا امتیاز ارتباط با جامعه کاربردی (با ضریب ۲۰ یا ۳۰) بیشتر از مقالات علمی است یا ضریب رضایت‌مندی فارغ‌التحصیلان و ارتباط با صنعت بسیار بالا می‌باشد. دانشگاه تربیت مدرس براساس گزارشی که از طرف وزارت علوم در جلسه روسای دانشگاه‌ها در مشهد ارائه شد از بعد تخصیص بودجه به بخش پژوهش و تحقیقات در کشور رتبه اول را دارا می‌باشد یعنی ما دانشگاهی پژوهش محور هستیم. در بحث تولید علم و میزان مقالات علمی پژوهشی، دانشگاه در جایگاه دوم و از بعد نسبت تولید علم به نسبت اساتید متخصص در جایگاه اول قرار دارد. البته شاخص‌های این

تعریف متفاوت است. برای مثال دانشگاه‌های صنعتی شریف، علم و صنعت و امیرکبیر، دانشگاه‌هایی صرفاً فنی و مهندسی هستند در حالی که دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاهی جامع در مقطع تحصیلات تکمیلی است (که این جامع بودن در رتبه‌بندی حائز اهمیت است) که نباید با یکدیگر مقایسه شوند. ما می‌توانیم دانشکده فنی و مهندسی خودمان را با این دانشگاه‌ها مقایسه کنیم یا اگر بخواهیم در مقام مقایسه دانشگاه خودمان را با دانشگاه‌های زیر مجموعه وزارت علوم بسنجیم، باید دانشکده علوم پزشکی را در این مقایسه کنار بگذاریم.

ارزیابی و نظارت بر فعالیت‌ها و ارائه رهنمودها و پیشنهادهای سازنده برای ارتقا دانشگاه، امری سازنده و ضروری است و باید فعالیت‌های انجام شده در راستای اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای فرهنگ‌سازی در این زمینه است به نتایج مثمرتری برسد.

در پایان، فرض است از آقای دکتر توفیقی و دکتر خالقی و همچنین اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس و دیگر دانشگاه‌ها که ما را در این امر یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی شود. و همچنین از جناب آقای دکتر نادری منش و دکتر قبادی که در امر راه‌اندازی رشته‌ها و گرایش‌های مختلف و نیز بازنگری برنامه‌های درسی که به گفته دکتر خالقی به عنوان شاخص تمام دانشگاه‌های کشور می‌باشد سپاسگزاری شود.

گزارش مدیر دفتر
برنامه‌ریزی آموزشی، نظارت و ارزیابی

تبیین اهداف میزگرد

- ۱- بررسی اصول و شیوه‌های علمی نظارت و ارزیابی در عرصه آموزش عالی؛
- ۲- تبیین رویکردهای نظارت و ارزیابی آموزش عالی در برنامه چهارم توسعه با تأکید بر اعتبارسنجی و ارزیابی درونی؛
- ۳- استمرار تعامل شورای نظارت دانشگاه با شورای نظارت دانشکده‌ها و بررسی راهکارهای تقویت آنها و
- ۴- تبادل تجربیات اعضای شورای نظارت و سنجش دانشکده‌ها و دانشگاه.

اعضای میزگرد

- ۱) جناب آقای دکتر توفیقی
- ۲) جناب آقای دکتر قبادی
- ۳) جناب آقای دکتر نادری منش
- ۴) جناب آقای دکتر فتح‌اللهی
- ۵) جناب آقای دکتر پرند
- ۶) جناب آقای دکتر اکبریان

تحلیل فعالیتهای دفتر در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی

تأسیس رشته	بازنگری در برنامه‌های درسی	تغییر برنامه درسی
۱۲ مورد	بیش از ۶۰ مورد	۲۶ مورد

عملکرد اجمالی کمیسیون برنامه‌ریزی جامع آموزشی دانشگاه

از مهرماه ۸۴ تا دی ماه ۸۵

۱۹	تعداد جلسات
۸۱	تعداد کل مصوبات
۱۵	تعداد مصوبات مربوط به تأسیس رشته
۱۴	تعداد مصوبات مربوط به تدوین و بازنگری برنامه درسی رشته‌ها
۲۸	تعداد مصوبات مربوط به تغییر برنامه درسی گروه‌ها
۲۴	سایر مصوبات
۱۲ نفر	متوسط تعداد شرکت کنندگان (از ۱۴ نفر)
۶ مورد	اعزام هیأت بازدیدکننده برای تأسیس رشته‌ها به دانشکده‌ها

گروه‌های آموزشی مجری طرح ارزیابی درونی

دانشکده	گروه‌ها	مراحل پایانی	پایان کار
کشاورزی	۱۳	---	۱۳
علوم پزشکی	۷	۷	---
علوم پایه	۴	۳	۱
فنی و مهندسی	۲ بخش مهندسی شیمی + بخش عمران	۱ بخش (۷ گروه)	۲ بخش
منابع طبیعی	۱	---	۱

اهم فعالیت‌ها

- ❖ طراحی بروشورهای راهنما در خصوص فرایند اجرایی طرح ارزیابی درونی؛
- ❖ ترویج طرح ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی؛
- ❖ ارائه نظریات مشورتی به دانشکده‌ها و گروه‌های مجری؛
- ❖ پیگیری برای جذب اعتبارات لازم از وزارت علوم و
- ❖ تهیه و تدوین گزارش‌های مورد نیاز وزارت متبوع.

اهم فعالیت‌ها در خصوص کتاب جداول عوامل و نشانگرها

- ❖ گردآوری آمار و اطلاعات مورد نیاز از واحدها؛
- ❖ بررسی آمارهای رسیده و اقدام جهت چاپ کتاب؛
- ❖ بررسی کلیات کتاب جداول در شورای نظارت و سنجش دانشگاه؛
- ❖ ارائه الگوهای علمی تحلیل و بررسی آمار کتاب جداول در قالب پایان‌نامه دانشجویی؛
- ❖ همکاری با دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دیگر در این خصوص؛
- ❖ تشکیل کمیته کارشناسی کتاب جداول با حضور نماینده‌ای از کارشناسان معاونت‌ها و دانشکده‌ها و
- ❖ هماهنگی با گروه آمار و اطلاعات دانشگاه.

گزارش کارگاه‌های آموزشی موضوع ردیف بودجه متمرکز وزارتی
به شماره ۱۱۳۵۱۴

ردیف	سال	تعداد کارگاه‌های آموزشی مصوب	بودجه مصوب (میلیون تومان)
۱	۸۱	۲۱	۲۶
۲	۸۲	۲۵	۲۴
۳	۸۳	۱۱	۱۱
۴	۸۴	۱۹	۱۵/۷۰۰
۵	۸۵	۲۴	بیش از ۵۰

اهم فعالیت‌ها

- ❖ فراهم ساختن فضایی برای برگزاری کارگاه‌ها و اقدام اولیه برای فراهم نمودن تجهیزات لازم
- ❖ جلب مشارکت دانشکده‌ها در طراحی و تدوین طرحنامه کارگاه‌های آموزشی
- ❖ بررسی طرح‌های پیشنهادی دانشکده‌ها در ستاد
- ❖ ارسال طرح‌های نهایی به وزارت متبوع
- ❖ پیگیری‌های بعدی برای جذب اعتبارات مصوب
- ❖ برنامه‌ریزی برای برگزاری کارگاه‌ها
- ❖ نظارت بر حسن انجام کار مجریان
- ❖ تدوین گزارش‌های عملکردی برای ارسال به وزارت علوم

تحلیل جلسات شورای نظارت و سنجش دانشگاه

بعد از مهرماه ۸۴

تعداد جلسات	تعداد مصوبات	متوسط تعداد حاضران
۲۵ جلسه	۱۴۰ مصوبه	۸ نفر از ۹ نفر عضو

اهم فعالیت‌های شورای نظارت و سنجش دانشگاه

- ❖ همسو نمودن فعالیت‌های شورای نظارت دانشگاه با رویکردهای جدید نظارت و ارزیابی وزارت علوم؛
- ❖ برنامه‌ریزی برای برگزاری دوازدهمین و سیزدهمین گردهمایی مدیران گروه‌ها؛
- ❖ برنامه‌ریزی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی و میزگردهای تخصصی در خصوص نظارت و ارزیابی و اعتبارسنجی؛
- ❖ برگزاری جلسات مشترک با شورای نظارت دانشکده‌ها؛
- ❖ تشکیل منظم جلسات شورای نظارت دانشگاه؛
- ❖ تلاش در جهت ساماندهی ارکان نظارت و ارزیابی دانشکده‌ها و تشکیل جلسات شورای نظارت مربوط؛
- ❖ پی‌جویی تشکیل جلسات کارگروهی در هر یک از معاونت‌ها با هدف جلب مشارکت بیشتر مدیران گروه‌ها در تصمیم‌سازی‌های ستاد؛
- ❖ برگزاری دوازدهمین گردهمایی مدیران گروه‌ها؛
- ❖ برگزاری سیزدهمین گردهمایی مدیران گروه‌ها؛
- ❖ پی‌جویی مباحث مطرح شده از سوی شرکت‌کنندگان در جلسات کارگروه‌ها و جلسه عمومی گردهمایی به منظور تحقق نظریات منطقی مطرح شده در امور مختلف و مستندسازی مجموعه مباحث مطرح شده در گردهمایی‌ها.

نظرسنجی‌های ادواری دفتر نظارت و ارزیابی

- ❖ نظرسنجی از داوطلبان شرکت کننده در آزمون‌های سراسری دانشگاه و تدوین گزارش آماری و تفصیلی مربوط و پی‌جویی در جهت رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت آزمون‌ها از طریق مراجع ذی‌ربط؛
- ❖ نظرسنجی از مدیران گروه‌ها و مدیران ستادی دانشگاه و دانشکده‌ها در خصوص گردهمایی مدیران گروه‌ها و کارگروه‌های مربوط؛
- ❖ نظرسنجی از دانشجویان به هنگام فراغت از تحصیل؛
- ❖ نظرسنجی در خصوص برگزاری دوره‌های نوبت دوم و فراگیر و
- ❖ نظرسنجی از شرکت‌کنندگان در جشن آغاز سال تحصیلی و جشن دانش‌آموختگان و ...

اشاره‌ای به برخی از انتظارات

- ۱- تقویت و حمایت شورای نظارت و سنجش دانشکده‌ها توسط اعضای هیأت رئیسه ذی ربط؛
- ۲- ایجاد ارتباط و تعامل بیشتر شورای نظارت هر دانشکده با دانشکده‌های دیگر و ستاد دانشگاه؛
- ۳- برخورد فعال و علمی با تأکید بر درونی شدن نظارت و ارزیابی و
- ۴- جهت‌گیری فعالیت‌ها در راستای افزایش کیفیت در نظر گرفتن سیاست‌های تشویقی در این خصوص.

**سخنان مدیرکل محترم
دفتر نظارت و ارزیابی
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
(دکتر عامری)**

**نگاهی اجمالی بر اهداف و برنامه‌های
نظارت و ارزیابی آموزش عالی
(با تأکید بر رویکرد جدید سافتار نظارت و ارزیابی
آموزش عالی)**

درآمد

- ❖ نظام، محتوا و عملکرد آموزش و پژوهش، مهمترین عامل توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر جامعه است.
- ❖ لذا در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌ها اعم از برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان توسعه‌ای کشور، توجه به امر آموزش و پژوهش و بویژه در سطح آموزش عالی امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری است و لازم است امکانات مطلوب برای ارتقای سطح آموزشی و پژوهشی فراهم گردد.
- ❖ به منظور سنجش میزان پیشرفت آموزش عالی و دستیابی به اهداف مورد نظر در این بخش، لازم است که همواره فعالیت و عملکرد دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزشی و پژوهشی مورد ارزیابی قرار گیرند.
- ❖ امروزه قلمرو استفاده از ارزیابی عملکرد به تمام ابعاد و جهات فعالیت‌های انسانی و سازمانی کشیده شده است.
- ❖ در کشورهای توسعه‌یافته ارزیابی عملکرد دولت و دستگاه‌های دولتی بالاخص دانشگاه‌ها به صورت مداوم انجام شده و جایگاه ویژه‌ای در این کشورها دارد.
- ❖ در کشورهای در حال توسعه متأسفانه ارزیابی عملکرد مغفول مانده و به صورت ناکارآمد به آن نگرسته می‌شود و گاهی نتایج ارزیابی‌های انجام گرفته قابل استفاده و مطلوب نمی‌باشد.
- ❖ ارزیابی، فرایندی است که به سنجش و اندازه‌گیری، ارزشگذاری و قضاوت در خصوص عملکرد، طی دوره‌ای معین می‌پردازد.

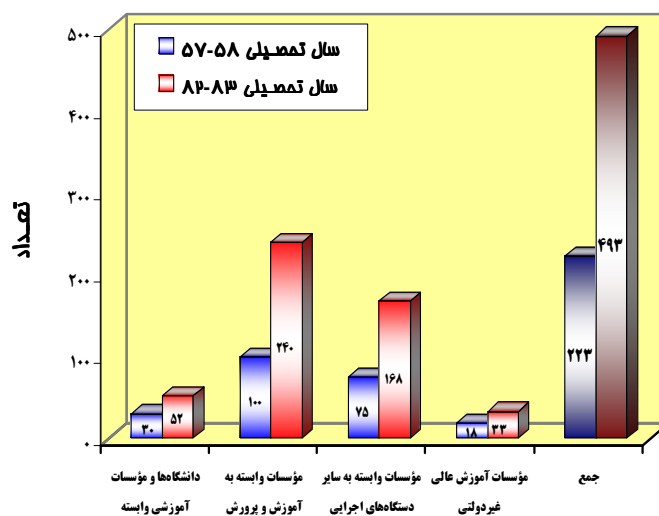
- ❖ شاخص، مشخصه‌ای برای سنجش عملکرد و استاندارد حد مورد انتظار عملکرد می‌باشد.
- ❖ جهت اجرای فرایند ارزیابی، ضروری است تا رسالت، اهداف و وظایف کلان تعیین و شاخص‌های ارزیابی عملکرد و استاندارد هر شاخص تدوین شود.
- ❖ همچنین ارزیابی‌شونده را باید از انتظارات آگاه و در انتهای دوره ارزیابی، سنجش از عملکرد واقعی به عمل آورد تا بتوان آن را با استانداردها مقایسه نمود.
- ❖ بنابراین برای آگاهی یافتن از نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای هر نظام آموزشی، به خصوص دانشگاه و سایر مؤسسات آموزشی و پژوهشی، انجام ارزیابی عملکرد امری اجتناب‌ناپذیر است. وظایف این مراکز که به طور کلی شامل آموزش، پژوهش و ارائه خدمات به جامعه است، باید ارزیابی شوند.
- ❖ با ارزشگذاری نمودن عملکرد واقعی در ارتباط با شاخص‌ها، می‌توان بر مبنای مدلی خاص، مبنای قضاوت، امتیازبندی و رتبه‌بندی مراکز مختلف آموزشی و پژوهشی را مهیا نمود.
- ❖ در نهایت، ضروری است تا نتایج ارزیابی و نقاط قوت و ضعف و راهکارهای مناسب را به اطلاع ارزیابی‌شونده رساند، تا عملکرد خود را بهبود بخشد.
- ❖ یکی از مهم‌ترین لوازم و پیش‌نیازهای کارایی و کارآمدی نظارت و ارزیابی بر عملکرد، مورد توجه قرار دادن آن به صورت صحیح و شایسته در نظام برنامه‌ریزی می‌باشد.

- ❖ نظام برنامه‌ریزی باید طوری سازماندهی و طراحی شود که خرده نظام ارزیابی عملکرد در آن جایگاه و نقشی مطلوب داشته باشد.
- ❖ در این بحث ضمن نگاهی اجمالی بر وظایف، اهداف و برنامه‌های نظارت و ارزیابی آموزش عالی که متولی برخی از برنامه‌ریزی‌ها و تدوین سیاست‌های کلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی آموزش عالی می‌باشد، مروری کوتاه بر ساختار پیشنهادی جدید نظارت و ارزیابی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌شود. امید است که با استقرار نظام نظارت و ارزیابی عملکرد در برنامه‌ریزی‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بتوان هر چه سریعتر به چشم‌اندازهای مورد نظر و ایده آل دست یافت.

وضعیت آموزش عالی از دید آمار مقایسه سال‌های ۵۷ و ۸۴

مقایسه تعداد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دایر در
سال‌های تحصیلی ۱۳۵۷-۵۸ و ۱۳۸۲-۸۳

❖ همان‌گونه که در نمودار مقابل مشاهده می‌شود، از ابتدای انقلاب تاکنون حدود ۷۳ درصد در تعداد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی رشد وجود داشته که در این میان مؤسسات آموزش عالی وابسته به آموزش و پرورش که شامل مراکز فنی و حرفه‌ای، مراکز تربیت معلم و دانشسراها بوده، با ۱۴۰ درصد بیشترین درصد رشد را در این میان داشته‌اند.



توزیع دانشجویان زن و مرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی در سال‌های تحصیلی ۵۸-۵۷ و ۸۳-۸۲

سال تحصیلی	زن	مرد	جمع
۱۳۵۷-۵۸	۵۴۲۸	۱۷۰۲۴۷	۱۷۵۶۷۵
۱۳۸۴-۸۵	۶۲۹۲۵۱	۵۱۳۳۵۷	۱۱۴۲۶۰۸
درصد رشد	۱۱۴۹۳	۲۰۲	۵۵۰

❖ نتایج جدول فوق حاکی از آن است که تعداد دانشجویان از ابتدای انقلاب تاکنون حدود ۶/۵ برابر شده و ۵۵۰ درصد رشد داشته است.

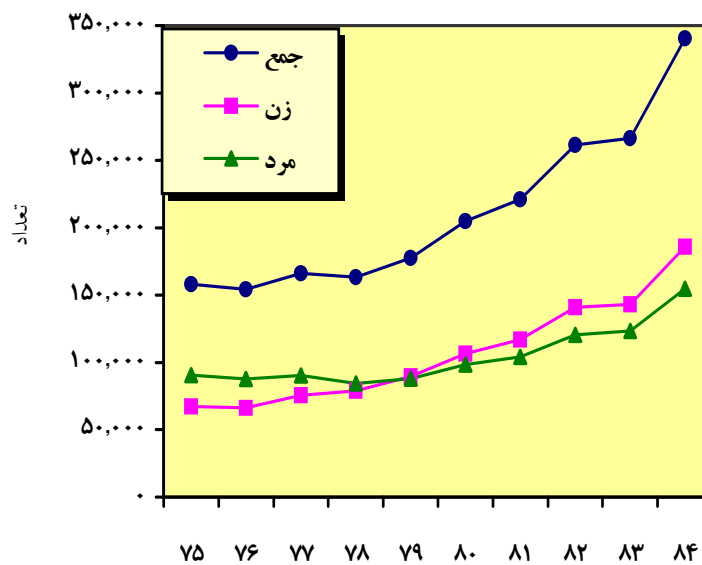
❖ نکته قابل توجه دیگر رشد قابل توجه زنان دانشجو می‌باشد به طوری که تعداد زنان دانشجو از ابتدای انقلاب تاکنون حدود ۱۱۶ برابر شده و این نسب معادل با ۱۱۴۹۳ درصد رشد می‌باشد.

توزیع دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی برحسب جنسیت در سال تحصیلی ۸۵-۸۴

جمع کل		غیر دولتی				دولتی		
		جمع		دانشگاه آزاد				غیر انتفاعی
جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	
۱۱۷۷۸۱۱	۱۳۳۶۶۲	۱۲۵۶۲۰۳	۱۱۹۷۵۲۱	۵۷۴۸۱۵	۵۸۶۸۲	۳۲۵۵۶	۱۱۴۲۶۰۸	۶۲۹۲۵۱

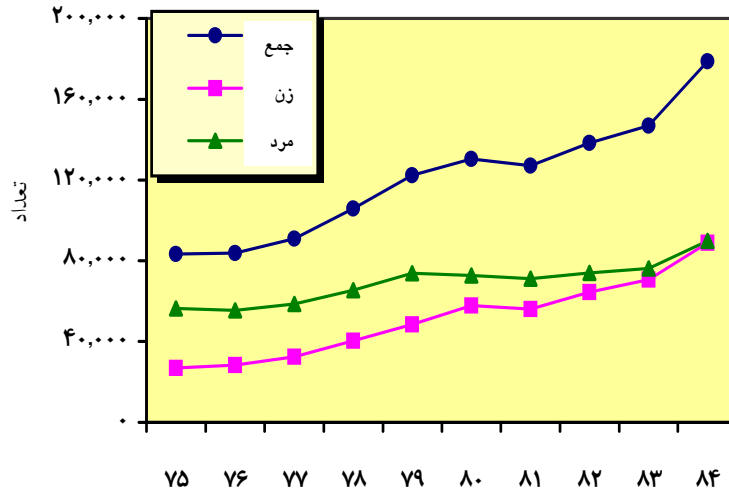
- ❖ اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد که در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ در مجموع ۲,۳۹۱,۸۸۱ نفر دانشجو در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور مشغول به تحصیل بوده‌اند.
- ❖ ۵۱ درصد کل دانشجویان کشور را زنان و ۴۹ درصد را مردان تشکیل داده‌اند.
- ❖ همچنین حدود ۴۸ درصد دانشجویان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و ۵۲ درصد در بخش غیر دولتی مشغول به تحصیل می‌باشند.

توزیع پذیرفته شدگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی برحسب جنسیت در طی دوره تحصیلی ۸۴ - ۱۳۷۵



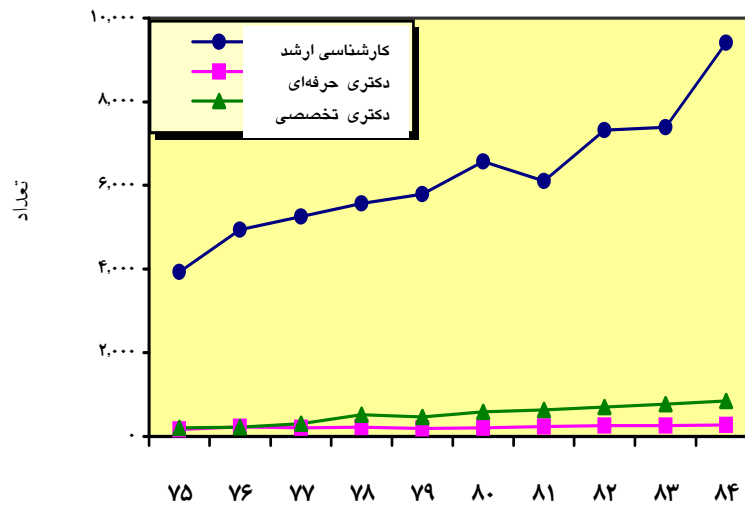
توزیع دانش آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی

برحسب جنسیت در طی دوره تحصیلی ۱۳۷۵-۸۴



توزیع دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی

در طی دوره تحصیلی ۱۳۷۵-۸۴



آشنایی با سوابق و پیشینه نظارت و ارزیابی

مختصری از تاریخچه ارزیابی در جهان

- ❖ ارزیابی عملکرد برای اولین بار به صورت رسمی در سطح فردی و سازمانی از سال ۱۸۰۰ میلادی توسط رابرت اون در اسکاتلند در صنعت نساجی مطرح گردید.
- ❖ در سال ۱۹۱۰، شاخص‌های عملکردی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مطرح گردیده و به‌طور رسمی مورد استفاده قرار گرفت.
- ❖ نخستین مقاله در این زمینه در مارس ۱۹۴۸ توسط آرتور.اچ. کنت در مجله حسابرسی داخلی انتشار یافت و برای اولین بار در این مجله از عبارت ارزیابی عملکرد استفاده شد.
- ❖ از سال ۱۹۵۰ به بعد نیز به مرور نظام ارزیابی عملکرد در کشورهای متعدد مطرح شده و بهره‌گیری از این نظام برای بهبود عملکرد مؤسسات و سازمان‌ها رو به گسترش نهاد.

پیشینه و جایگاه قانونی ارزیابی عملکرد در ایران

در ایران نخستین بار در سال ۱۳۴۹ مقرر گردید سازمان‌های دولتی از نظر مدیریت و نحوه اداره امور مورد ارزیابی قرار گیرند. به این منظور مرکز ارزشیابی سازمان‌های دولتی در نخست وزیری تشکیل گردید.

پیشینه و جایگاه قانونی نظارت و ارزیابی عملکرد بر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

در راستای وظایف نظارتی که به موجب قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوب سال ۱۳۸۳ برعهده وزارت متبوع گذاشته شده است و باتوجه به وظایف قانونی دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی، رویه زیر برای اعمال نظارت و ارزیابی بر کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور اعم از دولتی و غیردولتی ارائه می‌گردد.

در این فرایند جدید هدف نظارت و ارزیابی مستمر و سیستماتیک به منظور ارزیابی آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور می‌باشد.

آشنایی با اصول و مبانی نظارت و ارزیابی

تعاریف ارزیابی عملکرد

- اندازه‌گیری ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی؛
- ❖ تلاشی است نظام‌مند برای دانستن اینکه خدمات آنها تا چه حد جوابگوی نیازهای جامعه و مردم بوده و توانایی آنها در برآورده نمودن آن تا چه اندازه است.
 - ❖ ابزاری ضروری برای پاسخگویی به سئوالاتی در مورد بهبود بهره‌وری در قالب عباراتی نظیر کارایی، اثربخشی و قابلیت پاسخگویی می‌باشد.
 - ❖ روشی است برای تعیین اینکه آیا، خدمات با کیفیت و هزینه‌های مناسب به جامعه ارائه می‌شود یا خیر.

ضرورت و اهمیت نظارت و ارزیابی

نظارت و ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از دو جنبه اهمیت دارد و ضرورت پیدا می‌کند.

۱) بعد عمومی

به عنوان دستگاه‌هایی اجرایی زیرمجموعه دولت که از بودجه عمومی استفاده نموده و از طرف قانون‌گذار برای انجام فعالیت‌های دولت ایجاد گردیده و با توجه به وظایف، مسئولیت‌ها و منابع در اختیار ملزم به پاسخگویی می‌باشند.

۲) بعد اختصاصی

به عنوان واحدهایی زیرمجموعه آموزش عالی کشور که به امر آموزش و پژوهش (تعلیم و تربیت) مشغول بوده و یکی از مهمترین عوامل توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه می‌باشند.

ضرورت و اهمیت نظارت و ارزیابی از دیدگاه اول به عنوان

دستگاه اجرایی

❖ شناسایی میزان توانایی و موفقیت در دستیابی به اهداف و

انجام مأموریت‌های محوله؛

❖ حصول اطمینان از انطباق عملکرد دانشگاه‌ها و واحدهای

آموزشی ارزیابی شونده با برنامه‌ها، سیاست‌ها، قوانین،

بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها، استانداردها و سایر مستندات

تعیین شده و مرتبط؛

- ❖ مقایسه روند عملکرد دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی ارزیابی شونده در دوره‌های متوالی به منظور تشخیص ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و زمینه‌های بهبود و تعالی آن‌ها؛
- ❖ مقایسه عملکرد و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی ارزیابی شونده به منظور تعیین الگوهای مناسب و تشویق دستگاه‌ها به استفاده از تجارب موفق؛
- ❖ اخذ بازخورد مناسب از میزان موفقیت و اثربخشی چشم‌انداز ۲۰ ساله، سیاست‌های کلان و برنامه‌های توسعه و
- ❖ ایجاد زمینه و بسترهای لازم برای استقرار نظام خود ارزیابی در دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی.

ضرورت و اهمیت نظارت و ارزیابی از دیدگاه دوم به عنوان واحدی از آموزش عالی کشور

- ضرورت و اهمیت ارزیابی در این دیدگاه با طرح سؤال چرا ارزیابی؟
- ❖ رشد توانایی‌های فردی و توسعه نظام آموزش عالی تا چه میزان در جهت توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است؟
- ❖ نظام آموزش عالی کشور تا چه اندازه به نیازهای فرد و جامعه پاسخ می‌دهد؟
- ❖ نظام آموزش عالی ما تا چه اندازه با تحولات فناورانه جهان‌گرایی اقتصاد و تغییرات سیاسی و اجتماعی خصوصاً آنچه در اطراف ما رخ می‌دهد هماهنگ است؟ یا بر آن تأثیر می‌گذارد؟

- ❖ نظام علمی ما چگونه و با چه سرعتی در جهت تحقق اهداف سند چشم انداز ۲۰ ساله حرکت می‌کند؟
- ❖ در کجای نظام آموزش عالی جهانی قرار داریم؟
- ❖ به چه میزان در جهت تحقق ارزش‌ها و اهداف فرهنگی والای نظام در دانشگاه‌ها موفق بوده‌ایم؟

هدف از نظارت و ارزیابی عملکرد

هدف نظارت و ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از دو دیدگاه:

۱) مدیریت دولتی

۲) مدیریت آموزشی

هدف از نظارت و ارزیابی در مدیریت دولتی

- ❖ شناسایی نقاط ضعف و قوت و مشکلات دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی و تلاش در جهت شکوفایی و افزایش قابلیت‌ها و اصلاح فعالیت‌ها به منظور استفاده از فرصت‌ها و خنثی‌سازی تهدیدهای محیطی؛
- ❖ کنترل مداوم جریان امور در دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی و استقرار چرخه بهره‌وری؛
- ❖ بهبود تصمیم‌گیری در مورد حوزه و عمق فعالیت‌ها، برنامه‌ها و اهداف آینده دولت؛

- ❖ بهبود تخصیص منابع و استفاده بهتر از امکانات و منابع انسانی در جهت اجرای برنامه‌های مصوب (استقرار نظام بودجه‌ریزی عملیاتی ماده ۱۳۸ قانون برنامه چهارم توسعه)؛
- ❖ ارتقای پاسخگویی در مورد عملکرد و
- ❖ ارتقای توانمندی دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی در ارائه کمی و کیفی خدمات و رقابت‌پذیری در فضای ملی و بین‌المللی.

هدف از نظارت و ارزیابی در مدیریت آموزشی

پاسخ به چنین سؤال‌هایی مستلزم استفاده از ساز و کار نظارت و ارزیابی آموزشی است. به‌کار گرفتن سازوکار نظارت و ارزیابی موجب:

- ❖ شفافیت عملکرد و پاسخگویی نظام‌های آموزشی را افزایش می‌دهد؛
- ❖ آیین‌های فراهم می‌آورد تا تصمیم‌گیران و دست‌اندرکاران امور آموزشی تصویری واقعی از چگونگی فعالیت‌ها به‌دست آورند؛
- ❖ کیفیت فعالیت‌های آموزشی ارتقا می‌یابد و
- ❖ فعالیت‌های آموزشی و توانایی‌های بالقوه و بالفعل در راستای پاسخگویی به نیازی فرد و جامعه هدایت می‌شوند.

مقایسه مؤلفه‌های ارزیابی از دیدگاه سنتی و نوین

مؤلفه‌ها	دیدگاه سنتی ارزیابی	دیدگاه نوین ارزیابی
رویکرد	معطوف به قضاوت (یادآوری عملکرد)	معطوف به رشد و توسعه (بهبود عملکرد)
نقش ارزیابی کننده	قضاوت و اندازه‌گیری عملکرد (قاضی)	مشورت دهنده و تسهیل کننده عملکرد
دوره ارزیابی	توجه به گذشته	توجه به آینده
استانداردهای ارزیابی	نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مدیران مافوق	خود استاندارددگذاری
هدف عمده ارزیابی	کنترل ارزیابی شونده	رشد و ارشاد و توسعه ظرفیت ارزیابی شونده
خروجی نظام	کنترل عملکرد	رشد، توسعه و بهبود عملکرد
پیامدهای ارزیابی	تعیین و شناسایی موفقترین و اعطای پاداش مالی به مدیران	ارائه خدمات مشاوره به منظور بهبود مستمر و روزافزون فعالیت‌ها (ایجاد انگیزش مستمر برای بهبود کیفیت و خدمات و فعالیت‌ها)
سبک مصاحبه بعد از ارزیابی	دستوری (شبیه به محاکمه)	گفت و گوی متقابل

اصول حاکم بر نظام نظارت و ارزیابی

- ❖ حضور مدیران ارشد در اجرای نظارت و ارزیابی؛
- ❖ نیازمندی به یک چارچوب اصولی برای اندازه‌گیری عملکرد (طراحی نظام عملکرد)؛
- ❖ ایجاد تعامل و ارتباط فیما بین عوامل و دست اندرکاران نظارت و ارزیابی؛
- ❖ سازگاری شاخص‌های ارزیابی با اهداف و راهبردهای دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی؛
- ❖ منطقی، عینی و ملموس بودن اهداف و برنامه‌های نظارت و ارزیابی؛
- ❖ داشتن جایگاه قانونی لازم؛
- ❖ تلقی کردن نظارت و ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف، راهبردها و رشد سازمان؛
- ❖ تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز؛
- ❖ توجه به اقتضائات محیطی دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی؛
- ❖ قابلیت اجرایی برنامه‌های نظارت و ارزیابی؛
- ❖ مشخص بودن نحوه استفاده از نتایج حاصل از نظارت و ارزیابی؛
- ❖ مفید و موثر بودن اطلاعات و نتایج حاصل از نظارت و ارزیابی در فرایند تصمیم‌گیری؛
- ❖ نظام نظارت و ارزیابی باید مثبت باشد نه بازدارنده؛
- ❖ مقرون به صرفه بودن؛
- ❖ واقع‌گرایی در نظارت و ارزیابی و

- ❖ ایجاد باور و نهادینه کردن این مهم به عنوان اینکه «نظارت و ارزیابی ابزار ارزشمندی در جهت ایجاد تحول و هدایت دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی به سوی تعالی است».

عوامل مؤثر در نظارت و ارزیابی

- ❖ نظام اداری صحیح و کارآمد؛
- ❖ داشتن نگرش سیستمی؛
- ❖ راهبری دقیق و صحیح فعالیت‌های نظارت و ارزیابی؛
- ❖ وجود ضوابط و مقررات شفاف؛
- ❖ توجه به اصول روانشناسی سازمانی؛
- ❖ واقع‌بینی؛
- ❖ دسترسی به اطلاعات مناسب و صحیح؛
- ❖ استفاده از سیستم ارتباطی مناسب؛
- ❖ اهداف روشن و
- ❖ توجه به عوامل محیطی.

موانع و مشکلات در نظارت و ارزیابی

- ❖ عدم وجود ساختار اجرایی مناسب؛
- ❖ ابهام و عدم شفافیت در اهداف؛
- ❖ بخشی‌نگری ارزیابی کنندگان؛
- ❖ مشکلات مربوط به نیروی انسانی مورد نیاز؛
- ❖ نگرانی مدیران از ارزیابی؛

- ❖ متنوع بودن وظایف دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی و پژوهشی؛
- ❖ فقدان نظام ارتباطی و بازخورد مناسب؛
- ❖ عدم استفاده مطلوب از نتایج نظارت و ارزیابی؛
- ❖ کمیت‌پذیر نبودن بخشی از فعالیت‌های دانشگاه‌ها و واحدهای آموزشی و پژوهشی؛
- ❖ نگرش منفی حاکم بر نظارت و ارزیابی
- ❖ دشوار بودن تحقق اهداف و اندازه‌گیری نتایج

ساختار پیشنهادی جدید نظارت و ارزیابی

- الگوی نظارت و ارزیابی (انواع ارزیابی)
رویه نظارتی مورد نظر مبتنی بر یک الگوی نظارتی تلفیقی؛
- ❖ ارزیابی بیرونی
 - ❖ خود ارزیابی

ارکان الگوی نظارت و ارزیابی

- ❖ شورای عالی نظارت و ارزیابی
- ❖ کمیته هماهنگی نظارت و ارزیابی
- ❖ دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی
- ❖ کمیته‌های اجرایی نظارت و ارزیابی
- ❖ هیأت‌های نظارت و ارزیابی استانی
- ❖ دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

فرایند نظارت و ارزیابی

- ❖ ارزیابی مستمر توسط دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (خود ارزیابی)؛
- ❖ ارزیابی توسط کمیته‌های نظارت استانی با محوریت دانشگاه جامع هر استان (ارزیابی منطقه‌ای)؛
- ❖ ارزیابی و نظارت توسط دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی (گروه همگان).

طبقه بندی مؤسسات در الگوی پیشنهادی

- ❖ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی
- ❖ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی
- ❖ (مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی و مؤسسات آموزش عالی آزاد)
- ❖ دانشگاه آزاد اسلامی
- ❖ دانشگاه پیام نور
- ❖ دانشگاه جامع علمی - کاربردی
- ❖ مؤسسات آموزش عالی وابسته به دستگاه‌های اجرایی

کمیته‌های اجرایی نظارت و ارزیابی

- ❖ کمیته نظارت و ارزیابی دانشگاه‌های دولتی
- ❖ کمیته نظارت و ارزیابی بر دانشگاه پیام نور
- ❖ کمیته نظارت و ارزیابی مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی
- ❖ کمیته نظارت و ارزیابی دانشگاه جامع علمی - کاربردی و مؤسسات آموزش عالی وابسته به دستگاه‌های اجرایی

وظایف و اعضای کمیته‌های اجرایی

وظایف کمیته‌های اجرایی

- ❖ برنامه‌ریزی، هدایت و تعامل با کمیته‌های استانی نظارت و ارزیابی در انجام وظایف محوله؛
- ❖ کمک به اجرایی کردن برنامه‌ها و سیاست‌ها؛
- ❖ تحلیل و تدوین گزارشات و ارائه پیشنهادات لازم.

اعضای کمیته‌های اجرایی

- ❖ یک نفر عضو هیأت علمی ثابت از دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی (مسئول کمیته)؛
- ❖ ۲ نفر عضو از دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌ها یا مؤسسات مرتبط با کمیته؛
- ❖ ۵ تا ۷ نفر عضو هیأت علمی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی (حداقل یک نفر از هر یک از گروه‌های آموزشی).

وظایف کمیته‌های استانی

- ❖ تدوین برنامه‌ها و تمهیدات لازم به منظور اجرای کردن سیاست‌ها و برنامه‌های نظارت و ارزیابی آموزش عالی در کلیه مؤسسات آموزش عالی استان؛
- ❖ ارائه گزارشهای منظم به همراه تحلیل‌های لازم از وضعیت ارزیابی‌های انجام شده در استان به دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی؛
- ❖ ارائه راهکار و پیشنهادهای لازم به منظور بهبود کیفیت آموزش عالی در استان.

اعضای کمیته‌های استانی

- ❖ رئیس دانشگاه جامع (رئیس کمیته)؛
- ❖ معاون آموزشی دانشگاه جامع (نایب رئیس)؛
- ❖ رئیس دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه جامع (دبیر کمیته)؛
- ❖ یک نفر نماینده از دفتر نظارت و ارزیابی آموزش عالی؛

- ❖ ۵ تا ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی استان (حداقل یک نفر از هر یک از گروه‌های آموزشی پنج گانه).

کمیته تخصصی و مشورتی

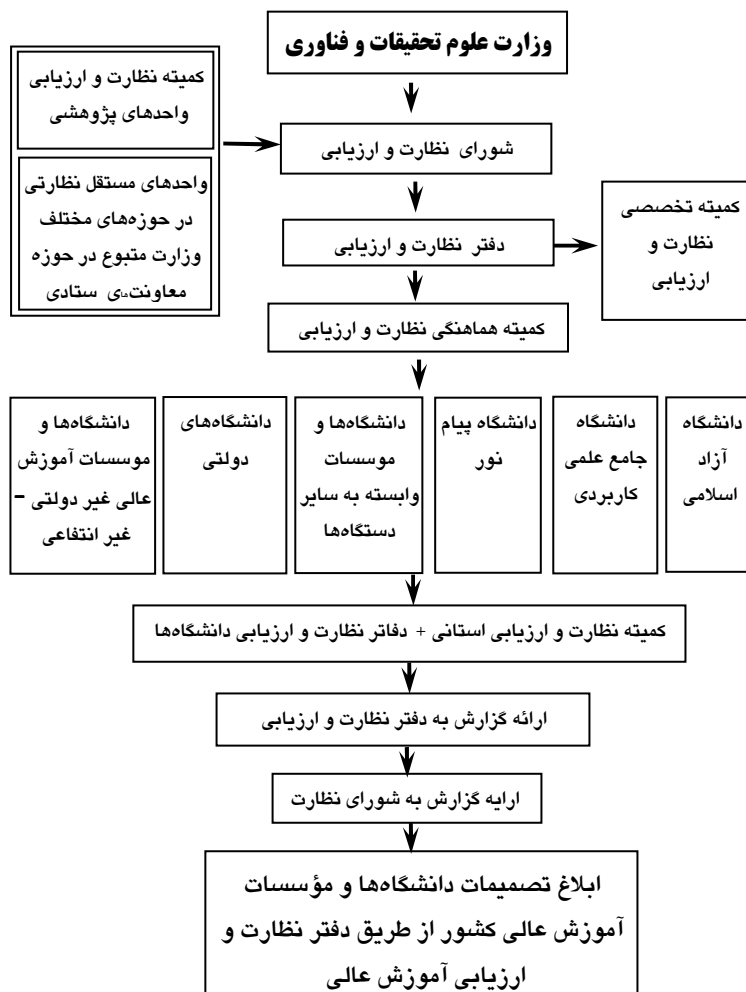
هدف

- ❖ استفاده از نظرات متخصصین فن نظارت و ارزیابی در تدوین چشم انداز نظارت و ارزیابی آموزش عالی
- ❖ سیاستگذاری
- ❖ برنامه‌ریزی
- ❖ اجرا

وظیفه

- ❖ پشتیبانی فکری و علمی در زمینه نظارت و ارزیابی آموزش عالی
- ❖ همکاری در تدوین برنامه نظارت و ارزیابی آموزش عالی
- ❖ ارائه راهکارها و الگوهای مناسب نظارت و ارزیابی

فرایند پیشنهادی نظارت و ارزیابی در آموزش عالی



سازوکار اجرایی نظارت و ارزیابی

فاز ۱. تدوین معیارها، شاخصها و الگوی نظارت و ارزیابی؛

فاز ۲. گردآوری دادهها و اطلاعات؛

فاز ۳. پردازش و تحلیل دادهها و ارائه نتایج و

فاز ۴. استفاده از نتایج فاز ۳ و اجرای الگو.

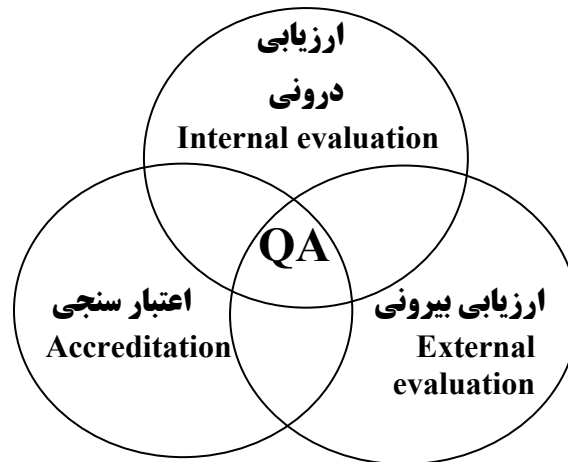
جمع بندی

- ❖ فرهنگ سازی در دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی؛ نظارت و ارزیابی به عنوان یک نیاز اساسی در تضمین کیفیت؛
- ❖ اطلاع رسانی و فراهم کردن امکان مشارکت هر چه بیشتر اعضای هیأت علمی در برنامه‌های نظارت و ارزیابی؛
- ❖ فعال کردن دفاتر نظارت و ارزیابی و قایل شدن جایگاه و نقش لازم برای آنها؛
- ❖ انجام خود ارزیابی و تدوین برنامه‌های لازم برای بهبود کیفیت آموزشی؛
- ❖ همکاری در تشکیل و فعال کردن کمیته نظارت و ارزیابی استانی و
- ❖ تدوین برنامه جامع نظارت و ارزیابی مؤسسه و تعامل با وزارت در این خصوص.

سختان سرپرست محترم مرکز
مطالعات تحقیقات و ارزشیابی
آموزشی
(دکتر کورش پرند)

معرفی الگوی اعتبارسنجی و مراحل اجرای آن

چرخه تضمین کیفیت



مروری بر فعالیتهای ارزشیابی در تعدادی از کشورهای اروپای غربی (۱۳ و ۱۴)

فنلاند ۱۹۹۰-۱۹۹۵

تأکید بر ارزیابی درونی؛

ارزشیابی بیرونی دانشگاه‌های داوطلب؛

ارزشیابی نظام پژوهشی جدای از نظام آموزش دانشگاهی و

تشکیل شورای عالی ارزشیابی آموزش عالی.

هلند ۱۹۸۷-۱۹۸۵

تأسیس سیستم ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی؛

آغاز ارزشیابی درونی؛

تأکید ارزشیابی بیرونی برهدف تقویت کیفیت دانشگاهی؛

ارزشیابی توسط نهاد دولتی؛

انجمن دانشگاه‌ها (شامل کمیته‌های تخصصی) مسئول ارزیابی آموزش عالی و

تجربه‌هایی در ارزشیابی عوامل دانشگاهی از جمله مدیران گروه‌های آموزشی.

انگلستان ۱۹۹۳

تشکیل شورای تضمین اعتبارات آموزش عالی با وظیفه آگاه کردن راجع به

اهمیت ارزشیابی و کیفیت و استفاده از ارزیابی با هدف پی بردن به وضعیت

موجود؛

تخصیص اعتبار براساس نتایج ارزشیابی؛

ارزشیابی شامل گردآوری و تحلیلی از ترکیب جمعیت دانشجویی، پیشرفت

تحصیلی هزینه سرانه دوره‌های آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان.

فرانسه ۱۹۸۵

تصویب قانون مربوط به کمیته‌های ارزشیابی آموزش عالی (نهاد مستقل

دولتی)

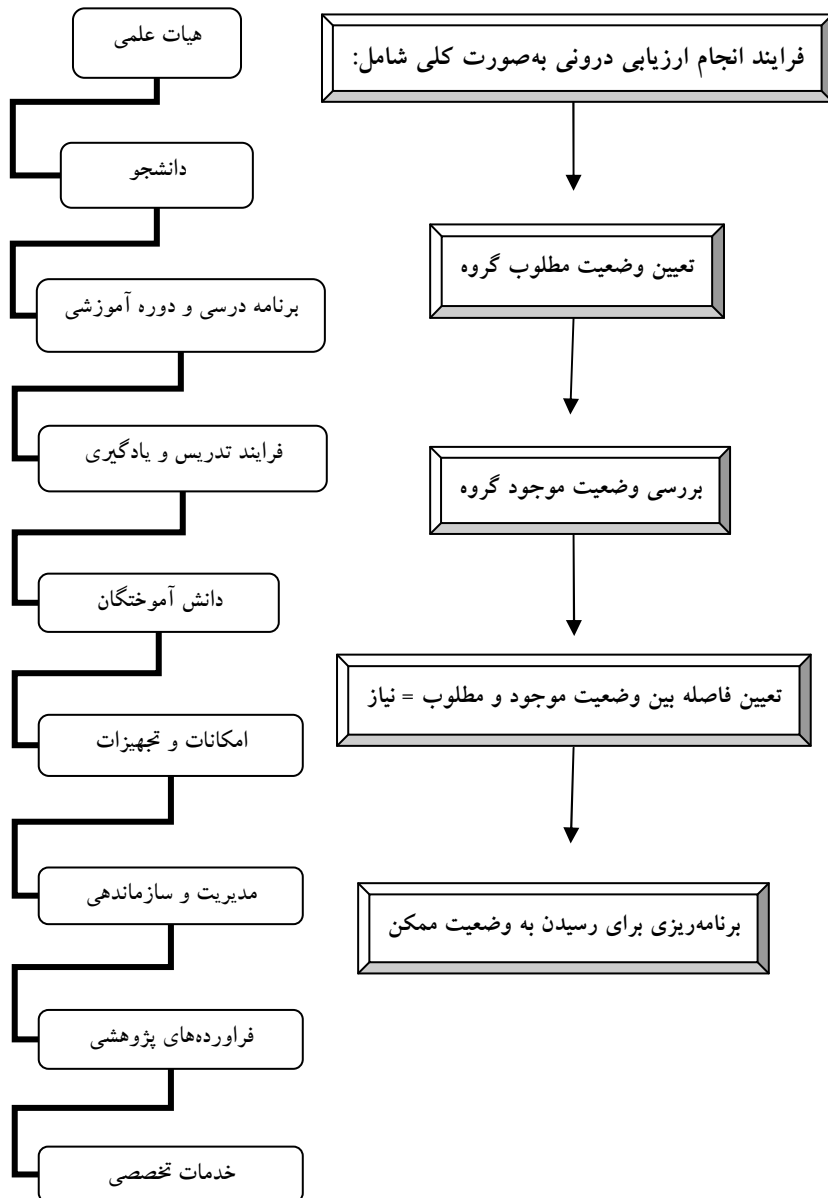
ویژگی روش ارزشیابی: رعایت اصل گفت و شنود مستمر بین اعضای گروه ارزشیابی و تصمیم؛
گیرندگان نظام ارزشیابی شامل هر دو مرحله خود ارزیابی و ارزیابی بیرونی جنبه‌های مورد تأکید: وضعیت یادگیری، رسیدگی دانشجویی. مدیریت منابع انسانی و مدیریت مالی و شروع دهه ۹۰ ارزشیابی‌های محدود و به یک دسته از برنامه‌های درسی

آسیا ۱۱۹۱

هند، کره، چین،

ب) مراحل و فرایند انجام اعتبارسنجی

- ۱- ارزیابی درونی
- ۲- ارزیابی بیرونی
- ۳- اقدام (قضاوت)
- ۴- بازنگری به وسیله هیات‌های خارجی به صورت متناوب



مراحل اجرای ارزیابی درونی

- ۱- آشنا کردن اعضای گروه‌های آموزشی با فلسفه و هدف ارزیابی درونی
- ۲- تشکیل کمیته ارزیابی درونی و تقسیم کار بین اعضا
- ۳- تصریح و شفاف‌سازی اهداف
- ۴- تعریف و تدوین عوامل
- ۵- تعریف و تدوین ملاک‌ها
- ۶- تعریف و تدوین نشانگرها و معیارهای قضاوت
- ۷- مشخص کردن داده‌های مورد نیاز جهت سنجش نشانگرها
- ۸- طراحی و تدوین ابزارهای اندازه‌گیری جهت گردآوری داده‌ها

برنامه‌ریزی
(پیش از اجرا)

- ۹- گردآوری داده‌ها
- ۱۰- تجزیه و تحلیل داده‌ها
- ۱۱- تهیه و تدوین گزارش مقدماتی ارزیابی و توزیع بین کلیه اعضای گروه
- ۱۲- تهیه و تدوین گزارش نهایی ارزیابی درونی

مراحل اجرا

- ۱۳- برنامه‌ریزی برای به‌کارگیری نتایج حاصل از انجام ارزیابی و عملی نمودن پیشنهادات ارائه شده

عمل و
پیگیری

برنامه‌ریزی (پیش از اجرا)

مرحله اول: آشنا کردن اعضای گروه‌های آموزشی با فلسفه و هدف ارزیابی درونی

- ❖ ایجاد انگیزه و رغبت لازم در گروه؛
- ❖ آشنا نمودن آنها با فرآیند اجرایی ارزیابی درونی.

مرحله دوم: تشکیل کمیته ارزیابی درونی و تقسیم کار بین اعضا

- ❖ تشکیل کمیته‌ای مرکب از ۳ تا ۵ نفر در واحد آموزشی؛
- ❖ برنامه‌ریزی انجام ارزیابی در واحد و تنظیم جدول زمانبندی اجرای طرح و
- ❖ تقسیم کار بین اعضا و اجرای مراحل ارزیابی درونی.

مرحله سوم: تصریح و شفاف‌سازی اهداف

ضرورت تصریح اهداف

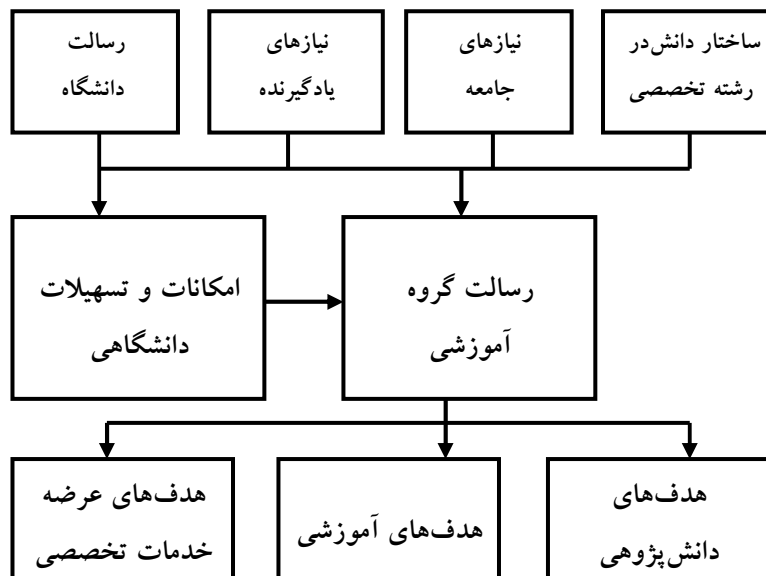
- ❖ اهداف گروه مبنایی برای ترسیم وضعیت مطلوب گروه آموزشی است؛
- ❖ حصول اطمینان نسبت به وجود درک واحد و مشترک در مجموعه گروه؛
- ❖ فراهم کردن مرجع و مأخذ واحدی برای همه تصمیمات مرتبط با برنامه‌ریزی گروه؛
- ❖ مبنایی برای تدوین ملاک‌ها و نشانگرها و

❖ ایجاد تعهد افراد درون سازمان از راه تفهیم صریح و روشن ماهیت و مفهوم فعالیت مؤسسه.

بنابراین اهداف باید چنان تنظیم شوند که موارد زیر را شامل شوند:

- الف - نتایجی که انتظار می‌رود گروه آموزشی عرضه کند؛
- ب - ملاک‌هایی که به وسیله آنها می‌توان نتایج را نمایان کرد؛
- ج - شرایطی که تحت آنها نتایج آشکار می‌شود و
- د - نشانگرهایی که به وسیله آنها می‌توان درباره عملکرد قضاوت کرد.

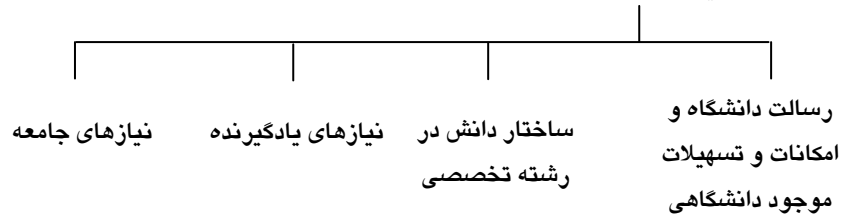
فرایند تنظیم اهداف گروه : مدل (۱)



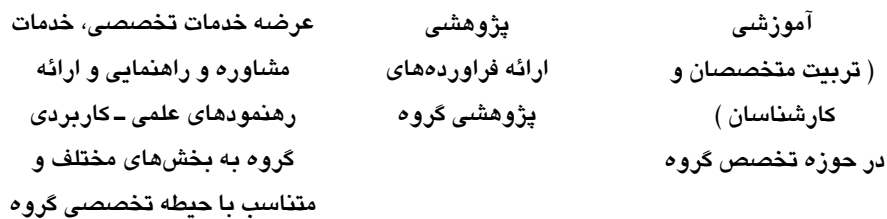
الگوی تدوین و تصریح رسالت و اهداف گروه‌های آموزشی

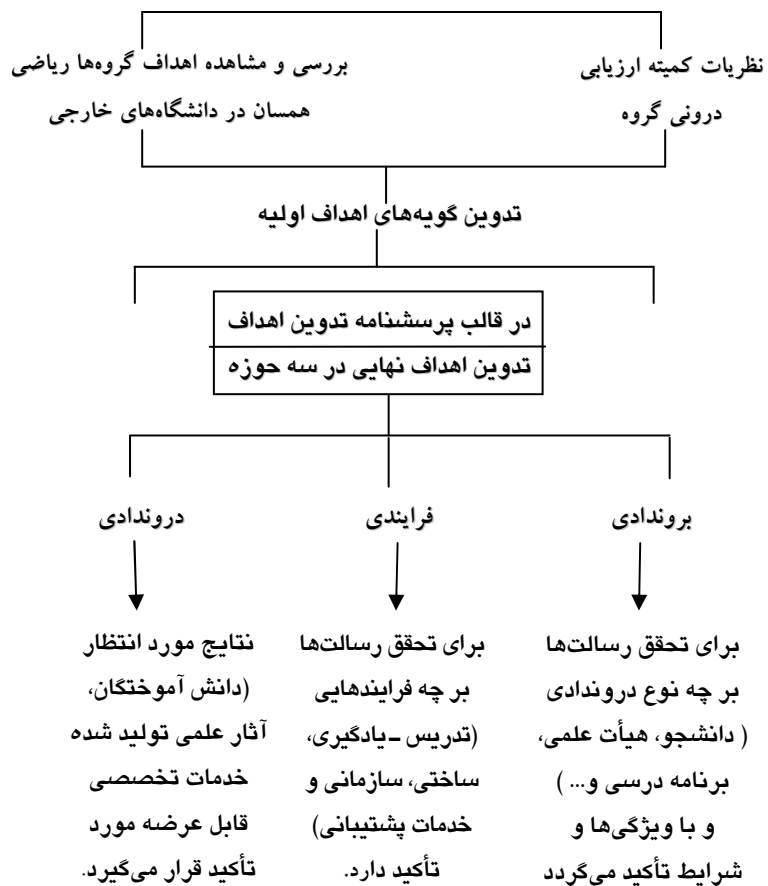
(الگوی تلفیقی مورد استفاده در تدوین رسالت و اهداف گروه‌های
آموزشی ریاضی محض و کاربردی دانشگاه صنعتی امیرکبیر)

- مشخص ساختن و تعریف وضعیت آرمانی گروه
- تجزیه و تحلیل وضعیت موجود گروه (وضعیت واقعی زمان حال) و تفاهم
درباره بهترین آینده ممکن
- تدوین رسالت گروه

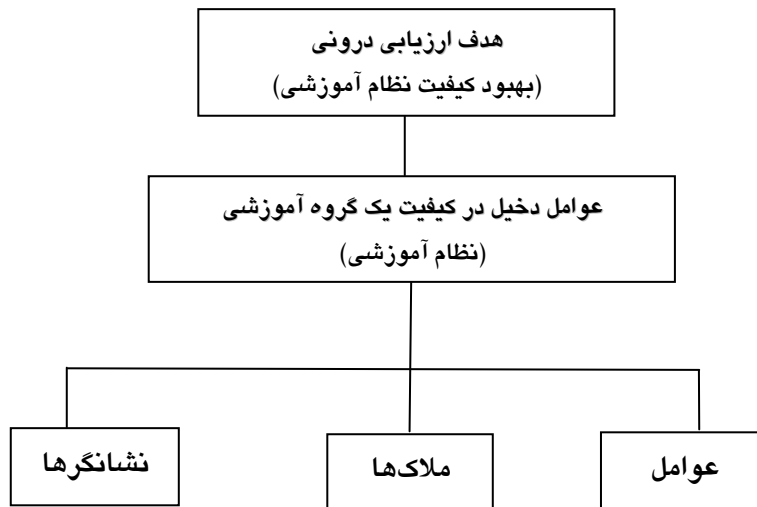


مطالعه اسناد و مدارک موجود در گروه در خصوص وظایف گروه



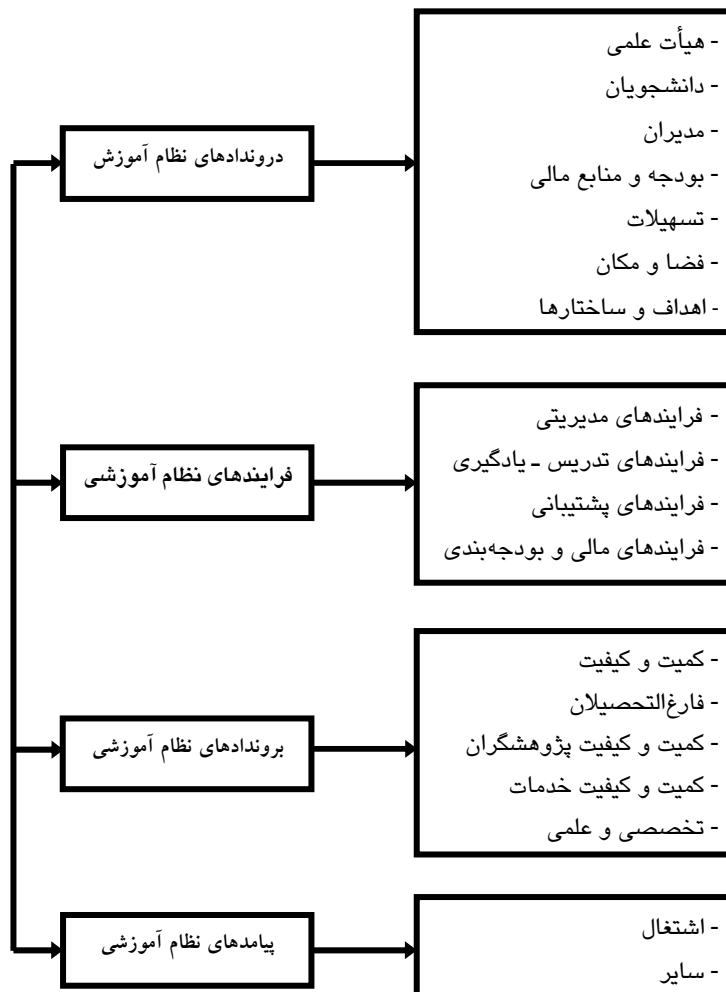


مرحله چهارم: تعریف و تدوین عوامل
(چه چیزی را ارزیابی کنیم؟)



عامل: عمده‌ترین عناصر درون‌داد، فرایند و برون‌داد یک نظام آموزشی (گروه/ دانشکده/ دانشگاه) عامل نامیده می‌شود. به عبارت دیگر عوامل همان بخش‌های عمده و کلی یک گروه آموزشی هستند.

عناصر نظام دانشگاهی براساس الگوی عناصر سازمانی



معیارهای تدوین عوامل

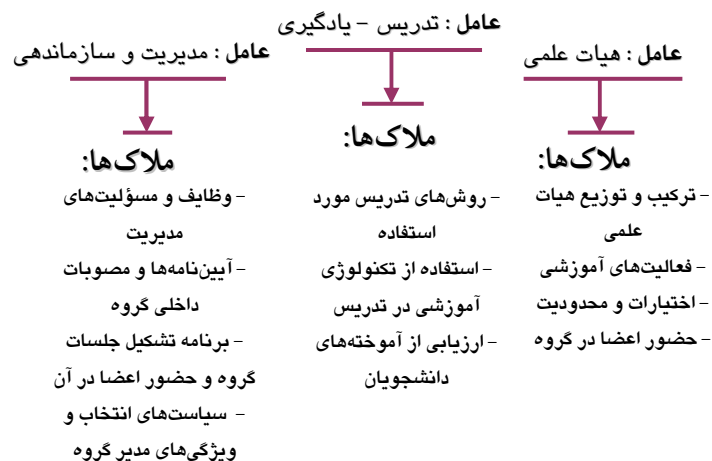
- ❖ توجه به تجارب ملی و بین‌المللی در زمینه ارزیابی درونی؛
- ❖ پوشش دادن کلیه قسمت‌های نظام آموزشی و
- ❖ نظریات و تجربیات اعضا در زمینه عمده‌ترین مؤلفه‌هایی که سنجش آنها کیفیت گروه را نمایان می‌سازد.

عوامل عمده مورد توجه در ارزیابی درونی

- ۱- رسالت و اهداف
- ۲- مدیریت و سازماندهی
- ۳- هیأت علمی
- ۴- دانشجویان
- ۵- دانش‌آموختگان
- ۶- فرایند تدریس - یادگیری
- ۷- دوره‌های آموزشی و برنامه درسی
- ۸- پژوهش
- ۹- امکانات و تجهیزات

مرحله پنجم: تعریف و تدوین ملاک‌ها

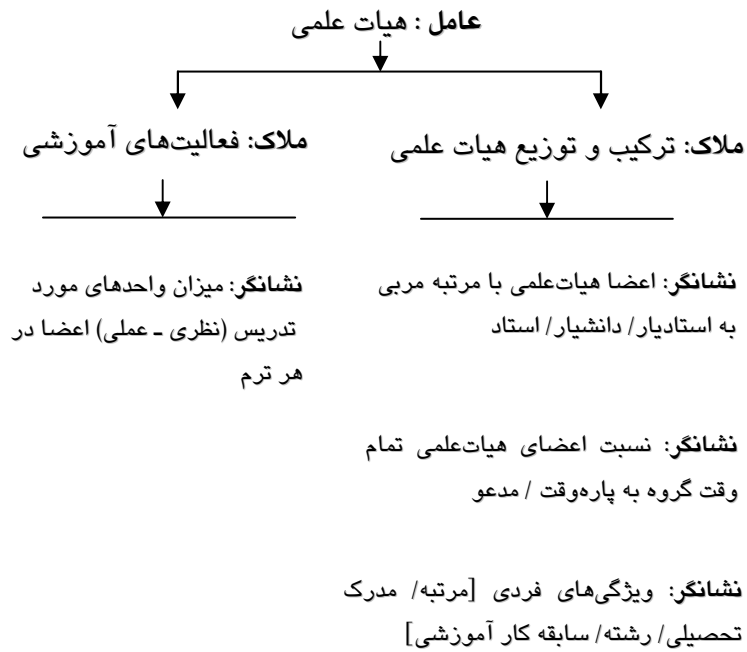
ملاک: عمده‌ترین جنبه‌ها یا ویژگی‌های هر عامل که به بهترین نحو ممکن وضعیت آن عامل را نمایان می‌کند.



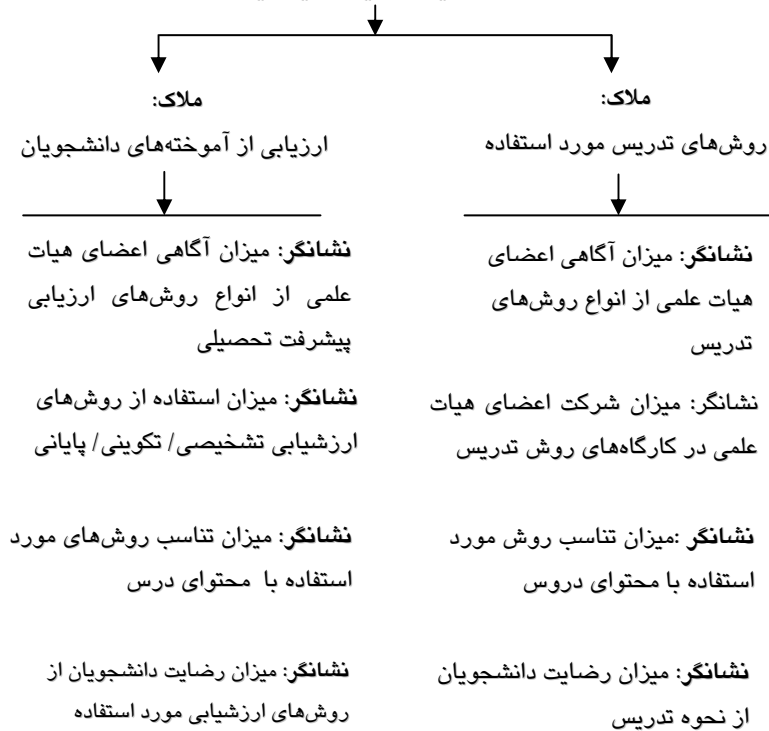
مرحله ششم: تعریف و تدوین نشانگرها و معیارهای قضاوت

نشانگر: عمده‌ترین جنبه‌ها یا ویژگی‌های هر ملاک که به بهترین نحو ممکن کیفیت (وضعیت) ملاک را نمایان می‌کند.

- آماره‌ای است درباره نظام آموزشی که جنبه‌ای از عملکرد آن را نشان و کاستی‌های آن را مشخص می‌سازد.
- تمام متغیرهایی که بیانگر وضعیت یا تغییر در وضعیت پدیده یا ملاک مورد ارزیابی هستند.



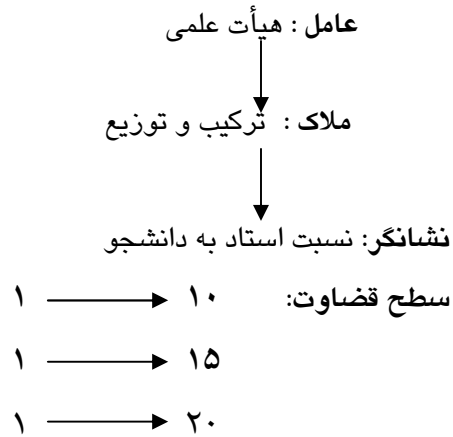
عامل: فرایند تدریس - یادگیری



مبنای تدوین نشانگرها و معیارهای قضاوت:

- ❖ اهداف گروه آموزشی
- ❖ نظر اعضا هیات علمی
- ❖ آئین نامه‌های مصوب
- ❖ شرایط و امکانات گروه آموزشی

تدوین نشانگرها در سه سطح مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب؛



مثال:

هدف : پرورش یک دید و نگرش مثبت در دانشجویان نسبت به رشته

تحصیلی

عامل : دانشجویان

ملاک : نظر دانشجویان در خصوص رشته تحصیلی

نشانگر : میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی حین تحصیل

معیار تحقق هدف : میانگین پاسخ‌های دانشجویان به سؤالات این

نشانگر

مطلوب: $0/10 - 0/66$

نسبتاً مطلوب: $0/66 - 0/33$

نامطلوب: $0 - 0/33$

عوامل	ملاک‌ها	نشانگرها
اهداف و رسالت‌ها	مشارکت اعضای گروه در تدوین و تصریح اهداف (آموزشی، پژوهشی، عرضه خدمات تخصصی)	- میزان مشارکت اعضای گروه در تدوین و تصریح اهداف (آموزشی، پژوهشی، عرضه خدمات تخصصی)
ساختار سازمانی و مدیریت	برنامه تشکیل جلسات گروه و حضور اعضا آن	- وجود برنامه مدون برای تشکیل جلسات گروه - میزان حضور اعضا در جلسات گروه
هیات علمی	ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی	- نسبت اعضای هیات علمی به دانشجو
دانشجویان	پیشرفت تحصیلی دانشجویان گروه	- معدل دانشجویان گروه به تفکیک سطوح
فرایند تدریس و یادگیری	روش‌های تدریس مورد استفاده اعضای هیات علمی گروه	- میزان آگاهی اعضای هیات علمی از روش‌های تدریس متنوع در آموزش
دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی	رشته‌ها و سطوح آموزشی گروه	- سطوح و رشته‌های دایر در گروه
دانش‌آموختگان	ادامه تحصیل دانش‌آموختگان گروه	- نسبت دانش‌آموختگان گروه که به مقاطع تحصیلی راه یافته‌اند
امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی	کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی مورد استفاده گروه	- میزان کتب تخصصی موجود در کتابخانه
پژوهش	آثار و فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیات علمی	- تعداد کتب تخصصی و مقالات تالیفی و ترجمه شده توسط اعضای هیات علمی

پیوستگی و ارتباط رسالت‌ها و اهداف، عوامل، ملاک‌ها و نشانگرها و معیارهای قضاوت



**مرحله هفتم: مشخص کردن داده‌های مورد نیاز جهت سنجش
نشانگرها**

داده‌های مورد نیاز با توجه به :

- ۱- متغیرهای عمده تشکیل دهنده هر نشانگر
 - ۲- جامعه‌های آماری (هیات علمی، دانشجو، مدیر گروه، دانش‌آموختگان و کارفرمایان مستقیم دانش‌آموختگان)
 - ۳- منبع گردآوری داده‌ها
- تعیین می‌گردند.

**مرحله هشتم: طراحی و تدوین ابزارهای اندازه‌گیری جهت
گردآوری داده‌ها**

پس از مشخص شدن:

- ❖ نوع داده‌ها
- ❖ منبع گردآوری داده‌ها

ابزارهای لازم تدوین می‌شوند :

- ❖ پرسشنامه
- ❖ مصاحبه
- ❖ چک لیست

اجرا

مرحله نهم: گردآوری داده‌های مورد نیاز

الف) گردآوری داده‌های مربوط به داخل گروه:

❖ دانشجویان

❖ هیات علمی و مدیر گروه

❖ مصاحبه

❖ چک لیست

❖ اسناد و مدارک

ب) گردآوری داده‌های مربوط به زیر جامعه‌های خارج از گروه:

❖ دانش‌آموختگان

❖ کارفرمایان

مرحله دهم: تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به ارزیابی درونی

❖ روش‌های تحقیق: (کمی / کیفی)

❖ روش‌های آماری (توصیفی / استنباطی)

❖ در صورتی که هدف تعمیم‌پذیری باشد، از آمار استنباطی استفاده می‌شود.

❖ در ارزیابی درونی هدف تعمیم‌پذیری نیست.

❖ ارزیابی درونی به جنبه‌ها و روش‌های تحقیق کیفی نزدیکتر است.

لذا:

روش تجزیه و تحلیل غالب در ارزیابی درونی، استفاده از آمار توصیفی است.

ارزش‌های عددی مقیاس لیکرت

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

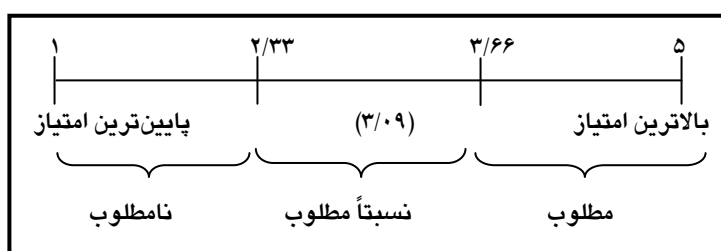
مناسب‌ترین وضعیت

نا مناسبترین وضعیت

نمونه یک سؤال پرسشنامه که ۳۵ نفر بدان پاسخ داده‌اند.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	گزینه‌های پاسخ
۵	۴	۳	۲	۱	ارزش عددی
۱۴	۱۱	۵	۲	۳	جواب‌های پاسخ‌دهندگان

$$\text{امتیاز سوال} = \frac{۱ * ۳ + ۲ * ۲ + ۳ * ۵ + ۴ * ۱۱ + ۵ * ۱۴}{۳۵} = \frac{۱۳۶}{۳۵} = ۳/۰۹$$



$$\text{امتیاز هر نشانگر} \times \text{مجموع فراوانی‌های مربوط به آن} \\ \text{امتیاز ملاک} = \frac{\text{تعداد کل نشانگرهای مربوط به آن ملاک}}{\text{تعداد کل ملاک‌های مربوط به آن ملاک}}$$

$$\text{امتیاز هر نشانگر} \times \text{مجموع فراوانی‌های مربوط به آن} \\ \text{امتیاز عامل} = \frac{\text{تعداد کل ملاک‌های مربوط به آن ملاک}}{\text{تعداد کل ملاک‌های مربوط به آن ملاک}}$$

مرحله یازدهم: تدوین گزارش ارزیابی درونی

فرایند تدوین گزارش :

- ❖ هر فرد یا کمیته فرعی گزارش بخش (یا عامل) تحت مطالعه خود را تدوین نمایند .
- ❖ گزارش هر بخش (یا عامل) در جلساتی مورد بررسی قرار گرفته و گزارش مقدماتی تدوین شود.
- ❖ گزارش مقدماتی بین اعضای هیأت علمی گروه توزیع و اعضا نظرات خود را اعلان نمایند.
- ❖ گزارش‌های مقدماتی در کمیته مورد بررسی و گزارش نهایی تدوین شود.

پیش بایست‌های انجام ارزیابی بیرونی:

۱. تدوین گزارش ارزیابی درونی براساس یک چارچوب هستند؛
۲. اعلام آمادگی گروه جهت انجام ارزیابی بیرونی؛
۳. درخواست انجام ارزیابی بیرونی از سوی نهاد مسئول طرح در دانشگاه و
۴. جمع‌آوری کلیه اسناد و شواهد پشتیبان گزارش ارزیابی درونی.
 - ❖ برنامه‌ریزی حضور هیأت همگان در واحد؛
 - ❖ اطلاع‌رسانی مناسب درباره بازدید هیأت همگان؛
 - ❖ مشخص نمودن جا و مکان؛
 - ❖ در اختیار گذاردن یک دستگاه کامپیوتر، پرینتر و یک تایپیست؛
 - ❖ قرار دادن کلیه اسناد مرتبط با فعالیت گروه در اتاق جلسات هیأت همگان؛
 - ❖ مشخص نمودن هزینه‌های انجام ارزیابی بیرونی و محل تأمین آنها؛
- ۵- تشکیل هیأت همگان (افرادی از وزارتخانه مربوطه، اعضای هیات علمی، مدیران دانشگاهی)؛
- ۶- چارچوب مرجع مورد استفاده هیأت همگان (معیارهای قضاوت / فرایند اجرا)؛

فرایند انجام ارزیابی بیرونی

۱- تشکیل هیأت همگنان:

۱-۱ ترکیب:

- ❖ نماینده انجمن علمی: (یک نفر از صاحبانظران حوزه مربوطه)؛
- ❖ یک نفر از کمیته ارزیابی درونی واحد مورد ارزیابی؛
- ❖ یک نفر صاحب نظر در حوزه ارزشیابی / حوزه‌های مرتبط
- ❖ نماینده دانشگاه؛
- ❖ یک نفر از رشته مورد ارزیابی از دیگر دانشگاه‌ها به پیشنهاد واحد مورد ارزیابی؛
- ❖ یک نفر از دیگر رشته‌های دانشگاه / حتی‌المقدور رشته‌های مرتبط باشد؛
- ❖ در صورت امکان یک نفر کارشناس آموزشی / ارزشیابی.

۱-۲- وظایف:

الف) مطالعه و بررسی گزارش ارزیابی درونی:

- ❖ فرایند اجرای ارزیابی درونی؛
- ❖ چارچوب تدوین گزارش؛
- ❖ وضعیت کلی هر یک از عوامل؛
- ❖ چارچوب نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها؛
- ❖ پیشنهادهای ارائه شده؛
- ❖ فرایند برنامه‌ریزی جهت به‌کارگیری پیشنهادهای و نحوه عملی کردن آنها.

ب) جمع‌آوری کلیه اسناد و شواهد پشتیبان:

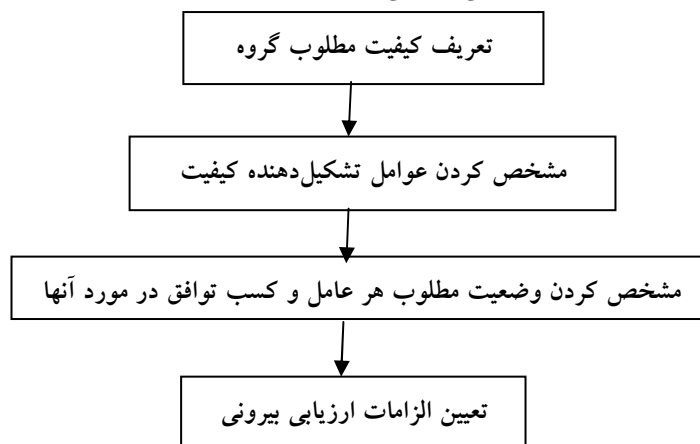
- ❖ آیین‌نامه‌ها؛
- ❖ دستورالعمل و نظام‌نامه‌ها؛
- ❖ گزارش‌های سالانه (دو سال قبل)؛
- ❖ برنامه‌های آموزشی (به تفکیک مقاطع)؛
- ❖ برنامه‌های تسهیلات و...؛
- ❖ کلیه مستندات پشتیبان گزارش ارزیابی درونی.

ج) تهیه و تدوین چارچوب بازدید از محل:

- ❖ تدوین جدول زمانبندی؛
- ❖ تقسیم کار بین اعضا؛
- ❖ توافق بر نحوه انجام کار در محل؛
- ❖ توافق بر نحوه تماس با مراجع اطلاعات در محل.

د) تعریف کیفیت مطلوب گروه:

تعیین و تصویب مجموعه (استانداردها با توجه به اهداف و رسالت گروه و گزارش ارزیابی درونی تحت عنوان الزامات).



هـ) بازدید از محل:

- ❖ ملاقات با نمایندگان دانشگاه : - هیأت رئیسه - نمایندگان آنها؛
- ❖ جلسه و ملاقات با کمیته ارزیابی درونی؛
- ❖ جلسه و ملاقات با اعضای هیأت علمی؛
- ❖ جلسه و ملاقات با منتخبی از دانشجویان؛
- ❖ مشاهده محیط؛
- ❖ جلسه عام (باز)؛
- ❖ جلسه پایانی با مدیر گروه.

و) تهیه و تدوین پیش‌نویس گزارش ارزیابی بیرونی

ز) تهیه و تدوین گزارش نهایی ارزیابی بیرونی

- ❖ مقدمه؛
 - ❖ فرایند انجام ارزیابی بیرونی؛
 - ❖ اهداف، رسالت مدیریت و ساختار سازمانی؛
 - ❖ هیأت علمی؛
 - ❖ فرایند یاددهی یادگیری؛
 - ❖ پژوهش؛
 - ❖ دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی؛
 - ❖ سایر عوامل؛
 - ❖ خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهاد.
- توصیه‌ها باید به صورت برجسته مشخص شود.

جمع بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای

مشکلات مربوط به نهادینه سازی نظام تضمین کیفیت:

- ❖ برداشتن گام‌های بزرگ ناموفق به جای گام‌های کوچک موفق؛
- ❖ در اختیار نداشتن نیروی انسانی متخصص ارزیابی؛
- ❖ اعتقاد نداشتن مدیران یا استفاده‌های نابجا از نتایج؛
- ❖ عدم توجه به پیش نیازها و الزامات قبل از وارد شدن به مرحله اجرا؛
- ❖ فقدان مطالعه کافی قبل از اجرا و کنترل در حین اجرای فعالیت‌های ارزیابی؛
- ❖ روشن نبودن ارتباط ارزیابی با سایر مجموعه فعالیت‌های دانشگاهی و انجام آن به عنوان یک پروژه مجزا؛
- ❖ روشن نبودن نقش ارزیابی، پیامدهای ناشی از آن و فلسفه اجرای آن.

از این رو پیشنهاد می‌شود:

(الف)

- ❖ به‌کارگیری نظام متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای در بدو کار؛
- ❖ توجه بیشتر به جایگاه بین‌المللی دانشگاه و تلاش برای ارتقای آن؛
- ❖ کوشش و خطای کمتر و سرعت بیشتر در استقرار نظام مورد نظر؛

- ❖ توجه زیاد به استقلال دانشگاهی و تأکید زیاد بر تضمین درونی کیفیت؛
- ❖ پویایی در تغییر ساختارها و روش‌های اجرایی و در عین حال ثبات در سیاست‌های کلی.

(ب)

- ❖ تأسیس نهادهای متصدی ارزشیابی و اعتبارسنجی؛
- ❖ فراهم آوردن تمهیدات قانونی برای انجام ارزشیابی؛
- ❖ تدوین معیارها و استانداردهای ارزشیابی؛
- ❖ ایجاد روشهای ارزشیابی درونی و بیرونی؛
- ❖ تعیین پیامدهای مدیریتی برای آموزش عالی.

(ج) استقرار نظام‌های ارزشیابی، اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در سطح ملی:

- ❖ سیاستگذاری و خط‌مشی‌های ملی تدوین و اجرا می‌شود؛
- ❖ پشتیبانی و حمایت لازم جهت اعمال نتایج و یافته‌ها انجام می‌گیرد؛
- ❖ پیامدهای مدیریتی برای آموزش عالی؛ تعیین می‌گردد.

در سطح دانشگاهی:

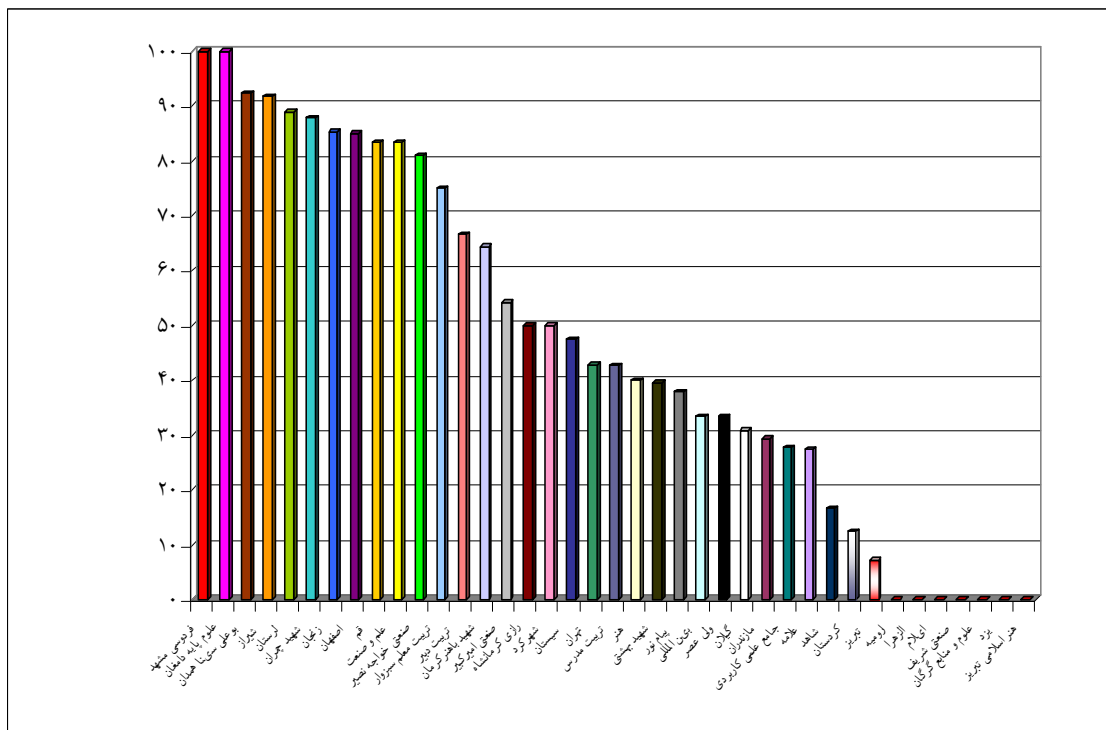
- ❖ فرهنگ کیفیت و مسئولیت‌پذیری در عناصر درونی‌اش را ایجاد می‌کند و توسعه می‌دهد؛
- ❖ کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات خود را ارتقا می‌دهد
- ❖ به پاسخگویی در سطح ملی و رقابت در سطح بین‌المللی پاسخ و به ارزیابی بیرونی می‌پردازد.

گزارش عملکرد طرح ارزشیابی و اعتبارسنجی علمی
دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی

۱- تعداد دانشگاهها و گروههای آموزشی مجری طرح ارزیابی درونی

سال داوطلبی	تعداد دانشگاه	تعداد گروههای آموزشی
۱۳۷۹	۱۷	۸۴
۱۳۸۰	۱۲	۶۸
۱۳۸۱	۱۵	۹۰
۱۳۸۲	۱۵	۸۴
۱۳۸۳	۱۵	۸۰
۱۳۸۴	۱۳	۷۱
نیمه اول ۱۳۸۵	۹	۲۹
جمع	۴۶	۵۰۶

۲- درصد پیشرفت طرح ارزیابی درونی در هر یک از دانشگاه‌های مجری



۳- تعداد گروه‌های آموزشی مجری طرح ارزیابی درونی به تفکیک ۵ گروه علوم انسانی، فنی و مهندسی، پایه، کشاورزی و همچنین هنر

تعداد گروه‌هایی که طرح را به پایان رسانده‌اند	تعداد گروه‌های آموزشی	گروه
۶۷	۱۹۹	علوم انسانی
۱۵	۸۱	فنی و مهندسی
۴۴	۱۰۱	علوم پایه
۳۱	۹۱	علوم کشاورزی
۲	۱۳	هنر

تعداد کارگاه‌های آموزشی برگزار شده از ابتدا تا دی ماه ۱۳۸۵

تعداد کارگاه‌های برگزار شده در هر سال	سال
۱	۱۳۷۹
۶	۱۳۸۰
۱۴	۱۳۸۱
۱۸	۱۳۸۲
۱۶	۱۳۸۳
۱۲	۱۳۸۴
۱۹	۱۳۸۵
۸۶	جمع

لازم به ذکر است تاکنون ۲۴۱ نرم‌افزار ارزیابی درونی و نیز نزدیک به ۵۰۰۰ بسته آموزشی برای تمامی گروه‌های آموزشی درگیر طرح ارسال شده است.

**تعداد دانشگاه‌ها و نمایندگان حاضر در سه دوره تخصصی تربیت
کارشناس ارزیابی**

تعداد نمایندگان	تعداد دانشگاه‌ها	دوره
۱۷	۱۰	دوره اول
۱۸	۹	دوره دوم
۲۳	۱۴	دوره سوم

تفکر راهبردی، تحول انگاره‌ها و حرکت
به سوی تعالی در عرصه آموزش عالی

(دکتر جعفر توفیقی داریانی)

مسئله تا تحول در بینش‌ها و تفکرات ما اتفاق نیافتد، عملاً اتفاقی در بیرون نخواهد افتاد. برخی از متخصصین مدیریت بر این نکته تأکید دارند که داشتن تفکر راهبردی مهمتر از داشتن برنامه راهبردی و یا برنامه استراتژیک است. پس از این مرحله است که ذهن‌ها و انگاره‌ها متحول می‌شود و ما به سوی تعالی حرکت می‌کنیم. در نتیجه باعث ایجاد سازمان‌های متعالی و پیشرونده می‌شود که این تحول فرهنگی بسیار بزرگی است.

کیفیت؛ روح سازمان و شالوده ارگانیزم آن

بحث نظارت و ارزیابی و تعالی اساساً به معنی این نیست که عده‌ای بر عده‌ای دیگر نظارت کنند، در واقع باید همه چیز را کنترل کنند، یعنی کیفیت، بخشی از سازمان نیست، کیفیت همه چیز سازمان است و به همه هم مربوط می‌شود. می‌خواهم براینکه نکته تأکید کنم که تفکر برای رسیدن به تعالی باید از مقیاس فرد شروع شود؛ یعنی امروز ما مثل دیروزمان نباشد، فردای ما با امروز یکی نباشد.

نظارت و ارزیابی یک آموزه دینی

این از آموزه‌های دینی ماست، یعنی به ما توصیه شده است که همواره وضعیت مطلوب خود را ترسیم کنید، وضعیت موجود را مشخص و برای بهبود آن برنامه داشته باشید. پس قبل از اینکه بحث تعالی سازمان مطرح باشد، بحث تعالی فرد مطرح است. جوهره نظارت و ارزیابی، امری درونی و پذیرفتنی است. نظارت از خویشتن آدمی آغاز می‌شود.

انسانی که به تعالی خودش فکر نکند نمی‌تواند به تعالی سازمانش فکر کند. مثلاً اگر من امروز یاد نگرفته باشم از خودم پرسش کنم که آیا روش تدریس من مطلوب است یا خیر و توان اصلاح آن را نداشته باشم، برای سازمان خود هم هیچ کاری نمی‌توانم انجام دهم. پس ابتدا از خودمان شروع می‌کنیم که آیا ما تفکر تعالی داریم یا نداریم؟ آیا ما روش‌های متعالی کردن خودمان را بلد هستیم یا خیر؟

اول خودسازی سپس اصلاح دیگران و سازمان

پس باید روی این مسأله فکر کنیم و آماده شویم، خودمان را بسازیم در روش‌ها و تعاملاتمان بازنگری نماییم و آن وقت به فکر سازمان خود باشیم و تجربیات به دست آمده را در سطحی گسترده تر در سطح سازمان پیاده کنیم، تأکید من بر این مسأله است که از خود شروع و به سوی تعالی سازمان حرکت نماییم.

پیوستگی تضمین کیفیت با افزایش اختیارات در عرصه آموزش عالی
ورود به نظام‌های تضمین کیفیت و ارتقای کیفیت، اساساً همراه با افزایش اختیارات است. یعنی سازمان‌هایی که می‌خواهند به عرصه تضمین کیفیت و ارتقای کیفیت وارد شوند باید وارد سیستم‌های عدم تمرکز شوند. چون تمرکز با کیفیت همخوانی ندارد. به عنوان مثال وقتی از یک مدیر می‌خواهید مراقب کیفیت باشد از او خواسته‌اید که دائم سیاست‌های اصلاح و بهبود را مدیریت نماید پس باید دارای اختیار باشد، به عبارتی از مدیری که اختیار ندارد نمی‌شود طلب بهبودی کرد چرا که اختیار تغییرات با او نیست.

بحث نظام‌های تضمین کیفیت در اروپا، آمریکا و جوامع دیگر از بنگاه‌های اقتصادی در بخش خصوصی شروع می‌شود، چون آنها اختیار همه گونه تصمیم‌گیری دارند و می‌توانند اختیار مدیریت سازمان و سیاستگذاری لازم را داشته باشند. اساساً دو عبارت مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی از اینجا ریشه گرفته است که ما در واقع مسئولیت به شما می‌دهیم، اختیارات لازم را هم می‌دهیم، در مقابل شما باید پاسخگویی عملکرد و کیفیت عملکرد خودتان باشید.

محیط‌های رقابتی و ارتباط آنها با تعالی و تضمین کیفیت

نکته بعد اینکه کیفیت برای چه هدفی؟ یعنی سازمان از خودش بپرسد که چرا باید بهتر کار کنم؟ چرا باید متعالی باشم؟ این چراها به این دلیل است که بیرون برای این تعالی مشتری وجود دارد. بنابراین تعالی دارای برخی معرف‌های درونی است مثلاً ما به دلیل اعتقاد به برخی ارزش‌های انسانی و اخلاقی مایل هستیم انسان متعالی باشیم. اما در سازمان‌ها این تعالی در یک محیط رقابتی است. دانشگاه‌ها در آمریکا، از طریق کسب رتبه برتر شهریه بیشتر و دانشجوی بیشتری می‌گیرند و دانش‌آموختگان دانشگاه‌های برتر در سازمان‌های برتر استخدام می‌شوند. توجه شما را به این نکته مهم جلب می‌کنم که ما وقتی سراغ اروپا و آمریکا می‌رویم و در بحث مدل‌ها، شیوه‌های آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم باید دقت کنیم که ما باید محیط را با کلیت آن تحلیل نماییم، یعنی چه محرک‌هایی باعث شده که یک دفعه بنگاه‌های اقتصادی در آمریکا به سرعت به سمت محیط‌های رقابتی و نظام‌های تضمین کیفیت بروند. بنابراین مسئولیت ما در

بحث تضمین کیفیت فقط به خودمان ختم نمی‌شود، یعنی این تصمیم، تصمیمی نیست که ما به تنهایی بتوانیم اجرا کنیم البته مثل همیشه نظام آموزش عالی و دانشگاه‌های ما پیشگام بوده‌اند. حتی در نظام‌های تضمین کیفیت خودشان پیشتاز شده‌اند که ما چطور در بین دانشگاه‌ها کیفیت خود را بالا ببریم. این حرکت‌ها خیلی خوب است اما برای بالنده شدن به محیط‌های واقعاً رقابتی نیاز داریم.

اعتبار سنجی و ارتباط آن با شفاف سازی فعالیت‌ها و سهم آن در تحقق اهداف و برنامه‌ها

نکته آخر که در جلسه امروز بحث شده این است که نقش اعتبارگذاری در برنامه‌های توسعه آموزش عالی چیست؟ به نظر بنده، نقش خیلی مثبت و حائز اهمیتی دارد. برخی مواقع ما برنامه‌ریزی که انجام می‌دهیم برای برخی از اهداف مبهم و غبارآلود است. ولی در بعضی مواقع بالعکس، برنامه‌ریزی برای اهداف واضح، روشن و مشخص است. علی‌رغم اینکه گفته می‌شود که تعاریف متفاوتی برای کیفیت است.

ارکان تضمین کیفیت و پیوستگی آن با ضرورت هدف‌گذاری و هویت بخشی به برنامه‌ها

بحث تضمین کیفیت چند رکن ثابت دارد: اول هدف‌گذاری؛ دوم ارزیابی وضع موجود؛ سوم برنامه‌ریزی استوار، متقن و شفاف. هدف‌گذاری یعنی مشخص کردن هدف، که چند خصوصیت عمده دارد:

۱- کار بسیار پیچیده‌ای است؛

۲- فصل مشترک ما با جامعه است.

یعنی ما نمی‌توانیم برای خودمان هر هدفی را طراحی کنیم، ما باید به جامعه و نیازهای جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنیم توجه کامل داشته باشیم. پس در هدف‌گذاری اولین مرحله یک نیازسنجی دقیق از مشکلات جامعه و آسیب‌شناسی‌های اجتماعی است، البته بزرگترین و مهمترین حسن نظام‌های تضمین کیفیت، این است که ما را وادار به هدف‌گذاری می‌کند و تا زمانی که سازمان هدف نداشته باشد، ورود به بحث تضمین کیفیت بی‌معناست. رکن دوم ارزیابی وضع موجود است. لازم است اشاره نمایم که تا این اواخر ما خیلی به این مسأله بها نمی‌دادیم که وضع موجودمان چیست؟ حدود ۴ تا ۵ سال است که این بحث‌ها باب شده است. آمار چیست؟ چند نفر دانشجو داریم؟ منحنی‌هایمان چیست؟ تازه هنوز هم دارای پایگاه‌های درست اطلاعاتی نیستیم ولی فرهنگ آن در حال مطرح شدن است. پس از طی این مراحل رکن سوم، یعنی برنامه‌ریزی معنا پیدا می‌کند: عبور از وضع موجود به وضع مطلوب و برنامه‌ریزی بدون اطلاع از وضع موجود یعنی ذهنی و منفصل از واقعیات جامعه.

ارتباط سیاستگذارانه کمیت و کیفیت در برنامه‌ریزی توسعه

آموزش عالی

نظام آموزش عالی ما قبلاً متهم به کمیت‌گرایی بود. گفته می‌شد که در حال توسعه کمی است و به کیفیت توجهی نمی‌کند. ولی در حال حاضر از دل همین کمیت‌گرایی، ارتقای کیفیت و نظام‌های تضمین کیفیت و

اعتبار سنجی بیرون می‌آید که رویکرد بسیار مثبتی است و انشاء...
تداوم پیدا کند.

اکنون خوشبختانه با طرح این موضوعات، یک جهت، مفهوم، معنا و هویت به برنامه‌هایمان داده‌ایم همه این موضوعات اتفاقات بسیار خوبی است که در برنامه سوم و چهارم این نوع ادبیات به صورت غنی به کار رفته است. این یعنی معنادار شدن انسان‌ها و سازمان‌ها که در اصلاح برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌های آموزش عالی کشور نیز تأثیر و نقش مثبتی خواهد داشت.

نگاهی اجمالی بر رئوس فعالیت‌های نظارت و ارزیابی در دانشگاه تربیت مدرس

تأسیس شورای نظارت و سنجش دانشگاه و دانشکده‌ها
در سال ۶۷

برگزاری نشست هم‌اندیشی سالانه اعضای شورای
نظارت و سنجش دانشگاه و دانشکده‌ها

برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه نظارت و ارزیابی
و ارتقای کیفیت برای اعضای هیأت علمی و کارشناسان
دست‌اندرکار

طراحی و تدوین کتاب عوامل و نشانگرها و کتاب جداول
عوامل و نشانگرهای دانشگاه

تشکیل کارگروه‌های مختلف برای بررسی آمار و اطلاعات
کتاب جداول عوامل و نشانگرهای دانشگاه و ارائه نظریات
مشورتی به مدیران

برنامه‌ریزی و برگزاری گردهمایی مدیران گروه‌های
آموزشی با هدف هم‌اندیشی با آنها برای ارتقای کیفیت
امور مختلف دانشگاه

برنامه‌ریزی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی روش
تدریس، مدیریت بهینه در آموزش عالی، آزمون سازی و
سایر کارگاه‌های علمی - تخصصی برای اعضای هیأت
علمی در دانشگاه

انتقال تجربیات دانشگاه در امور نظارت و سنجش به
سایر دانشگاه‌ها

بازنگری جامع فرم‌های ارزیابی و نظرسنجی در امور
مختلف

مکانیزاسیون فرایند نظارت و ارزیابی در دانشگاه









