

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

17015

۱۷/۱/۱۳۷۹۸  
۱۷/۱/۹



دانشگاه تربیت معلم تهران  
دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی  
گروه بنیاد های آموزش و پرورش

پایان نامه :

جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی

عنوان:

ارزشیابی درونی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران

استاد راهنما:

دکتر ولی اله فرزاد

استاد مشاور:

دکتر بهرام محسن پور

پژوهشگر:

زهرا احمدی

۱۳۸۷/۱۰/۲۹

آبان ۸۶

اطلاعات مدرک علمی بیاد  
تربیت معلم

۱۰۶۵۸۴



دانشگاه تربیت معلم تهران  
دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی  
گروه بنیاد های آموزش و پرورش

این پایان نامه تحت عنوان " ارزشیابی درونی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران " که به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی توسط خانم زهرا احمدی در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ تهیه و تدوین گردیده است و در جلسه مورخ ۸۶/۸/۷ در حضور هیأت داوران پس از دفاع با نمره ۱۹ و درجه عالی پذیرفته شد.

هیأت داوران:

استاد راهنما: جناب آقای دکتر ولی اله فرزاد  
استاد مشاور: جناب آقای دکتر بهرام محسن پور  
داور داخلی: جناب آقای دکتر علیرضا کیامنش  
داور خارجی: جناب آقای دکتر مصطفی عسکریان

۱۳۸۲ / ۱۰ / ۲۹

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

جناب آقای دکتر مجید علی عسگری

## تقدیر و سپاس

خداوند را شاکرم که به من فرصت و لذت آموختن را چشیدم و توفیق آشنایی و همراهی با دوستانی بسیار عزیز را به من عطا کرد.

تقدیر و سپاس از اساتید فاضل و گرانمایه جناب آقای دکتر ولی اله فرزاد و آقای دکتر محسن بهرام پور که علاوه بر اینکه راهنمایی و مشاوره این پایان نامه را برعهده داشته اند، با دقت، حوصله و رهنمودهای ارزنده اینجانب را در انجام دادن این پایان نامه یاری کرده اند.

و با تشکر از اساتید محترم جناب آقای دکتر علیرضا کیامنش و آقای دکتر مصطفی عسکریان که داوری این پایان نامه را برعهده داشته اند و با رهنمودهای خود اینجانب را در ارائه کاری بهتر راهنمایی کردند و همچنین مدیر محترم گروه بنیادهای آموزش و پرورش جناب آقای دکتر مجید علی عسگری و تمامی اساتیدی که در این مدت به آموختند و سپاس از خانواده آقای احمدی که هرگز محبتهایشان را فراموش نخواهم کرد و خانواده ام به خصوص مادر، پدر، خواهران و همسر که همواره حامی، دوست و یاور من بوده و هستند.

و با تشکر از مدیریت محترم گروه روان شناسی جناب آقای دکتر مرادی و اعضای محترم هیئت علمی این گروه که اینجانب را در انجام این پایان نامه یاری رسانده اند.

و با سپاس از دوستان عزیزم خانم ها مهدوی، صفرخانی، رباطی، احمدی، مرادی، موسوی و دانیالی و آقایان احمدی، علوی، عزیزی، رومانی و از سایر دوستان ...

## چکیده:

پژوهش حاضر با عنوان و هدف ارزشیابی درونی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران، به منظور ارائه راهکارها و پیشنهادهای لازم جهت بهبودی، ارتقاء و تضمین کیفیت گروه اجرا شده است. اهداف فرعی این طرح عبارتند از: ۱- تدوین و تصریح اهداف گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران ۲- ارزشیابی کیفیت عوامل دروندادی (مدیر گروه، هیأت علمی (درونداد)، دانشجویان، امکانات و تجهیزات آموزشی گروه روان شناسی) ۳- ارزشیابی کیفیت عوامل فرآیندی (هیأت علمی (فرآیند) دانشجویان، فرآیند تدریس - یادگیری، فرایند مدیریت و سازماندهی و دوره‌های آموزشی و فرایند برنامه ریزی درسی گروه روان شناسی) ۴- ارزشیابی کیفیت عوامل بروندادی (برونداد واسطه ای، دانش آموخته و پیامد و آثار و فعالیتهای پژوهشی گروه روان شناسی).

سؤالهای پژوهشی که در این پژوهش مد نظر بوده است، عبارتند از: ۱- اهداف گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران در فرآیند ارزیابی درونی کدامند؟ ۲- عوامل درون دادی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟ ۳- عوامل فرآیندی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟ ۴- عوامل برون دادی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟ ۵- هر یک از عواملی که در مرحله درون داد، فرایند و برون داد گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران انتخاب می شوند در حالت کلی و به طور مجزا از چه کیفیتی برخوردار می باشند؟ ۶- تفاوت بین وضعیت موجود گروه به لحاظ درون داد، برون داد و فرایند با وضعیت مطلوب آن چیست؟ و چه پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت موجود می توان ارائه کرد؟

فرایند اجرایی پژوهش حاضر به این ترتیب بوده است: ۱- برگزاری جلسه ای جهت آشنایی اعضای هیئت علمی با رویکرد ارزیابی درونی ۲- تشکیل کمیته ارزیابی درونی مرکب از سه نفر از اعضای هیئت علمی به همراه پژوهشگر ۳- تدوین و تصریح اهداف گروه روان شناسی در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی ۴- تعیین عوامل مورد ارزیابی و ملاکهای مربوط به هر کدام از عوامل ۵- مشخص کردن نشانگرها و معیارهای قضاوت هر یک از نشانگرها ۶- گردآوری داده ها و تجزیه و تحلیل آنها و ارائه گزارش ارزیابی درونی.

یافته های پژوهش بدین شرح است: اهداف گروه روان شناسی در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی تدوین گردید. (سوال اول پژوهش). وضعیت گروه روان شناسی در هر یک از عوامل دروندادی بدین صورت ارزیابی شده است: عامل هیئت علمی (درونداد): مطلوب، عامل

دانشجویان: نسبتاً مطلوب، عامل مدیر گروه: مطلوب، عامل امکانات و تجهیزات آموزشی: نسبتاً مطلوب، و نهایتاً وضعیت گروه روان شناسی در عوامل دروندادی در سطح "نسبتاً مطلوب" ارزیابی گردید.

وضعیت گروه روان شناسی در هر یک از عوامل فرایندی بدین صورت ارزیابی شده است: عامل هیئت علمی (فرایند):<sup>نسبتاً</sup> مطلوب، عامل فرایند مدیریت و سازماندهی: نسبتاً مطلوب، عامل فرآیند تدریس - یادگیری: نسبتاً مطلوب، عامل دوره‌های آموزشی و فرایند برنامه ریزی درسی گروه: نسبتاً مطلوب، و در نهایت وضعیت گروه روان شناسی در عوامل فرایندی در سطح "نسبتاً مطلوب" ارزیابی گردید.

وضعیت گروه روان شناسی در هر یک از عوامل بروندادی بدین صورت ارزیابی شده است: عامل برونداد واسطه‌ای: مطلوب، عامل دانش آموخته و پیامد: مطلوب و عامل پژوهش و آثار و تالیفات: نسبتاً مطلوب ارزیابی گردید. در نهایت، وضعیت گروه روان شناسی در عوامل بروندادی در سطح "مطلوب" ارزیابی گردید.

در نهایت، گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران با توجه به ارزیابی عوامل دروندادی، فرایندی و بروندادی در سطح "نسبتاً مطلوب" قرار گرفت.

در پایان نیز راهکارها و پیشنهاداتی برای بهبودی وضع موجود گروه ارائه گردید.

# فهرست مطالب

عنوان

صفحه

## فصل اول : کلیات

۱-۱	مقدمه	۱
۱-۲	بیان مسئله	۳
۱-۳	ضرورت و اهمیت پژوهش	۵
۱-۴	اهداف پژوهش	۵
۱-۴-۱	هدف کلی	۵
۱-۴-۲	اهداف ویژه	۶
۱-۵	سئوالات پژوهش	۶
۱-۶	متغیرهای پژوهش	۶

## فصل دوم : مبانی و پیشینه پژوهش

۲-۱	مقدمه	۹
۲-۲	مفهوم ارزشیابی آموزشی و سیر تحول آن	۱۰
۲-۲-۱	سیر تحول مفهوم ارزشیابی آموزشی	۱۰
۲-۲-۲	مفهوم ارزشیابی یا ارزیابی	۱۱
۲-۲-۳	مفهوم ارزشیابی آموزشی	۱۱
۲-۳	برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزش عالی	۱۵
۲-۴	ارزشیابی در نظام آموزش عالی	۱۷
۲-۵	چالشهای آموزش عالی و لزوم تضمین کیفیت	۱۸
۲-۶	کیفیت در آموزش عالی	۲۰
۲-۶-۱	تعاریف و مفاهیم کیفیت در آموزش عالی	۲۰
۲-۶-۲	مدل مدیریت کیفیت جامع	۲۳
۲-۶-۳	کاربرد مدیریت کیفیت جامع در آموزش	۲۵
۲-۶-۴	روشهای متفاوت کار کردن با TQM	۲۵
۲-۷	الگوهای ارزشیابی و طبقه بندی آنها	۲۶
۲-۷-۱	الگوی ارزشیابی هدف گرا	۲۸
۲-۷-۲	الگوی ارزشیابی سیپ	۲۹
۲-۷-۳	الگوی دانشگاه کالیفرنیا-لوس آنجلس	۳۰

۳۱	۲-۸ الگوی اعتبار سنجی .....
۳۱	۲-۸-۱ تعاریف اعتبار سنجی .....
۳۳	۲-۸-۲ نقش های اعتبار سنجی .....
۳۴	۲-۸-۳ مراحل اعتبار سنجی .....
۳۵	۲-۸-۴ پیشنهاد یک الگوی اعتبار سنجی در ایران .....
۳۸	۲-۸-۵ فرایند الگوی اعتبار سنجی .....
۳۸	۲-۹ ارزیابی درونی .....
۳۸	۲-۹-۱ مفهوم ارزیابی درونی .....
۴۰	۲-۹-۲ اهداف ارزیابی درونی .....
۴۰	۲-۹-۳ شرایط یک خود ارزیابی مؤثر .....
۴۱	۲-۹-۴ مدل های خود ارزیابی .....
۴۱	۲-۹-۵ مراحل رویکرد ارزیابی درونی .....
۴۲	۲-۱۰ ارزیابی برونی .....
۴۲	۲-۱۰-۱ مفهوم ارزیابی برونی .....
۴۳	۲-۱۰-۲ مراحل رویکرد ارزیابی برونی .....
۴۴	۲-۱۰-۳ مزایای متقابل ارزیابی درونی و برونی .....
۴۴	۲-۱۰-۴ تفاوت ارزیابی درونی و برونی .....
۴۵	۲-۱۱ ملاکها، نشانگرها، استانداردها و کاربرد آنها در ارزیابی آموزشی .....
	۲-۱۲ مروری بر تجارب کشورهای مختلف جهان در خصوص اعتبار سنجی و تضمین
۴۵	کیفیت در نظام آموزش عالی .....
۵۰	۲-۱۳ تجارب ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران .....
۵۲	۲-۱۴ خلاصه و نتیجه گیری فصل .....

### فصل سوم : روش پژوهش

۵۵	۳-۱ روش پژوهش .....
۵۵	۳-۲ جامعه آماری .....
۵۶	۳-۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری .....
۵۸	۳-۴ ابزار گردآوری اطلاعات .....
۶۱	۳-۵ ویژگیهای فنی ابزار گردآوری اطلاعات .....
۶۱	۳-۶ روش اجرای پژوهش .....
۶۲	۳-۷ تعیین عوامل مورد بررسی .....
۶۴	۳-۸ تعیین ملاکها و نشانگرهای آنها .....



- ۳-۹ تعیین اطلاعات مورد نیاز بر اساس نشانگرها ..... ۶۶
- ۳-۱۰ گردآوری داده ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات ..... ۷۶
- ۳-۱۱ تدوین گزارش ارزیابی درونی ..... ۷۶
- ۳-۱۲ روش تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۷۶

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته های پژوهش

- ۴-۱ مقدمه ..... ۸۴
- ۴-۲ سؤال اول پژوهش ..... ۸۴
- ۴-۲-۱ اهداف آموزشی گروه روان شناسی ..... ۸۴
- ۴-۲-۲ اهداف پژوهشی گروه روان شناسی ..... ۸۵
- ۴-۲-۳ اهداف در زمینه عرضه خدمات تخصصی گروه روان شناسی ..... ۸۵
- ۴-۳ سؤال دوم پژوهش ..... ۸۹
- ۴-۳-۱ عامل هیئت علمی (درونداد) ..... ۸۹
- ۴-۳-۲ عامل دانشجو ..... ۹۱
- ۴-۳-۳ عامل امکانات و فضاهاى آموزشى ..... ۹۲
- ۴-۳-۴ عامل مدیر گروه ..... ۹۴
- ۴-۴ سؤال سوم پژوهش ..... ۹۶
- ۴-۴-۱ عامل هیئت علمی (فرایند) ..... ۹۶
- ۴-۴-۲ عامل فرایند ساختی-سازمانی ..... ۹۸
- ۴-۴-۳ عامل فرایند تدریس-یادگیری ..... ۱۰۶
- ۴-۴-۴ عامل دوره های آموزشی ..... ۱۰۹
- ۴-۵ سؤال چهارم پژوهش ..... ۱۱۱
- ۴-۵-۱ عامل برون داد واسطه ای ..... ۱۱۱
- ۴-۵-۲ عامل دانش آموخته و پیامد ..... ۱۱۲
- ۴-۵-۳ عامل پژوهش، آثار و تالیفات اعضا ..... ۱۱۵
- ۴-۶ سؤال پنجم پژوهش ..... ۱۱۸
- ۴-۶-۱ تعیین وضعیت کلی عامل هیئت علمی ..... ۱۱۸
- ۴-۶-۲ تعیین وضعیت کلی عامل دانشجو ..... ۱۲۰
- ۴-۶-۳ تعیین وضعیت کلی عامل امکانات و فضاهاى آموزشى ..... ۱۲۰
- ۴-۶-۴ تعیین وضعیت کلی عامل مدیریت و ساختار سازمانی ..... ۱۲۱
- ۴-۶-۵ تعیین وضعیت کلی عامل فرایند تدریس-یادگیری ..... ۱۲۴

۴-۶-۶ تعیین وضعیت کلی عامل دانش آموخته و پیامد ..... ۱۲۴

۴-۶-۷ تعیین وضعیت کلی عامل پژوهش، آثار و تالیفات اعضا ..... ۱۲۴

۴-۷ سؤال ششم پژوهش ..... ۱۲۵

### فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱ نتیجه گیری و پیشنهادات ..... ۱۲۷

۵-۲ پیشنهادها پژوهش ..... ۱۳۲

۵-۳ پیشنهاد برای پژوهشهای دیگر ..... ۱۳۹

۵-۴ محدودیتهای در اختیار پژوهشگر ..... ۱۴۰

۵-۵ محدودیتهای خارج از اختیار پژوهشگر ..... ۱۴۰

## فهرست جداول و نمودارها

- نمودار ۱-۲ الگوی پیشنهادی اعتبارسنجی در ایران ..... ۳۷
- جدول (۳-۱) ابزارهای اندازه گیری، عوامل مورد ارزیابی و ..... ۶۰
- منابع گردآوری اطلاعات ..... ۶۰
- جدول (۳-۲) عوامل، ملاکها و نشانگرهای مورد استفاده ..... ۶۶
- جدول (۳-۳) خلاصه عوامل مورد ارزیابی ..... ۷۶
- جدول (۳-۴) خلاصه مراحل انجام پژوهش ..... ۸۲
- جدول شماره (۴-۱) تعیین وضعیت عامل اعضای هیئت علمی (درونداد) ..... ۹۰
- جدول شماره (۴-۲) تعیین وضعیت عامل دانشجو ..... ۹۲
- جدول شماره (۴-۳) تعیین وضعیت عامل امکانات و فضاهاى آموزشى ..... ۹۳
- جدول شماره (۴-۴) تعیین وضعیت عامل مدیر گروه ..... ۹۵
- جدول شماره (۴-۵) تعیین وضعیت کلی مرحله درونداد ..... ۹۵
- جدول شماره (۴-۶) تعیین وضعیت عامل اعضائى هیئت علمی (فرایند) ..... ۹۶
- جدول شماره (۴-۷) تعیین وضعیت عامل فرایند مدیریت و ساختی-سازمانی ..... ۱۰۰
- جدول شماره (۴-۸) تعیین وضعیت عامل فرایند تدریس-یادگیری ..... ۱۰۷
- جدول شماره (۴-۹) تعیین وضعیت عامل فرایند دوره های آموزشى ..... ۱۰۹
- جدول شماره (۴-۱۰) وضعیت کلی مرحله فرایند ..... ۱۱۱
- جدول شماره (۴-۱۱) تعیین وضعیت عامل برونداد واسطه ای ..... ۱۱۲
- جدول شماره (۴-۱۲) تعیین وضعیت عامل دانش آموخته و پیامد ..... ۱۱۴
- جدول شماره (۴-۱۳) تعیین وضعیت عامل پژوهش و تالیفات ..... ۱۱۶
- جدول شماره (۴-۱۴) وضعیت کلی مرحله برونداد ..... ۱۱۸
- جدول شماره (۴-۱۵) تعیین وضعیت کلی گروه روان شناسی ..... ۱۱۸
- جدول شماره (۴-۱۶) تعیین وضعیت کلی عامل هیئت علمی ..... ۱۱۹
- جدول شماره (۴-۱۷) تعیین وضعیت کلی عامل دانشجو ..... ۱۲۰
- جدول شماره (۴-۱۸) تعیین وضعیت کلی فرایند مدیریت و ساختی-سازمانی ..... ۱۲۲

فصل اول:

کلیات

## ۱-۱- مقدمه:

فعالیت‌های آموزشی که در هر کشور صورت می‌گیرد در حقیقت سرمایه‌گذاری یک نسل برای نسل بعدی است. به طرز کلی می‌توان گفت هدف فعالیت‌های آموزشی رشد آگاهی و توانایی‌های بالقوه انسان است.

آموزش عالی همواره ارتباط نزدیکی با حیات و پیشرفت جوامع بشری داشته است. انتظار این است که دانشگاه‌ها بتوانند به میزان قابل توجهی به حل مشکلات جامعه یاری رسانند. دانشگاه‌ها باید به این پرسش پاسخ دهند که در آغاز قرن بیست و یکم هدف و اهم فعالیت‌های آنها برای ساختن جامعه مورد نظر چه خواهد بود؟ دانشگاه‌ها باید انعطاف پذیر بوده تا بتوانند خود را با تحولات دنیای جدید تطبیق دهند. (آراسته، ۱۳۸۴)

مؤسسات آموزش عالی بایستی پاسخگوی این تغییر و تحولات باشند، لذا لازم است به طور مداوم از کیفیت<sup>۱</sup> مطلوبیت خود اطمینان حاصل کنند. البته در سالهای اخیر به مفهوم کیفیت و کاربرد آن در نظام‌های آموزشی توجه بسیاری شده است. و بسیاری از کشورها مسئله بهبود کیفیت آموزشی را به عنوان یکی از مهمترین اولویتهای خود اتخاذ کرده اند.

کیفیت از جمله مفاهیمی است که تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. و معنی آن باتوجه به ذهنیت افراد مختلف تغییر می‌کند. اما به طور کلی درباره کیفیت می‌توان این پرسش را در تمام موارد مطرح کرد "آیا آنچه را که انتظار داریم به دست خواهیم آورد؟"

از نظر یونسکو کیفیت در آموزش عالی مفهومی چند بعدی است که به میزان زیاد به وضعیت محیطی (زمینه) نظام دانشگاهی ماموریت یا شرایط و استانداردهای رشته دانشگاهی بستگی دارد.

بنا به تعریف "شبکه بین المللی نهادهای تعیین کیفیت در آموزش عالی"<sup>۲</sup> کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق وضعیت موجود با یکی از حالت‌های زیر: الف) استانداردها (معیارهای) از قبل تعیین شده ب) رسالت هدف و انتظارات. (بازرگان، ۱۳۸۳ الف)

اخیرا کیفیت به عنوان ارزش افزوده<sup>۳</sup> تعریف شده است. در این تعریف کیفیت یک نظام آموزشی عبارت است از وضعیت دانش آموختگان این نظام از نظر دانش نگرش و تواناییهای کسب شده به طوری که بتوان سطح موجود این قابلیت‌ها تواناییها و نگرش مکتسب را به نظام آموزشی نسبت داد (همان).

1- quality

2- International Network of Quality Assurance in Higher Education

3- value added as quality

به هر روی، کیفیت آموزش، یک فرایند بهبود مستمر است، که ارزشیابی به صورت جمعی و نظام مند را می‌طلبد. (دیجاگر<sup>۱</sup>، نیوون هاوس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)

به عبارت دیگر بحث کیفیت نظام آموزش عالی، ارزیابی از عملکرد این نظام را به دنبال خواهد داشت. ارزشیابی به بهبود کیفیت در آموزش عالی می‌انجامد. یکی از راهکارهای مناسب جهت ارزشیابی کیفی نظام آموزش عالی به کارگیری الگوهای ارزشیابی است. در میان الگوهای موجود، الگوی اعتبارسنجی کاربرد بسیار زیادی داشته و آن را با سابقه ترین الگو در ارزیابی کیفی نظام آموزش عالی می‌دانند. انجمن اعتبارسنجی آموزش عالی آمریکا<sup>۳</sup>، اعتبارسنجی را فرایند بررسی کیفیت بیرونی به کار گرفته شده توسط آموزش عالی به منظور بررسی دانشگاه‌ها، کالجها و برنامه‌های آموزشی از لحاظ تضمین و بهبود کیفیت، تعریف می‌کند. (ایتون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)

اعتبارسنجی فرایندی است که طی آن اعتبار و منزلت علمی، پژوهشی و آموزشی یک نظام دانشگاهی از طرف هیئت ارزیابی کننده با توجه استانداردهای تعیین شده، به آن نظام اعطا می‌شود. (قورچیان ۱۳۸۳)

برای پویا کردن و ارتقای کیفی مؤسسات نیاز به یک سیستم ارزیابی کیفیت و اعتبار بخشی (اعتبارسنجی) می‌باشد تا با عنایت به نظام ارزشی جامعه به سنجش وضع موجود از طریق استانداردهای از قبل تعیین شده اقدام نمود و هویتی قانونی و علمی به مراکز آموزشی اعطانمود. (پازارگادی ۱۳۷۸)

الگوی اعتباربخشی (تضمین کیفیت) با تاکید بر توسعه فرهنگ خودتنظیمی و خود ارزیابی برای انجام اصلاحات در جهت استمرار ارتقای کیفیت آموزش و پرورش تدوین می‌گردد. (پازارگادی ۱۳۸۳)

پتانسیل تضمین کیفیت ملی و نظام اعتبارسنجی برای اجرای دو هدف عمده کنترل کردن و افزایش دادن کیفیت انجام می‌شود. (اسکلینگ<sup>۵</sup>، هافگارد<sup>۶</sup>، استاو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴)

الگوی اعتبارسنجی از دو قسمت تشکیل می‌شود: الف) ارزیابی درونی ب) ارزیابی برونی همانطور که ملاحظه می‌شود، ارزیابی درونی مرحله اول الگوی اعتبارسنجی را تشکیل می‌دهد. ارزیابی درونی به عنوان رویکردی مشارکتی و فرایندی آگاهانه و داوطلبانه در جهت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای بهبود، توسعه و ارتقاء کیفیت نظام آموزشی صورت می‌گیرد. (بازرگان، محمدی، ۱۳۸۵)

- 1- Dejager , h.J
- 2- Nieuwenhuis , F.J
- 3- Council for Education Accreditation
- 4- Eaton , Judith .S
- 5- Askling, Berit
- 6- Hofgaard
- 7- Stave, Ola

ارزیابی درونی می تواند موفقیتها و همچنین چالشهای خاص یک سازمان آموزشی را آشکار کند. ارزیابی درونی اطلاعات فوری جهت شروع تصمیم گیری درمورد یک برنامه را فراهم می کند و می تواند تغییرات سریع و فوری در برنامه ایجاد کند. (هارو<sup>۱</sup>، یون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰)

از اهداف ارزیابی درونی می توان به موارد زیر اشاره کرد:

الف) برانگیختن دست اندرکاران نظام و (برنامه) برای مشارکت و بهبودی آن  
 ب) کمک کردن به خود تنظیمی امور نظام  
 ج) بهبود بخشیدن به کیفیت نظام (بازرگان  
 (۱۳۸۳)

همان طور که در بالا اشاره شد، منظور از ارزیابی درونی آن است که دست اندرکاران نظام (برنامه) نسبت به هدفهای نظام و مسائلی که در تحقق این هدفها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند، سپس میزان دستیابی به آنها را بسنجند. تا براساس آن به برنامه ریزی فعاليتها آینده جهت بهبود کیفیت پردازند. به عبارت دیگر در ارزیابی درونی، میزان تطابق هدفهای نظام (برنامه) با وضعیت موجود آن ارزیابی و براساس آن فعاليتهاي آینده برنامه ریزی می شود. (همان) از طریق اجرای فرایند ارزیابی درونی در یک نظام می توان به اهدافی از قبیل تطبیق پذیری و مقایسه کردن<sup>۳</sup> نظام آموزش عالی افزایش پاسخگویی و مسئولیت پذیری و بهبود فرایند خود تنظیمی نظام آموزش عالی نزدیک و نزدیکتر شد. (کامپ ۱۹۸۸ به نقل از زین آبادی ۱۳۸۳)

## ۲-۱- بیان مسئله:

هزاره سوم یا آوای اقتصاد جهانی و تحول بنیادی علوم و فنونی چون مخابرات نوری، رایانه های تخصصی، نانو تکنولوژی همراه بوده است و نتایج آنی این تحولات ظهور عصر فرایپچیده، و دانش تکنولوژی سازمان یافته بوده است. مصدر و مامن این دانش و تکنولوژی، دانشگاه ها، پژوهشگاه ها و دانشگاه های مجازی بوده است.

در این میان دانشگاه هایی موفق هستند که از یک نظام چرخه زندگی دانشگاهی یعنی:  
 الف) نظام برنامه ریزی و توسعه ، ب) نظام نگهداری و ارزیابی و اعتبار سنجی<sup>۴</sup> و ج) نظام تولید و توزیع برخوردار باشند. (قورچیان ۱۳۸۳)

۱- Haro

۲- Yoon

۳- comparability

۴ Accreditation

در برنامه ریزی استراتژیک، دانشگاه سیستم بازی است که پویایی و پیچیدگی خاصی دارد، پویاست برای اینکه تأثیراتی از بیرون متحمل می شود و به سهم خود تأثیراتی بر بیرون می گذارد؛ بنابراین، برنامه ریزی استراتژیک لازم است امری مداوم باشد تا بتواند در برابر این تأثیرات مسیرهای روشن و موفقی برای دانشگاه ترسیم کند. (یمنی دوزی سرخابی ۱۳۸۲)

برنامه ریزی استراتژیک طرحی جامع و پاسخگو برای تحلیل استراتژیک یک مؤسسه و تعیین چگونگی دستیابی به مأموریتها و اهداف سازمانی است. در واقع مدیریت راهبردی مجموعه تصمیم ها و اقدامات مدیریتی است که عملکرد بلندمدت یک سازمان را تعیین می کند. (پازارگادی ۱۳۸۳)

هر دانشگاهی باید یک برنامه استراتژیک قابل قبول تدوین نماید و این در صورتی میسر است که سازمان از یک مدیریت استراتژیک برخوردار باشد. مدیریت استراتژیک<sup>۱</sup> عبارت است از فرایندی که از طریق آن سازمانها محیط های داخلی و خارجی خود را تحلیل کرده و از آن شناخت کسب می کنند، علاوه بر آن مسیر استراتژیک خود را پایه گذاری کرده، استراتژیهای خلق می کنند که آنها را برای رسیدن به اهداف تعیین شده کمک نماید و آن استراتژیها را به اجرا می گذارند. تمامی این اقدامات تلاشی است برای ارضای اعضای کلیدی تشکیلات سازمانی که تحت عنوان ذینفع ها نامیده می شوند، به انجام می رسد. (هریسون، جان، ؟ ترجمه قاسمی ۱۳۷۸)

خلق ظرفیتهای جدید، تولید دانش و رانش عملیاتی فناوری اطلاعات و ارتباطات در یک اقتصاد جهانی و دانش بر ایجاب می نماید که نظام آموزش عالی کشور از یک نظام برنامه ریزی و توسعه، ارزشیابی و اعتبارسنجی برخوردار باشد تا به مدد آن بتوان به ارتقای مستمر کیفیت پرداخت. (قورچیان ۱۳۸۳)

با توجه به اهمیت مسئله کیفیت آموزش و رویکرد ارزیابی درونی جهت بهبود وضعیت کیفی دانشگاه ها، گروه روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران جهت اجرای رویکرد ارزیابی درونی انتخاب شده است. با توجه به این موضوع که این دانشگاه از قدمت زیادی برخوردار است آیا راهبردهایی را برای تضمین کیفیت خود در امر تربیت نیروی انسانی در نظر گرفته است. آیا گروه روان شناسی که به عنوان قطب علمی کشور معرفی شده راهکارهایی را برای حفظ مقام و رتبه خود و ارتقاء آن در نظر گرفته است؟ به طور کلی آیا گروه روان شناسی از روند اجرای برنامه های آموزشی، میزان تحقق اهداف، پاسخگو بودن برون دادها به نیازهای جامعه و همچنین وضعیت کیفی آموزش و پژوهش مطلع هست؟



با توجه به آنچه بیان شد سؤال اساسی که این پژوهش با آن روبرو است این است که کیفیت آموزشی گروه روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران در ارتباط با هدفها و انتظارات چگونه است؟ برای پاسخ به این سؤال تلاش شده است با مشارکت اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و کارفرمایان آنها رویکرد ارزیابی درونی در این گروه در جهت کمک به اعضای گروه برای شناخت بیشتر از نقاط قوت و ضعف خود پیاده شود.

### ۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش

هنگامی که صحبت از کیفیت در دانشگاهها به میان می‌آید ارزیابی نظام آموزشی مطرح می‌شود. ارزیابی درونی فرایندی است که طی آن اعضای یک نظام به بررسی تمامی اجزا نظام خود از اهداف، تا دانش‌آموختگان می‌پردازند. ارزیابی درونی گامی است جهت ایجاد حس مشارکت میان افرادی که به نوعی در فرایند آموزش دخیلند و نسبت به آن پاسخگو می‌باشند. انجام این طرح گامی است برای سهیم شدن این دانشگاه در حوزه وسیع ارزیابی درونی دانشگاهی و بهبود کیفیت نظام آموزش عالی. شاید یکی از ضروریات این تحقیق این باشد که از طریق آن می‌توان اعضای هیأت علمی را در فرایند ارزشیابی دخیل کرد و به یک زبان مشترک میان اعضای هیأت علمی در فرایند ارزیابی دست پیدا کرد. همچنین، در دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی تاکنون گروه مشاوره و راهنمایی به انجام طرح ارزیابی درونی پرداخته است و ارزیابی درونی گروه بنیادهای آموزش و پرورش نیز در حال انجام است. بنابراین گروه روان‌شناسی، سومین گروه از این دانشکده می‌باشد که به انجام طرح ارزیابی درونی می‌پردازد بنابراین با اجرای طرح ارزیابی درونی در این سه گروه، می‌توان به انجام ارزیابی بیرونی دانشکده پرداخت.

### ۴-۱- اهداف پژوهش :

۴-۱-۱- هدف کلی: ارزشیابی درونی گروه روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران به منظور آشکار کردن جنبه‌های مختلف کیفیت (درون داد، فرایند و برون داد) گروه مربوطه و ارائه راهکارها و پیشنهادات لازم به منظور بهبود کیفیت آموزشی این گروه

۲-۴-۱- اهداف ویژه:

- ۱- تدوین و تصریح اهداف گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران
- ۲- ارزشیابی کیفیت عوامل دروندادی (مدیر گروه، هیأت علمی، دانشجویان، امکانات و تجهیزات گروه روان شناسی)
- ۳- ارزشیابی کیفیت عوامل فرآیندی (هیأت علمی (فرآیند) دانشجویان، فرآیند تدریس - یادگیری، فرایند مدیریت و سازماندهی و دوره‌های آموزشی و فرایند برنامه ریزی درسی گروه روان شناسی)
- ۴- ارزشیابی کیفیت عوامل بروندادی (دانش‌آموختگان و پژوهش گروه روان شناسی)

۵-۱- سؤالات پژوهش

- ۱- اهداف گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران در فرآیند ارزیابی درونی کدامند؟
- ۲- عوامل دروندادی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟
- ۳- عوامل فرآیندی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟
- ۴- عوامل بروندادی گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران از چه کیفیتی برخوردار است؟
- ۵- هر یک از عواملی که در مرحله درون داد، فرایند و برون داد گروه روان شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران انتخاب می شوند در حالت کلی و به مجزا از چه کیفیتی برخوردار می باشند؟
- ۶- تفاوت بین وضعیت موجود گروه به لحاظ درون داد، برون داد و فرایند با وضعیت مطلوب آن چیست؟ و چه پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت موجود می توان ارائه کرد؟

۶-۱- تعریف متغیرهای پژوهش

**ارزشیابی:** جستجوی نظم یافته برای قضاوت یا توافق درباره ارزش یا اهمیت یک پدیده آموزشی به آن در جهت کاهش فاصله میان نتایج جاری و نتایج مطلوب. (بازرگان ۱۳۸۳ الف) از ارزشیابی به عنوان منبعی برای درستی و حقانیت، منبع بازخورد و همچنین منبعی برای پاسخگویی یاد شده است. (وارگلین<sup>۱</sup>، ساویا<sup>۲</sup>)

**ارزیابی درونی:** به عنوان رویکردی مشارکتی و فرایندی آگاهانه و داوطلبانه در جهت تصمیم گیری و برنامه ریزی برای بهبود توسعه و ارتقای کیفیت نظام آموزشی صورت می گیرد. (بازرگان،

۱- Warglien

۲- Savoia

محمدی، ۱۳۸۵) خودارزیابی درونی بهترین منبع اطمینان برای تضمین کیفیت به شمار می آید. (هرمن، وینترز،<sup>۱</sup> ۱۹۹۲، به نقل از نیل، جانستون<sup>۲</sup>)

**اعتبارسنجی :** فرایند بررسی کیفیت بیرونی به کار گرفته شده توسط آموزش عالی به منظور بررسی دانشگاه ها، کالج ها و برنامه های آموزشی از لحاظ تضمین و بهبود کیفیت می باشد. (ایتون، ۲۰۰۶) در آمریکا اعتبارسنجی به عنوان نشانه کیفیت تعریف شده است که براساس آن یک مؤسسه آموزشی یا برنامه علمی دانشگاهی اطلاعاتی را برای یک هیئت خارجی که به طور مستقل آن اطلاعات را ارزیابی می نماید فراهم می کند و آن هیات توضیحاتی کلی درباره ارزش یا کیفیت آن مؤسسه یا برنامه ارائه می دهد.

نقش اصلی اعتبارسنجی، تأیید صلاحیت عمومی یک مؤسسه آموزشی یا برنامه دانشگاهی است. (ال-خاواس، ترجمه زین آبادی، ۱۳۸۴)

**کیفیت:** میزان تطابق وضعیت موجود با یکی از حالت های زیر:

الف) استانداردها (معیارهای) از قبل تعیین شده

ب) رسالت، هدف و انتظارات (بازرگان ۱۳۸۳ الف)

**کیفیت دروندا:** میزان تطابق درون دادهای نظام با استانداردهای از قبل تعیین شده یا هدفها.

**کیفیت فرآیند:** میزان رضایت بخشی فرایندهای یاددهی - یادگیری و سایر فرایندها

**کیفیت بروندا:** میزان رضایت بخشی نتایج نظام آموزشی در مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین

شده

**ملاک :** ویژگیها یا جنبه هایی از پدیده مورد ارزیابی که قضاوت در باره آنها انجام می گیرد.

**نشانه:** مشخصه هایی برای گردآوری داده ها جهت قضاوت درباره ملاک های مورد نظر

**استاندارد:** سطح مطلوب نشانگرهایی است که کیفیت ملاک را مشخص می کند. (بازرگان

۱۳۸۳ الف)

- 1- Herman & Winters
- 2- Neil & Johnston
- 3- Eaton

فصل دوم:

مبانی و پیشینه پژوهش