

مقدمه

آموزش عالی با پیشینه ای به قدمت بیش از هشت سده ، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملت ها و دولت هاست و به جرأت می توان گفت در میان نهادهای اجتماعی و اقتصادی که ظرف چند صد سال اخیر پا به عرصه وجود گذاشته اند، تنها تعداد انگشت شماری توانسته اند مانند دانشگاه ها دوام آورند و پایدار بمانند. دانشگاه ها به عنوان زیر نظام های عمده نظام آموزش عالی از با ارزش ترین نهادهای جوامع در جهت پیشرفت و توسعه آنها می باشند. دانشگاه ها علاوه بر آن که در حفظ و حراست و انتقال فرهنگ و ارزش های جوامع دارای نقش مهمی هستند از نظر کسب و اشتغال ، ترویج و توسعه دانش و فن آوری در جوامع نیز ایفای نقش نموده و به امر تربیت و آماده سازی نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در حیطه های متفاوت مبادرت می ورزند.

نظام آموزش عالی به عنوان پدیده ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر باشد. رشد و گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به کیفیت، مسایلی مانند ترک تحصیل، اضافه عرضه نیروی انسانی متخصص و عدم فرصت جهت خلاقیت و در نهایت اتلاف منابع مالی و انسانی را به وجود می آورد.

بهبود بخشیدن و ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی، هدف متعالی نظام های آموزشی است و عدم دستیابی به آن، موجب هدر رفتن منابع اقتصادی، زوال اعتماد به نفس و تزلزل شخصیت فردی و اجتماعی فراگیران آن نظام میگردد. کیفیت درآموزش عالی امری پویا و دارای ابعاد متعددی است که دائماً تغییر می کند. پویایی و تغییر پذیری کیفیت موجب تلاش مداوم برنامه ریزان آموزشی برای بهبود بخشی و ارتقای آن می گردد. وجود یک سیستم مناسب و کارآمد ارزشیابی در نظام آموزش عالی، برنامه ریزان آموزشی را در ایجاد تغییر و ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی یاری می دهد. تجربه های حاصل از ارزیابی آموزش عالی حاکی از استفاده از یک رویکرد عمده برای ارزیابی کیفی آموزش میباشد که عبارتند از:

- ارزیابی درونی (خودارزیابی)

- ارزیابی برونی
 - تحلیل آماری رفتار نظام آموزش عالی با استفاده از نشانگرهای عملکرد
 - نظر سنجی از دانشجویان، دانش آموختگان، کارفرمایان و نهادهای تخصصی
 - آزمون دانش، نگرش و توانش دانش آموختگان
- از طرفی تغییرات در دانشگاه‌ها از طریق تغییرات تدریجی در نگرش و طرز تلقی اعضای هیأت علمی میسر خواهد بود. بنابراین باید شیوه‌ای از ارزشیابی دانشگاهی را به کارگرفت که به کمک آن بتوان نظر هیأت علمی را نسبت به ارتقای کیفی جلب کرد و همکاری آنان را در این امر میسر ساخت. در این میان ارزیابی درونی رویکردی است که چنین نویدی را می دهد. نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که از طریق ارزیابی درونی میتوان به طور مطلوب و مستمر به بهبود کیفیت نظام‌های آموزشی پرداخت. ارزیابی آموزشی به طور کلی و ارزیابی درونی به طور خاص، به ارزیابی عملکرد یک واحد آموزشی می پردازد که در نتیجه آن مشخص می‌شود یک واحد با چه درون داد و با به کارگیری چه فرآیندی به چه برون داد و ستانده ای نایل شده است.
- طبیعتاً، این مهم به منظور شناخت و درک عملکرد از یک سو و هدایت فعالیت‌ها به منظور ارتقای بهره وری و کیفیت از سوی دیگر انجام می پذیرد. در یک سیستم کارآمد ارزشیابی، ارزشیابی درونی یک گام ضروری است زیرا:
- فقط متخصصان دخیل در واحد، آگاهی تفصیلی از فعالیت ها و عملکرد خود دارند.
 - دست اندرکاران درون سیستم تغییرات ضروری برای بهبود مداوم را انجام خواهند داد.
 - ارزشیابی درونی حس مالکیت در روند ارزشیابی برای دست اندرکاران ایجاد کرده و آن ها ارزشیابی را سهمیم در کیفیت فعالیتهای خود احساس میکنند.
 - دیدگاه تازه درافراد درون سیستم از فعالیت هایشان ایجاد میشود.
- به واسطه ارزیابی درونی و در راستای بهبود کیفیت آموزش راهکارهای مهم به اجرا در می آید.

بنابراین میتوان گفت که به واسطه ارزیابی درونی، گروه یا واحد آموزشی تشویق میشود تا به راه هایی بیندیشد که به ایجاد تغییر و معرفی سازوکارهای تضمین کیفیت انجامیده و بر اساس نتایج ارزشیابی درونی توسعه و بهبود حاصل میگردد.

مفاهیم و مبانی ارزیابی درونی

اهمیت ارزیابی درونی

کیفیت آموزشی و پژوهشی از جمله دغدغه هایی است که همیشه نظام های دانشگاهی برای دست یابی به آن تلاش می کنند. به منظور ارتقای اثر بخشی و کارآیی نظام های آموزشی لازم است برنامه ریزی صورت پذیرد . بدیهی است که انجام برنامه

ریزی عملیاتی و ارتقای مستمر کیفیت آموزش عالی مستلزم استفاده از ارزیابی آموزشی و سنجش نیازهای جامعه است. می توان گفت که ارزیابی از نظام آموزشی یکی از ضرورت‌های پویایی این نظام است. به عبارت دیگر عدم وجود ارزیابی از این گونه نظام ها، موجب رکود آنها می‌شود. بنابراین در اغلب کشورها در دو دهه اخیر برای قضاوت درباره نظام های آموزش عالی از ارزیابی استفاده شده است. در کشور ما نیز آموزش عالی با هدف ارتقای کیفیت آموزش برای ارزیابی چه به صورت ساز و کار هدایتی (کنترلی) و چه به صورت ساز و کار بهبود بخشی به طرز مشخص و آشکار تأکید و تمرکز داشته و طرح ارزیابی درونی گروه های آموزشی دانشگاه ها را به تصویب رسانده و به دانشگاه‌های سراسر کشور اعلام نموده است. این طرح به منظور استفاده از تجارب اعضای هیأت علمی دانشگاه در راستای ارتقای سطح عملکرد گروه های آموزشی طراحی شده است و با توجه به اهمیت موضوع، موجب گردیده است تا از سوی بسیاری از دانشگاه های کشور مورد استقبال قرار گیرد و آنها تصمیم گرفته اند تا به اجرای طرح مذکور بپردازند.

تعریف ارزیابی درونی

ارزیابی درونی فرآیندی است که در آن اعضای یک نظام به منظور خود را درآینده دیدن، و به صورت خودآگاه، اقدام به ارزیابی مجموعه عناصر موجود در نظام خود می کنند تا جنبه های قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای خود را دریابند و به اصلاح ضعف ها، تحکیم قوت ها، استفاده از فرصت ها و رفع تهدیدها و تبدیل آن ها به فرصت بپردازند.

اهداف ارزیابی درونی

در ارزیابی درونی، در واقع هدف آن است که دست اندرکاران نظام آموزشی نسبت به هدفهای نظام و مسائلی که در تحقق این هدف ها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند سپس میزان دستیابی به آن ها را بسنجند، تا بر آن اساس به برنامه ریزی آینده، جهت بهبود کیفیت بپردازند. بنابراین در ارزیابی درونی ضمن بررسی وضعیت موجود نظام، مبنایی جهت برنامه ریزی فعالیتهای آتی فراهم میگردد.

به عبارتی میتوان اظهار نمود که در فرآیند اجرای ارزیابی درونی موارد زیر، زمینه را برای ارتقای کیفیت نظام آموزشی فراهم می‌سازد:

- ۱- بهبود کیفی نظام آموزشی عالی
- ۲- همسو کردن نظام دانشگاهی با نیازهای جامعه و منابع تخصصی
- ۳- یاری دادن به خود تنظیمی امور نظام دانشگاهی
- ۴- آشکار کردن جنبه های مختلف کیفی عوامل نظام دانشگاهی شامل درون داد، فرآیند، برون داد و پیامد
- ۵- مشارک اعضای هیأت علمی در شفاف سازی امور دانشگاهی

- ۶- بهبود بخشیدن به کیفیت نظام آموزش عالی
- ۷- ترسیم مسیری جهت سنجش گروه آموزشی و خود تحلیل‌گری در برنامه‌ها و مدیریت آن‌ها و اجرای برنامه‌ها

فواید ارزیابی درونی

- در فرآیند اجرای ارزیابی درونی گروه آموزشی، فواید زیر حاصل می‌شود:
- ۱- اعضای هیأت علمی گروه آموزشی به طور دقیق از اهداف آموزشی گروه آگاه می‌شوند
 - ۲- اعضای هیأت علمی گروه آموزشی، نقاط ضعف و قوت گروه را شناسایی می‌کنند
 - ۳- اعضای هیأت علمی، در صدد رفع نقاط ضعف گروه بر می‌آیند
 - ۴- اعضای هیأت علمی به نقش خود در ارتقای گروه پی می‌برند
 - ۵- فعالیت اعضای هیأت علمی در گروه آموزشی همگرا می‌شود
 - ۶- اعضای هیأت علمی از تجارب یکدیگر استفاده می‌کنند
 - ۷- اعضای هیأت علمی فرصت ابراز نظرات خود را پیدا می‌کنند
 - ۸- گروه آموزشی در تصمیم‌گیری‌ها قدرت بیشتری پیدا می‌کند
 - ۹- گروه آموزشی پیشرفت خود را به وضوح مشاهده می‌کند
 - ۱۰- گروه آموزشی پیشرفت و توسعه خود را بر اساس شواهد و مدارک حاصل از ارزیابی درونی پیگیری می‌نماید

ارزیابی کیفیت گروه آموزشی

کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی یک گروه آموزشی به شرح زیر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

- ۱- اهداف گروه آموزشی
 - اهداف کلی گروه چیست؟
 - آیا توافق درباره اهداف صورت گرفته است؟
 - افراد ذیربط و ذی‌صلاح چه انتظاراتی از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی گروه دارند؟
- ۲- فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی
 - میزان موفقیت در اجرای برنامه‌های درسی
 - میزان موفقیت در به کارگیری روش‌های تدریس نوین
 - میزان موفقیت در بهبود گزینش دانشجو
 - میزان موفقیت در تجهیز آزمایشگاه و فضاهای آموزشی

- میزان موفقیت در اجرای طرح های پژوهشی و پایان نامه ها

فرآیند و گام های ارزیابی درونی

تجربه دانشگاه های برخی کشورهای پیشگام در استفاده از الگوی اعتبار سنجی متشکل از ارزیابی درونی و برونی نشان می دهد که ارزیابی درونی به عنوان مقدمه ای برای اجرای ارزیابی برونی انجام می شود تا اعتبار گذاری و رتبه بندی دانشگاه ها به عمل آید. بر این اساس نظام دانشگاهی داوطلب ارزیابی، در ابتدا به ارزیابی درونی خود می پردازد. سپس گزارش ارزیابی درونی مورد بازبینی هیأت همگنان قرار میگیرد و بازدید از نظام دانشگاهی داوطلب ارزیابی انجام می شود و سرانجام با توجه به استانداردهای از قبل تعیین شده، درباره صلاحیت نظام مذکور قضاوت میشود و رتبه آن ها تعیین میگردد. فرآیند اجرای ارزیابی درونی با تعیین اهداف و ملاک های ارزیابی آغاز می شود و به ارائه و اجرای راه کارهای مناسب جهت ارتقای کیفی نظام آموزشی ختم می گردد.

حوزه رسالت و اهداف:

۱. رسالت

رسالت، بیان و توصیف اهمیت و میزان وسعت کاری است که باید انجام شود و راهنمای فعالیتهای اجرایی است. در حقیقت دلیل وجودی یک رشته یا گروه را روشن می کند. در بیان کلی وجه تمایز یک رشته یا گروه از سایر رشته ها در پاسخ به این سؤال است که ما که هستیم؟ و چه می کنیم؟ و در پی رسیدن به چه اهدافی هستیم؟

لذا از یک گروه یا موسسه آموزشی اثر بخش انتظار میرود رسالت خود را به شکل مناسب و روشن بنویسد و به عنوان سند، سرفصل برنامه ریزی و فعالیت های خود قرار دهد.

۲. اهداف

هدف عبارت است از نتیجه، مقصد یا وضعیت مطلوب و بالاتری که میخواهی به آن دستیابی. به عنوان مثال برخوردار شدن کادر آموزشی گروه از مهارت های تدریس فعال یا یادگیری مهارت های مطالعه توسط دانشجویان اهداف مطلوبی است که گروه برای افزایش اثر بخشی خود تمایل دارد به آن هدف دست یابد. در واقع هنگامی که عوامل موثر در اثر بخشی و بازدهی گروه آموزشی را فهرست بندی کنیم مثلاً توانایی کادر آموزشی در اجرای شیوه هدایت فعال تدریس، طراحی آزمونهای استاندارد، ارزشیابی و اصلاح کوریکولوم، امکانات و تجهیزات گروه و سپس وضعیت مطلوب را برای هر کدام از عوامل ترسیم مینمائیم، این وضعیت مطلوب ترسیم شده، همان هدف و مقصدی است که باید به آن دست یابیم. تعیین و نوشتن اهداف در قالب عبارت های روشن و عینی برای رسیدن به وضعیت مطلوب، مفید بلکه ضروری است و بهتر است موارد زیر در آن مشخص شود: روش ها، منابع، زمان و فعالیت های لازم و مناسب. مثال:

نامناسب : افزایش توانایی های آموزشی اعضای گروه.

مناسب : تا پایان سال ۸۵ اعضای گروه اصول و روش های عملی یادگیری مشارکتی را از طریق یک کارگاه آموزشی بیاموزند.

سطوح اهداف

اهداف از لحاظ کلیت، در چند سطح تنظیم میشوند: کلی، مرحله ای یا بینابینی و اختصاصی. تامین تجهیزات و امکانات آموزشی هدفی کلی محسوب شده و شامل مواد مختلفی از قبیل کتاب، مجله، میز و صندلی، تخته، اسلاید، پروژکتور، لوازم آزمایشگاهی و سایر موارد میگردد. بنابراین هدف کلی مبهم بوده و دارای مصادیق مختلفی است: همان طور که عبارت کلی زیر میتواند زمینه های گوناگونی را در برگیرد "توانمند سازی مداوم اعضای هیأت علمی گروه". از این رو بهتر است هدف کلی را از طریق دسته بندی موارد و مصادیق مرتبط به چند هدف بینابینی ثانویه یا مرحله ای تقسیم نموده و سپس برای هر هدف مرحله ای نیز اهداف اختصاصی تنظیم نمائیم. به عنوان مثال برای هدف کلی "تامین تجهیزات و امکانات آموزشی" دو هدف ثانویه را می توان در نظر گرفت. تامین منابع کتابخانه ای برای کادر علمی و دانشجویان گروه یا دانشکده و تأمین و تکمیل وسایل آموزشی مورد نیاز در کلاس ها و سالن های درس.

ویژگی های اهداف اختصاصی

- ۱- اختصاصی باشد یعنی یک نتیجه را در برگیرد.
- ۲- با روش های مناسب علمی قابل اندازه گیری باشد.
- ۳- قابل دستیابی باشد یعنی واقع بینانه بوده و با توجه به زمان و امکانات قابل دستیابی باشد.
- ۴- زمان دستیابی به تغییر مورد انتظار در آن مشخص شده باشد.

آگاهی دست اندرکاران از رسالت و اهداف

بیشتر اوقات به جز مدیران، سایر اعضای گروه یا موسسه و به ویژه دست اندرکاران دیگر تصویر روشن و کاملی از رسالت و اهداف ندارند. این نا آگاهی تاثیر نامطلوبی بر اجرای موثر و ارزشیابی فعالیت ها و برنامه ها دارد. همچنین ممکن است موجب فاصله و بیگانگی بین مدیریت و دست اندرکاران و ذینفعان شود. از این رو مطلع و آگاه بودن تمامی دست اندرکاران از رسالت و اهداف متناسب با نقش و میزان ارتباط خودشان با گروه و موسسه در افزایش مشارکت فعال آنان در اجرا و ارزشیابی بهتر مفید است.

