

# راهنما و چارچوب تدوین گزارش

## ارزیابی درونی در سطح گروه آموزشی

به راهنمایی: جناب آقای دکتر بازرگان  
عضو محترم هیات علمی دانشگاه تهران

تهیه و تدوین: رضا محمدی

## مقدمه

تدوین گزارش نهایی ارزیابی درونی بر اساس یک چارچوب قابل قبول به‌عنوان یکی از برون‌دادهای اصلی حاصل از انجام این فرایند به صورت علمی و مشارکتی در یک واحد دانشگاهی، از جایگاه و اهمیت بسزایی برخوردار است که با اتکا به آن می‌توان مبنایی مستند و علمی برای برنامه‌ریزی با هدف بهبود و ارتقاء کیفیت گروه و ارائه پیشنهادات در سطوح گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع را فراهم کرد. برون‌داد دیگر ارزیابی درونی را می‌توان میزان برانگیختگی اعضا هیأت علمی در توجه و اهمیت به کیفیت گروه و نمایاندن وضعیت موجود و مطلوب آن دانست. گزارش ارزیابی درونی را می‌توان آینه‌ای برای انعکاس واقعیت‌های واحد سازمانی دانشگاهی (گروه/دانشکده/دانشگاه) به شمار آورد.

بنابراین، تدوین گزارش یاد شده درباره یک گروه آموزشی، نمایانگر میزان اشتغال ذهنی اعضای هیأت علمی در رابطه با فعالیت‌های آن واحد سازمانی و مشارکت آن‌ها در فرایند ارزیابی درونی است. این گزارش (گزارش نهایی) اصولاً می‌بایست پس از جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل داده‌ها و تدوین گزارش مقدماتی هر بخش، توسط اعضای هیأت علمی گروه (کمیته ارزیابی درونی) تدوین شود. هدف نهایی تدوین گزارش ارزیابی درونی، مشخص کردن جنبه‌های قوت گروه و آشکار نمودن نقاط ضعف و در نهایت نمایاندن کیفیت گروه آموزشی است؛ بنابراین لازم است از تهیه گزارش حجیم و قطور با تعداد صفحات بسیار که رغبت مطالعه آنرا از دست می‌دهد، پرهیز شود. ضمن این که جداول آماری، عوامل، ملاک‌ها، نشانگرها و جداول رسم شده برای نمایش سطوح مطلوبیت آن‌ها و هر آنچه را که باعث حجیم شدن گزارش مذکور می‌شود، بایستی در پیوست قرار گیرد. البته در قسمت اصلی گزارش برای روشن شدن مطلب می‌بایست هر جا که لازم باشد به جداول آماری و جداول ارائه نتایج در خصوص عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای پیوست، ارجاع داده شود.

## ویژگی‌ها و چگونگی تدوین گزارش مطلوب ارزیابی درونی

با توجه به مطالب فوق، مطالب اصلی گزارش ارزیابی درونی، نباید حجم بسیاری را شامل شود. از این رو انتظار می‌رود محتوای اصلی گزارش در سطح گروه آموزشی بین ۳۰ تا حداکثر ۴۰ صفحه باشد (OECD، ۱۹۹۹)؛ QAAHE، ۲۰۰۰؛ به نقل از بازرگان، ۲۰۰۱). گزارش باید چنان تهیه شود که جنبه‌های اصلی بهبود کیفیت به‌طور آشکار به چشم آمده و جنبه‌های قوت گروه را نمایان و بدون چشم‌پوشی نقاط ضعف گروه را آشکار سازد؛ سپس در هر مورد پیشنهادها سازنده برای رفع یا کاهش نقاط ضعف عرضه و در نهایت راهکارهای عملی و چگونگی اجرای پیشنهادات و نظارت بر اجرای آن‌ها ارائه شود. پیشنهاد ارائه شده می‌بایست با توجه به نتایج حاصل از اجرای ارزیابی درونی و با توجه به رسالت و اهداف واحد مورد ارزیابی به صورت مشخص در سه سطح: الف) گروه، ب) دانشکده و دانشگاه و ج) وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بیان شود.

در اجرای مراحل ارزیابی درونی باید میان اعضا هیأت علمی واحد مورد ارزیابی، تقسیم کار به عمل آمده و کمیته ارزیابی درونی انجام امور را به کمیته‌های فرعی محول کند؛ در انتهای مراحل اجرایی ارزیابی درونی نیز، هر یک از کمیته‌های فرعی به تهیه گزارش ارزیابی درونی حیطه (عامل) تحت فعالیت خود برای ارائه به کمیته اصلی بپردازند. در این قسمت، ابتدا گزارش مقدماتی ارزیابی درونی تدوین و بین کلیه اعضای گروه توزیع می‌شود. پس از توزیع گزارش و کسب نظرات اعضای هیأت علمی و گروه جمع‌آوری گزارش‌های مقدماتی، این گزارش‌ها در کمیته اصلی مورد بحث و بررسی قرار گرفته و نهایتاً گزارش اصلی ارزیابی درونی، تدوین می‌شود.

### چهارچوب گزارش ارزیابی درونی

همانطور که اشاره شد با توجه به تقسیم وظایف، اجرای فعالیت‌های هر عامل مورد ارزیابی به عهده یک کمیته فرعی خواهد بود؛ بنابراین کمیته‌های فرعی می‌بایست بخشی از گزارش مربوط به عامل مورد ارزیابی خود را تدوین کنند. محتوای هر بخش از گزارش باید بین ۵ تا حداکثر ۸ صفحه باشد (بازرگان، ۲۰۰۱) نهایتاً در کمیته اصلی گزارش هر عامل بررسی و ابتدا گزارش مقدماتی برای توزیع بین اعضای گروه و کسب نظرات آن‌ها تدوین و در نهایت گزارش نهایی ارزیابی درونی تدوین می‌گردد.

به عنوان مثال در بخش سه یعنی عوامل مورد ارزیابی، یکی از عوامل، عامل مدیریت و سازماندهی گروه می‌باشد که زیر سطح‌های این قسمت بایستی بدین صورت تکمیل شود: در قسمت توصیف می‌بایست به توصیف وضعیت موجود مدیریت و سازماندهی گروه و وضعیت مطلوب آن پرداخته شود. این که آیا سازوکاری برای برنامه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌های گروه وجود دارد؟ وضعیت آئین نامه‌ها از نظر رضایت اعضا و میزان اجرای آن در گروه چگونه است؟ آیا انتخاب مدیر بر اساس آئین نامه‌های موجود و هر دو سال یکبار صورت می‌گیرد؟ و ... ضمن این که وضعیت علمی مدیر گروه فعلی و در صورت امکان یک یا دو دوره قبلی نیز عرضه می‌شود.

به صورت کلی می‌توان گفت وضعیت موجود (توصیف) هر عامل در قالب ملاک‌ها و نشانگرهای تدوین شده و مورد تصویب کمیته ارزیابی درونی بیان می‌شود. سپس در قسمت تجزیه و تحلیل، وضعیت موجود این عامل با اتکاء

بر داده‌های گردآوری شده یا وضعیت مطلوب ترسیم شده برای آن عامل و اهداف و رسالت گروه، مورد مقایسه، تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرد؛ در قسمت انتهایی این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبل به ارائه پیشنهاد برای بهبود این عامل پرداخته می‌شود. برای تدوین گزارش ارزیابی درونی چارچوب زیر پیشنهاد می‌شود: (بازرگان، ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱؛ محمدی، ۱۳۸۱):

## ۱- مقدمه

۱-۱- تاریخچه گروه آموزشی

۲-۱- رسالت و هدف‌های گروه آموزشی / ترسیم وضعیت آرمانی گروه

۳-۱- تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته

۴-۱- محدودیت‌های طرح ارزیابی درونی

## ۲- چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی

۱-۲- اهداف و سؤال‌های ارزیابی درونی

۲-۲- داده‌های مورد نیاز (جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری)

۳-۲- چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری

## ۳- عوامل مورد ارزیابی

۱-۳- مدیریت و سازماندهی گروه

۱-۱-۳- توصیف

۲-۱-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۱-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۲-۳- هیأت علمی

۱-۲-۳- توصیف

۲-۲-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۲-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۳- دانشجویان (به تفکیک کارشناسی و تحصیلات تکمیلی)

۳-۳-۱- توصیف

۳-۳-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۳-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۴- فرایند تدریس - یادگیری

۳-۴-۱- توصیف

۳-۴-۲- تحلیل و تفسیر

۳-۴-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۵- دوره‌های آموزشی به تفکیک کارشناسی و تحصیلات تکمیلی

۳-۵-۱- توصیف

۳-۵-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۵-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۶- امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی

۳-۶-۱- توصیف

۳-۶-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۶-۳- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۷- دانش‌آموختگان

۳-۷-۱- توصیف

۳-۷-۲- هدف

۳-۷-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۳-۷-۴- پیشنهاد برای بهبودی

۳-۸- عملکرد پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی

۳-۸-۱- توصیف

۳-۸-۲- هدف و ماهیت

۳-۸-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

#### ۴- روابط علمی گروه با سایر گروه‌های همسان در داخل و خارج

۴-۱- توصیف

۴-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

۴-۳- پیشنهاد برای بهبودی

#### ۵- خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- پیشنهادها (به تفکیک گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع)

۵-۲- چگونگی اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آن‌ها (راهکارهای عملی برای اجرای پیشنهادها در

سطوح مذکور).

۵-۳- نتیجه‌گیری درباره کیفیت گروه آموزشی: حال و آینده

#### ۶- منابع

#### ۷- پیوست‌ها

قبل از توضیح و تشریح عناوین چارچوب تدوین گزارش، به چند نکته کلیدی که تا حدودی مشترک بین تمام قسمت‌ها بوده و بایستی مورد توجه خاص قرار گیرد پرداخته می‌شود.

۱- در این چارچوب ارائه گزارش با توجه به این که عامل مدیریت و سازماندهی به سه عامل تفکیک شده، بنابراین، عامل هیأت علمی و امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی در فهرست گزارش به صورت مجزا در نظر گرفته شده است؛ کما این که می‌توان این دو عامل را به عنوان زیر مجموعه‌های عامل اول در نظر گرفت؛ و در آن قسمت به توصیف، تحلیل و ارائه پیشنهادات پرداخت.

۲- نحوه تدوین بند توصیف در عوامل مورد ارزیابی:

در کلیه عوامل مورد ارزیابی این قسمت همانطور که از نام آن بر می‌آید به توصیف عامل مورد نظر می‌پردازد. اما توصیف آن ویژگی و مشخصه‌هایی که در ارزیابی درونی تحت عنوان ملاک و نشانگر مورد توجه قرار گرفته و به عنوان سؤال‌هایی در خصوص آن عامل در ذهن اعضاء مطرح بوده، مد نظر است.

۳- نحوه تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده:

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از طریق ابزارهای اندازه‌گیری و تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر کمی، از روش وزن‌دهی (ارزش‌گذاری) هر کدام از گزینه‌ها استفاده می‌شود. که برای سنجش نظر پاسخگویان استفاده از

مقیاس لیکرت ترجیح داده می‌شود. مقیاس درجه‌بندی لیکرت، ساده‌ترین شکل مقیاس درجه‌بندی است؛ که در آن توافق یا عدم توافق پاسخ‌دهنده در خصوص موضوع مورد سؤال بر اساس گزینه‌های جواب، بیان می‌شود. مقیاس لیکرت، یک مقیاس پنج بخشی است، که بر روی یک پیوستار تنظیم شده است که در یک سوی این پیوستار، گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد و در سوی دیگر، گزینه‌های کم و خیلی کم قرار گرفته است. فاصله بین گزینه‌های مقیاس، به پنج قسمت تقسیم می‌شود، که در نقطه وسط، گرایش پاسخگو به هر دو طرف مقیاس برابر است و لذا نظرهای خنثی در آنجا علامت‌گذاری می‌شوند. برای استخراج داده‌ها و تحلیل آن‌ها، ابتدا مشخص می‌شود که پاسخگویان هر کدام از گزینه‌های مربوط به سؤال‌ها را با چه فراوانی علامت‌گذاری کرده‌اند. در ادامه برای محاسبه امتیاز هر سؤال، به گزینه‌ای که مطلوب‌ترین وضع را نمایش می‌دهد، امتیاز پنج و به گزینه‌ای که نامناسب‌ترین (بدترین) وضعیت را ترسیم می‌کند، امتیاز یک اختصاص داده می‌شود؛ در این حالت برای مثال خواهیم داشت:

### جدول (۱-۲): ارزش‌های عددی مقیاس لیکرت

جدول امتیازبندی گزینه‌های مقیاس پنج‌بخشی				
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۵	۴	۳	۲	۱

با مشخص کردن فراوانی پاسخ‌های مربوط به هر گزینه، امتیاز یک سؤال به طریقه زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{امتیازهای هر گزینه} \times \text{فراوانی مربوط به آن} : \text{امتیاز سؤال} = \frac{\text{تعداد پاسخگویان}}{\text{تعداد پاسخگویان}}$$

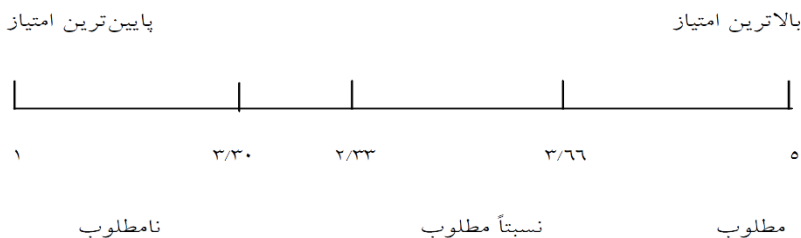
به عنوان مثال اگر به یکی از سؤالات پرسشنامه، تعداد ۳۱ نفر از پاسخ‌دهندگان به شکل زیر پاسخ داده باشند:

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

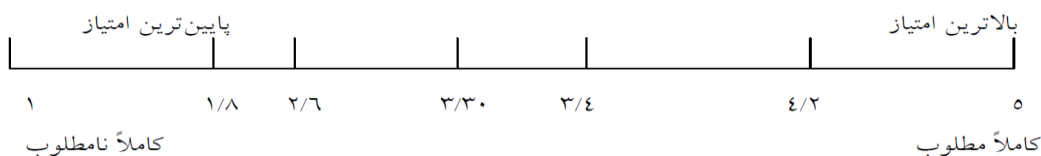
امتیاز این سؤال به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{امتیاز سؤال} = \frac{۱ \times ۲ + ۲ \times ۳ + ۳ \times ۱ + ۴ \times ۳ + ۵ \times ۴}{۱۳} = \frac{۴۳}{۱۳} = ۳/۳.$$

پس از محاسبه امتیاز مربوط به هر سؤال، معین می‌شود که امتیاز مربوط در کدام یک از قسمت‌های یک پیوستار سه قسمتی که فاصله دو نقطه بالا و پایین پیوستار به سه بخش مساوی تقسیم گردیده، قرار می‌گیرد. بنابراین در مورد مثال فوق خواهیم داشت:



با توجه به این که مقدار محاسبه شده برای پاسخ‌های امتیاز سؤال فوق بین  $2/33$  و  $3/66$  قرار می‌گیرد، بنابراین، وضعیت مورد سنجش توسط سؤال فوق، نسبتاً مطلوب، ارزیابی شده است. با محاسبه امتیاز هر سؤال، می‌توان وضعیت مربوط به آن سؤال را مشخص نمود. با توجه به این که مطلوب‌ترین حالت ارزیابی زمانی است که بتوان برای تمامی هدف‌های یک گروه یا وضعیت مورد ارزیابی، نشانگرهای مربوط به آن‌ها را تدوین و با توجه به متغیرهای اصلی و عمده هر نشانگر، سؤالات مربوطه را مطرح و به سنجش نشانگر مورد نظر پرداخت، می‌توان با توجه به امتیاز هر سؤال، تحقق هر کدام از اهداف و میزان مطلوبیت هر نشانگر را مشخص کرد. بدین ترتیب اگر مقدار محاسبه شده برای پاسخ‌های امتیاز یک سؤال بین 1 تا  $2/33$  بدست آید، وضعیت آن نامطلوب، چنانچه امتیاز بین  $2/43$  تا  $3/66$  بدست آید، نسبتاً مطلوب و اگر امتیاز سؤال مورد نظر بین  $3/76$  تا 5 بدست آید، وضعیت آن مطلوب، ارزیابی می‌گردد. در خصوص مقادیر ذکر شده توضیح این نکته ضروری است که مثلاً برای تعیین امتیاز هر سؤال یا مجموعه سئوالاتی که یک نشانگر را می‌سنجند، تعداد پاسخ‌های افراد به گزینه‌های هر سؤال ضربدر امتیاز هر گزینه شده و مجموع امتیازات تقسیم بر تعداد کل افراد پاسخ‌دهنده به سؤال مورد نظر شده است. امتیاز بدست آمده در طیفی سه قسمتی شامل مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب قرار داده شده است. یعنی فاصله بین 1 تا 5 که چهار قسمت می‌باشد بر طیف سه قسمتی تقسیم و با توجه به امتیاز بدست آمده، میزان مطلوبیت آن تعیین شده است. لازم به یادآوری است که برای قضاوت علاوه بر طیف سه قسمتی (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب)؛ به منظور بالا بردن دقت قضاوت می‌توان از طیف پنج قسمتی (کاملاً نامطلوب، نامطلوب، تاحدودی نامطلوب، نسبتاً مطلوب، مطلوب) استفاده کرد که در مورد مثال مذکور خواهیم داشت:



در ادامه راهنمای نحوه تدوین هر یک از بخش‌ها و عناوین مذکور در چهارچوب پیشنهادی ارائه می‌شود.



## ۱-۱- تاریخچه گروه آموزشی

در این قسمت به بیان تاریخچه گروه از بدو تأسیس تاکنون و بیان تغییر و تحولات گروه و روند توسعه گروه در این مدت زمانی پرداخته می‌شود. همچنین به صورت خیلی خلاصه و کلی، رشته‌ها یا گرایش‌های موجود، مقاطع تحصیلی در هر رشته و گرایش‌ها نیز بیان می‌شود.

## ۱-۲- رسالت و هدف‌های گروه آموزشی

در این بخش ضمن اشاره‌ای کوتاه به اهمیت وجود رسالت و اهداف در یک گروه آموزشی، چگونگی تدوین و تصریح آن طی فرایند ارزیابی درونی و رسالت و اهداف تدوین شده و نحوه استفاده از آن‌ها در تعریف و تدوین ملاک‌ها، نشانگرها و معیارهای قضاوت در خصوص هر نشانگر، ملاک و عامل بیان می‌شود. در این بخش می‌بایست رسالت‌ها و وضعیت آرمانی گروه از نظر اعضای هیأت علمی عرضه شود.

## ۱-۳- تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته

در این بخش به صورت مختصر تعداد اعضای هیأت علمی گروه به تفکیک رتبه علمی، تمام وقت یا پاره وقت بودن، روند جذب اعضای هیأت علمی، تعداد دانشجوی پذیرفته شده به تفکیک مقطع تحصیلی، تعداد دانشجوی فارغ‌التحصیل شده به تفکیک مقطع و آنچه که روند تحول این گروه را در پنج سال گذشته تاکنون نشان می‌دهد، بیان می‌گردد. در واقع هدف این قسمت ارائه یک چشم انداز از گروه به صورت جامع و کامل و در عین حال مختصر و مفید می‌باشد. مطالب این بخش را می‌توان در قالب یک جدول ارائه کرد.

## ۱-۴- محدودیت‌های موجود بر سر راه اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه آموزشی

در این قسمت به بیان محدودیت‌های موجود در زمینه انجام این فرایند چه در قالب محدودیت‌های زمینه‌ای (به عنوان مثال نبود فرهنگ خود ارزیابی، نگرش‌های موجود در زمینه مشارکت و ...) محدودیت‌های دروندادی (از جمله بودجه، امکانات و تجهیزات و ...) محدودیت‌های فرایندی (از جمله فرایند آموزش طرح و نحوه اجرای آن و ...) و نیز محدودیت‌های بروندادی (عدم آشنایی با نحوه تدوین گزارش ارزیابی درونی، میزان برانگیختگی اعضا هیأت علمی در توجه به کیفیت گروه و سعی و تلاش در بهبود و ارتقای آن پرداخته می‌شود.

## ۲- چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی

به صورت خیلی مختصر، کمیته تدوین‌کننده گزارش باید در خصوص فرایند شرکت گروه در طرح ارزیابی درونی توضیحاتی را ارائه و سیری را که این طرح پشت سر گذاشته تا به اتمام رسیده، بیان کند.

## ۱-۲- اهداف و سؤال‌های ارزیابی درونی

اهداف انجام این ارزیابی و سؤالات طرح شده در این خصوص بیان می‌شود. یعنی بایستی اشاره شود که چه سؤالاتی در ذهن اعضا هیأت علمی بوده و درصدد دستیابی به چه اهدافی بوده‌اند که این طرح را به صورت داوطلبانه انجام

داده‌اند. به عنوان مثال این که فرایند تدریس - یادگیری از چه کیفیتی (مطلوبیتی) برخوردار است؟ فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضا هیأت علمی از چه مطلوبیتی برخوردار است؟ و...

### ۲-۲- داده‌های مورد نیاز (جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری)

در این قسمت به معرفی منابع جمع‌آوری داده‌ها و جامعه‌های آماری مورد مطالعه (اعضاء هیأت علمی، دانشجویان، مدیران گروه، دانش‌آموختگان، سرپرستان بلافصل دانش‌آموختگان) حجم نمونه آماری مورد مطالعه، نوع داده‌های مورد نیاز از هر کدام از این زیر جامعه‌ها پرداخته می‌شود.

### ۲-۳- چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری

در این قسمت انواع ابزارهای گردآوری اطلاعات (پرسشنامه، فرم مصاحبه، چک‌لیست و ...) و نحوه تدوین و برآورد اعتبار و روایی آن‌ها، نحوه جمع‌آوری داده‌ها، چگونگی تحلیل داده‌های گردآوری شده و روش‌های آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل آن‌ها، به صورت خلاصه و مفید بیان می‌شود.

### ۳- عوامل مورد ارزیابی

#### ۳-۱- مدیریت و سازماندهی گروه

##### ۳-۱-۱- توصیف

در این قسمت سابقه و وضعیت موجود مدیریت و سازماندهی گروه، برنامه‌ریزی توسعه گروه و اصولاً ماهیت وظایف مدیریت گروه بیان می‌شود. در این بخش ضمن اشاره به وضعیت مدیر گروه فعلی، می‌توان ویژگی‌های علمی، مدیریتی و شخصیتی ایشان و نیز مدیران یک تا دو دوره قبلی را نیز مورد توجه قرار داد. سپس وظایف و عملکردی که از مدیریت انتظار می‌رود: این که آیا سازوکاری (دستورالعملی) برای برنامه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌های گروه وجود دارد؟ آیا گروه برنامه توسعه مشخصی در سطوح دراز مدت، میان مدت و کوتاه مدت دارد؟ آیا اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی فعالیت‌های گروه مشارکت داده می‌شوند؟ و ... بیان می‌شود.

##### ۳-۱-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت داده‌های مربوط به این عامل مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرد. یعنی وضعیت موجود در خصوص این عامل با توجه به نشانگرها و ملاک‌های تدوین شده، با وضعیت مطلوب (اهداف و رسالت‌های گروه، معیارهای مطلوبیت و نشانگرهای وضعیت مطلوب) مورد مقایسه قرار گرفته و بر این اساس مطلوبیت این عامل مشخص می‌شود. سپس با توجه به مطلوبیت حاصل شده، وضعیت عامل مذکور مورد تفسیر و قضاوت قرار می‌گیرد.

##### ۳-۱-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش بر اساس نتایج حاصل شده و تفاسیر صورت گرفته در این مورد، به ارائه پیشنهادات عملی و قابل اجرا پرداخته می‌شود. این پیشنهادات با توجه به نتایج حاصل از سنجش وضعیت موجود گروه با وضعیت مطلوب و اهداف گروه ارائه می‌شوند. پیشنهادات ارائه شده در این قسمت به صورت انشایی و بدون تفکیک سطوح ارائه می‌شوند.

### ۲-۳- هیأت علمی

#### ۱-۲-۳- توصیف

در این بخش وضعیت موجود کلیه اعضای هیأت علمی گروه به تفکیک رتبه علمی، وضعیت استخدامی، تعداد اعضا هیأت علمی عضو گروه آموزشی و ویژگیهای علمی، آموزشی و پژوهشی این افراد و این که ترکیب و توزیع اعضا هیأت علمی موجود تا چه اندازه پاسخگوی نیازهای گروه (آموزشی و پژوهشی) است؟ فعالیت‌های آموزشی اعضا هیأت در چه وضعیتی قرار دارد؟ وضعیت همکاری‌های آموزشی و پژوهشی و تبادل تجربه بین اعضا هیأت علمی چگونه است؟ وضعیت برنامه مشاوره اعضا هیأت علمی گروه چگونه است؟ و... عرضه می‌شود.

#### ۲-۲-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. سپس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به ملاک‌ها و نشانگرهای این عامل مورد تفسیر قرار می‌گیرد. این کار با توجه به معیارهای قضاوت و اهداف گروه صورت می‌گیرد.

#### ۳-۲-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و تفسیر اطلاعات و داده‌ها در مرحله قبلی، پیشنهادات به صورت مستند و با تکیه بر اهداف و رسالت گروه در خصوص عامل مورد نظر عرضه می‌شود

### ۳-۳- دانشجویان

#### ۱-۳-۳- توصیف

در این قسمت به توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی، علمی و آموزشی دانشجویان به تفکیک مقاطع تحصیلی (کارشناسی - تحصیلات تکمیلی) پرداخته می‌شود. بنابراین سؤالاتی که در این قسمت مطرح هستند، می‌توانند سؤالاتی از این قبیل باشند: ترکیب و توزیع دانشجویان گروه چگونه است؟ وضعیت پیشرفت تحصیلی آنها چگونه است؟ نحوه پذیرش دانشجویان گروه در چه وضعیتی قرار دارد؟ و...

#### ۲-۳-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش اطلاعات و داده‌های گردآوری شده در خصوص ملاک‌ها و نشانگرهای مربوط به این عامل با توجه به معیارهای قضاوت و اهداف گروه مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرند. در خصوص میزان مطلوبیت این عامل، به مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب (نشانگرهای وضعیت مطلوب/معیارهای تحقق هدف) پرداخته و قضاوت و تفسیر صورت می‌پذیرد.

### ۳-۳-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت براساس نتایج حاصل شده از مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر، پیشنهادات مربوط به عامل دانشجویان به تفکیک مقطع تحصیلی ارائه می‌شود.

### ۴-۳- فرایند تدریس - یادگیری

#### ۳-۴-۱- توصیف

در این قسمت وضعیت موجود گروه از روش‌های تدریس مورد استفاده اعضای هیأت علمی، مواد و وسایل آموزشی و کمک آموزشی مورد استفاده در تدریس، شیوه‌های سنجش و ارزشیابی از آموخته‌های دانشجویان و نحوه بازخورد نتایج به دانشجویان توصیف می‌شود.

#### ۳-۴-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت وضعیت موجود گروه با وضعیت مطلوب (معیارهای تحقق هدف/ اهداف فرایندی گروه) مورد مقایسه و نتایج حاصل تفسیر می‌شود. برای این امر، داده‌های گردآوری شده در خصوص ملاک‌ها و نشانگرهای مورد استفاده تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرند. بهتر است نتایج به تفکیک مقاطع تحصیلی (کارشناسی و تحصیلات تکمیلی) عرضه گردد.

### ۳-۴-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت بر مبنای نتایج و تفسیرهای صورت گرفته در مرحله قبل، پیشنهادات کاربردی و عملی برای بهبود کیفیت عامل در فرایند تدریس - یادگیری عرضه می‌شود.

### ۳-۵- دوره‌های آموزشی

#### ۳-۵-۱- توصیف

در این قسمت وضعیت موجود دوره‌ها: تعداد، سابقه و تنوع دوره‌ها و رشته‌های گروه توصیف می‌شود. بنابراین به عنوان مثال سؤالاتی که در این قسمت می‌توانند مطرح باشند عبارتند از این که: تا چه اندازه امکانات و منابع گروه با دوره‌های دایر مطابقت دارد؟ روند ارزیابی از دوره‌ها چگونه است؟ ترکیب دروس و اهداف دوره‌ها و میزان مطابقت آن‌ها با نیازهای فردی جامعه چگونه است؟ و ...

#### ۳-۵-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل و تفسیر قرار می‌گیرند. تحلیل و تفسیر نتایج حتی‌الامکان بهتر است که به تفکیک مقاطع صورت پذیرد.

### ۳-۵-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت با توجه به نتایج حاصل و تفاسیر صورت گرفته، در مرحله قبلی پیشنهادات به تفکیک مقاطع، در خصوص عامل دوره‌های آموزشی عرضه می‌شود.

### ۳-۶- امکانات و تجهیزات

#### ۳-۶-۱- توصیف

در این بخش وضعیت موجود امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی از نظر کمیت، کیفیت، کفایت و تناسب و ... آن‌ها توصیف می‌شود. به عنوان مثال فضای آموزشی و پژوهشی گروه چگونه است؟ وضعیت موجود کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی گروه چگونه است؟ امکانات و خدمات رایانه‌ای گروه چگونه است؟ و ...

#### ۳-۶-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند، اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده (بیانگر وضعیت موجود) با وضعیت مطلوب (معیارهای قضاوت/ تحقق هدف) مورد مقایسه قرار گرفته و نتایج حاصل تفسیر می‌شوند.

#### ۳-۶-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این قسمت بر اساس نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات عملی و کاربردی عرضه می‌شود.

### ۳-۷- دانش‌آموختگان

#### ۳-۷-۱- توصیف

در این قسمت وضعیت موجود دانش‌آموختگان از نقطه نظر ویژگی‌های علمی، جمعیت‌شناختی، سرنوشت شغلی، ادامه تحصیل و ارتقاء، توانائی‌های (شناختی/مهارتی/نگرشی) آن‌ها و ... توصیف می‌شود. لازم به ذکر است که دانش‌آموختگان در این قسمت شامل کسانی می‌شود که جزء جامعه آماری دانش‌آموختگان به حساب می‌آیند. در واقع کمیته ارزیابی درونی یک محدوده زمانی مشخص مثلاً دانش‌آموختگان ۱۳۸۱ - ۱۳۷۸ را مبنا قرار داده و به توصیف این عامل به صورت خاص و کل دانش‌آموختگان گروه به صورت کلی می‌پردازد. در این بخش اصولاً هدف از تربیت دانش‌آموختگان توسط این گروه بیان می‌شود. یعنی این که گروه از نظر تربیت نیروی انسانی متخصص چه اهدافی داشته و این دانش‌آموختگان به کدام قسمت یا بخش از این اهداف پاسخ گفته‌اند؟ چستی و ماهیت پرورش و تربیت نیروی انسانی متخصص (دانش‌آموخته گروه) توسط گروه بیان می‌شود.

#### ۳-۷-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این قسمت اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. نتایج حاصل با توجه به اهداف گروه و معیارهای قضاوت/تحقق اهداف که توسط کمیته ارزیابی درونی تدوین شده، تفسیر می‌شوند.

### ۳-۷-۴- پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات قابل اجرا و عملی در برای بهبود کیفیت این عامل، عرضه می‌شود.

### ۳-۸- عملکرد پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی

#### ۳-۸-۱- توصیف

کمیته ارزیابی درونی، وضعیت موجود فعالیت‌های اعضا هیأت علمی گروه از نظر پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی شامل، تعداد کتاب، مقاله چاپ شده، کنفرانس‌ها و سمینارهای ارائه شده، میزان خدمات مشاوره ارائه شده به مؤسسات و سازمان‌ها متناسب با حیطه تخصصی گروه توسط اعضای هیأت علمی گروه مورد توصیف قرار می‌گیرند.

#### ۳-۸-۲- هدف و ماهیت

در این بخش اهداف و ماهیت فعالیت‌های پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی توسط اعضا هیأت علمی گروه و این که اصولاً این فعالیت‌ها و عملکرد برای پاسخگویی به چه اهداف و نیازهایی است؟ مورد بررسی قرار می‌گیرند.

#### ۳-۸-۳- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش اطلاعات و داده‌های مورد نظر در خصوص این عامل مورد تجزیه و تحلیل و با توجه به اهداف گروه و ماهیت این عامل تفسیر قرار می‌گیرند.

#### ۳-۸-۴- پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش بر اساس تحلیل و تفسیرهای صورت گرفته پیشنهادها برای بهبود وضعیت و عملکرد گروه در زمینه پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی عرضه می‌شود.

### ۴- روابط علمی گروه با سایر گروه‌های همسان در داخل و خارج

#### ۴-۱- توصیف

در این قسمت وضعیت موجود گروه در زمینه میزان روابط علمی (آموزشی - پژوهشی و ...) گروه با سایر گروه‌های همسان در دانشگاه‌های داخل و خارج توصیف می‌شود.

#### ۴-۲- تحلیل، تفسیر و قضاوت

در این بخش با توجه به ترسیم وضعیت موجود و مقایسه آن با اهداف و وضعیت مطلوب گروه در این خصوص، داده‌ها و اطلاعات موجود تحلیل و تفسیر می‌شود.

#### ۴-۳- پیشنهاد برای بهبودی

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از مرحله قبلی، پیشنهادات عملی و کاربردی در زمینه بهبود وضعیت ارتباط علمی گروه، با سایر گروه‌های همسان در داخل و خارج عرضه می‌شود. لازم به یادآوری می‌باشد که در کلیه زیربخش‌های این قسمت، رسالت و اهداف گروه مبنای اصلی و لازم برای توصیف، تحلیل و تفسیر و ارائه پیشنهادات می‌باشد.

یادآوری: پیشنهادات مورد نظر در خصوص هر عامل در قسمت‌های ۳ و ۴ به صورت کلی و با اتکاء بر نتایج تحلیل و تفسیرهای صورت گرفته در خصوص آن عامل ارائه می‌شوند. ضمن این که در بخش ۵ یعنی خلاصه، نتیجه‌گیری و پیشنهادات، به جمع‌بندی پیشنهادهای ارائه شده و تفکیک آن‌ها در سطوح گروه، دانشکده و دانشگاه و وزارتخانه پرداخته می‌شود.

#### ۵- خلاصه نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این قسمت از گزارش ارزیابی درونی مهم‌ترین قسمت و در واقع چکیده و حاصل سایر قسمت‌های گزارش می‌باشد. بنابراین لازم است به صورت دقیق و با مشارکت کلیه اعضا هیأت علمی گروه تدوین شود

#### ۵-۱- پیشنهادها

در این قسمت به جمع‌بندی نظرات و پیشنهادهای ارائه شده در خصوص همه عوامل مورد ارزیابی پرداخته می‌شود. اعضای کمیته ارزیابی باید به این نکته توجه داشته باشند که همه مسائل و مشکلات گروه، به یک سطح مثلاً گروه، یا دانشکده، دانشگاه و یا وزارتخانه بر نمی‌گردد. بنابراین بهتر است که پیشنهادهای با توجه به قابلیت اجرای آن‌ها به تفکیک در سطح گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع و بدون تقسیم‌بندی آن‌ها در سطح عوامل مذکور (ساختار سازمانی و مدیریت گروه، هیأت علمی، دانشجویان و ...) ارائه شوند. اعضای کمیته باید پس از بیان مقدمه‌ای کوتاه و مختصر در خصوص این قسمت و بیان میزان مطلوبیت کیفیت عملکرد گروه و عوامل مورد ارزیابی، پیشنهادات خود را در سطوح سه‌گانه مذکور ارائه دهند.

#### ۵-۲- چگونگی اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آن‌ها

این قسمت از گزارش به ارائه راهکارهای عملی توسط اعضای کمیته راهبری و تضمین کیفیت گروه، اختصاص دارد. اعضای کمیته باید بر اساس نتایج و یافته‌های مربوط به هر یک از عوامل مورد ارزیابی و همچنین وضعیت موجود گروه آموزشی و پس از ارائه پیشنهادها در سطوح سه‌گانه، شیوه‌های عملی نمودن این پیشنهادها را بیان نماید.

اعضای کمیته بایستی در ارائه راهکار، به میزان اختیارات گروه، دانشکده یا دانشگاه و وزارتخانه توجه نمایند و سپس مشخص نمایند که راهکار ارائه شده توسط کدام یک از این دسته‌ها یعنی گروه، دانشکده، دانشگاه و یا وزارتخانه بایستی عملی شود. ضمن این که از گروه‌ها انتظار می‌رود که در این قسمت ساز و کار پیشنهادی خود را برای نظارت بر اجرای پیشنهادها و تضمین انجام آن‌ها ارائه نمایند.

### ۵-۳- نتیجه‌گیری درباره کیفیت گروه آموزشی: حال و آینده

در این قسمت به نتیجه‌گیری در خصوص کیفیت گروه با اتکاء به نتایج حاصل شده و رسالت و اهداف گروه پرداخته می‌شود. بنابراین، در اینجا وضعیت موجود گروه (کیفیت گروه) به صورت کلی مورد قضاوت قرار می‌گیرد و سطح مطلوبیت کلی گروه آموزشی تعیین می‌شود؛ سپس برنامه آینده گروه برای حفظ، بهبود و ارتقاء کیفیت ارائه می‌شود. به عبارت دیگر، نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و عوامل بیرونی تهدید کننده و فعالیت‌های آینده گروه (برنامه استراتژیک گروه برای تحول و حذف/ کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب) برای ایجاد تحول مطرح می‌شود و سپس نوع فعالیت‌ها، مسئول پیگیری و مدت زمان انجام فعالیت‌ها به صورت جامع و عملیاتی ارائه می‌شود.

### منابع

منابع مورد استفاده (فارسی/ انگلیسی) در اجرای فرایند ارزیابی درونی و تنظیم گزارش آن در این قسمت ارائه می‌شود.

### پیوست‌ها

در این قسمت نسخه‌ای از ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، جداول آماری و جداول ارائه نتایج (سطوح مطلوبیت) در خصوص عوامل؛ ملاک‌ها، نشانگرها و معیارهای قضاوت و تحقق هدف تدوین و تصویب شده بوسیله گروه، عناوین و مشخصات جلسات برگزار شده (تاریخ، تعداد، نتایج، شرکت‌کنندگان) توسط کمیته راهبری ارزیابی درونی ارائه می‌شود.