

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزش عالی

عنوان:

ارزیابی درون گروه آموزشی زراعت دانشکده علوم زراعی
دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

استاد راهنما:

دکتر محمد یمنی دوزی سرخابی

استاد مشاور:

دکتر کورش فتحی واجارگاه

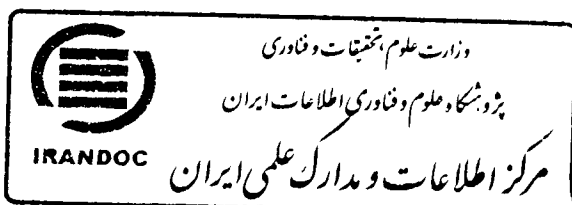
اساتید داور:

دکتر غلامرضا شمس

دکتر اباصلت خراسانی

دانشجو:

محمد مهدی لولائی



۱۴۹۳۲۲

تابستان ۱۳۸۹

۱۹ / ۱۰ / ۱۳۸۹

حمد و سپاس

خداوندگاری را که فضیلت و فرصت تحصیل دانش را به بنده خود ارزانی داشته است.

و تقدیم به

پدر و مادر عزیزم که دعای خیرشان همیشه بدرقه راهم بوده و به مدد آن در بهای رحمت الهی به رویم گشوده شد.
همسر فداکارم که در طول این دوره از تحصیل با ایثار و از خودگذشتگی و تحمل مشکلات زندگی امید بخش راهم
بوده است.

و سپاس و تشکر فراوان

از دانشمندان با فضیلت جناب آقای دکتر مینی که در طول دوره تحصیل در بهای بسیاری از ایشان آموختم
و از راهنمایی های ارزشمند ایشان بهره‌اگر فتم و استاد فرزانه ام جناب آقای دکتر فتحی که مشاوره های ایشان
مشکلات مسیر تحقیق را بر بنده آسان ساخت. و اساتید بزرگوار جناب آقای دکتر شمس و جناب آقای
دکتر خراسانی که زحمات داوروی پژوهش بنده را متقبل شدند.

چکیده

امروزه رویکرد ارزیابی و بهبود کیفیت از دغدغه های مهم نظامهای دانشگاهی می باشد. در این راستا، نظام آموزش عالی کشور با طراحی ساختار و الزامات مرتبط به دنبال نهادینه سازی رویکرد ارزیابی درونی در نظام دانشگاهی کشور می باشد. هدف این پژوهش استفاده از ارزیابی درونی در گروه آموزشی زراعت دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه گرگان به منظور ارائه تحلیل سیستمی وضعیت مؤلفه های عمده و اصلی دروندادی، فرایندی و بروندادی گروه برای بهبود کیفیت می باشد. به منظور تحقق هدف پژوهشی و پاسخگویی به سئوالات پژوهشی مورد نظر از روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. در این خصوص داده ها از ۵ جامعه آماری مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان گردآوری و تحلیل گردیده است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات و داده های لازم از پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه سازمان یافته استفاده شده است. روایی این پرسشنامه توسط افراد عضو کمیته و افراد متخصص در این زمینه از جمله اساتید راهنما و مشاور و ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ حاصل شده است که ضریب محاسبه شده بالاتر از ۰/۸۰ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها با توجه ماهیت تحقیق از روش های آمار توصیفی و آزمون تحلیل واریانس یکراهه جهت قضاوت درباره میزان کیفیت هر یک از عوامل در سطحی (مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب) استفاده شده است. بطور کلی در جمع بندی وضعیت گروه، وضعیت گروه در تمام عوامل مورد بررسی در سطح نسبتاً مطلوب قرار می گیرد که حکایت از ضرورت تلاش و کوشش بیشتر اعضای گروه و مسئولان ذیربط در خصوص بهبود و ارتقاء وضعیت این گروه آموزشی را دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت، کیفیت آموزش عالی، ارزشیابی آموزشی، اعتبارسنجی و ارزیابی درونی.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

صفحه	عنوان
۲.....	مقدمه
۵.....	بیان مسأله
۹.....	اهمیت و ضرورت مسأله
۱۱.....	اهداف تحقیق
۱۲.....	سئوالات پژوهشی
۱۳.....	تعاریف نظری و عملیاتی اصطلاحات مورد استفاده در پژوهش

فصل دوم: معرفی مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲۰.....	مقدمه
۲۱.....	تعاریف کیفیت
۲۲.....	کیفیت در نظام آموزش عالی
۲۴.....	نشانگرهای کیفیت در آموزش عالی
۲۶.....	تضمین کیفیت و روشهای آن
۲۹.....	تضمین کیفیت بیرونی
۳۰.....	بازبینی کیفیت بیرونی در آموزش عالی
۳۲.....	سنجش کیفیت در آموزش عالی
۳۳.....	ارزشیابی آموزشی
۳۳.....	تعاریف ارزشیابی آموزشی
۳۶.....	سیر تحول ارزشیابی
۴۰.....	الگوهای ارزشیابی
۵۰.....	انواع اعتبار سنجی
۵۱.....	فرایند اعتبار سنجی
۵۳.....	ارزیابی درونی

۶۰	هدف ارزیابی درونی.....
۶۲	مراحل ارزیابی درونی.....
۶۸	سطوح اجرای ارزیابی درونی.....
۷۰	مشکلات انجام ارزیابی درونی.....
۷۱	ارزیابی بیرونی.....
۷۲	سطوح ارزیابی بیرونی در آموزش عالی.....
۷۳	مقایسه فرایند ارزیابی درونی با ارزیابی بیرونی.....
۷۵	تجارب کشورهای مختلف جهان در خصوص ارزیابی کیفیت آموزش عالی.....
۷۶	ایالات متحده آمریکا.....
۷۸	اروپا؛ انگلستان و فرانسه.....
۸۱	ژاپن.....
۸۲	معرفی گروه زراعت.....
۸۳	بررسی پیشینه تحقیقات انجام گرفته در ایران.....
۹۳	نتیجه گیری.....

فصل سوم: روش تحقیق

۹۸	مقدمه.....
۹۸	روش پژوهش.....
۹۹	جامعه و نمونه تحقیق.....
۱۰۰	روش نمونه گیری.....
۱۰۱	ابزار گرد آوری اطلاعات.....
۱۰۲	ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری.....
۱۰۳	روش اجرای پژوهش.....
۱۰۴	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- مقدمه..... ۱۰۷
- سوال اول پژوهش: اهداف گروه زراعت کدامند؟..... ۱۰۷
- سوال دوم پژوهش: نشانگرهای مناسب برای بررسی وضعیت موجود گروه زراعت کدامند؟..... ۱۱۰
- سوال سوم پژوهش: درون داده‌های گروه زراعت بر اساس عوامل و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیتی برخوردارند؟..... ۱۲۵
- سوال چهارم: فرایندهای گروه زراعت بر اساس عوامل و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟..... ۱۳۴
- سوال پنجم: برون داده‌های گروه زراعت بر اساس عوامل و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟..... ۱۴۴
- سوال ششم: گروه زراعت بر اساس عوامل و نشانگرها در ابعاد درون‌داد، فرایند و برون‌داد از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟..... ۱۴۶
- نقاط قوت گروه..... ۱۴۷
- نقاط ضعف گروه..... ۱۴۹
- سوال جانبی پژوهش: آیا میزان مطلوبیت عوامل ششگانه با یکدیگر متفاوت است؟..... ۱۵۲

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

- مقدمه..... ۱۵۵
- بررسی اهداف و سوالات پژوهش و نتایج به دست آمده..... ۱۵۵
- پیشنهادات برای بهبود کیفیت گروه..... ۱۶۲
- پیشنهادات پژوهشی..... ۱۶۵
- محدودیت‌های اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه زراعت..... ۱۶۵
- منابع و مآخذ..... ۱۶۷
- پیوستها.....

فهرست جداول و نمودارها

عنوان	..	صفحه
جدول ۱-۴: اهداف گروه زراعت.....	۱۰۷	
جدول ۲-۴: میزان اهمیت اهداف گروه زراعت در وضعیتی که ضرورت آن می تواند وجود داشته باشد.....	۱۰۸	
جدول ۳-۴: میزان اهمیت اهداف گروه زراعت در وضعیت موجود.....	۱۰۹	
جدول ۴-۴: نمره میانگین و \pm اهداف گروه در دو وضعیت موجود و در وضعیتی که ضرورت آن می تواند وجود داشته باشد.....	۱۱۰	
جدول ۵-۴: نشانگرهای مناسب برای بررسی وضعیت موجود گروه زراعت برحسب عاملهای ششگانه.....	۱۱۹	
جدول ۶-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل ساختار سازمانی در بعد درونداد.....	۱۲۷	
جدول ۷-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل هیات علمی در بعد درونداد.....	۱۲۸	
جدول ۸-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل دانشجو در بعد درونداد.....	۱۳۰	
جدول ۹-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی در بعد درونداد.....	۱۳۱	
جدول ۱۰-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل امکانات و تجهیزات در بعد درونداد.....	۱۳۳	
نمودار ۱-۴: امتیاز عوامل دروندادی.....	۱۳۴	
جدول ۱۱-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل ساختار سازمانی در بعد فرایند.....	۱۳۵	
جدول ۱۲-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل هیات علمی در بعد فرایند.....	۱۳۷	
جدول ۱۳-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل دانشجو در بعد فرایند.....	۱۳۹	
جدول ۱۴-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی در بعد فرایند.....	۱۴۰	
جدول ۱۵-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل فرایند یاددهی و یادگیری در بعد فرایند.....	۱۴۲	
نمودار ۲-۴: امتیاز عوامل فرایندی.....	۱۴۳	
جدول ۱۶-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل هیات علمی در بعد برونداد.....	۱۴۴	
جدول ۱۷-۴: میزان مطلوبیت نشانگرهای عامل دانشجو در بعد برونداد.....	۱۴۵	
جدول ۱۸-۴: فراوانی تعداد نشانگرهای مورد ارزیابی و امتیاز حاصل به تفکیک عوامل.....	۱۴۷	
جدول ۱۹-۴: نتایج تحلیل واریانس سؤال جانبی پژوهش.....	۱۵۳	

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

در عصر حاضر، نظام آموزش عالی در عرصه جهانی با چالش های فراوانی از جمله افزایش تقاضا برای آموزش عالی، بین المللی شدن آموزش، توسعه همکاری اثربخش و نزدیک میان دانشگاه ها و صنعت، سازماندهی مجدد دانش و تنوع نظام ها در بخش آموزش عالی روبرو شده است. با وجود چالش هایی مانند چالش های فوق هیچ نظام آموزش عالی در هیچ جای دنیا نمی تواند به طور مطلوب به ایفای مأموریت های خود پردازد مگر اینکه به طور دائم کیفیت خود را مورد ارزیابی قرار داده و شرایط ارتقاء آن را فراهم آورد. علاوه بر آن بخش های ذینفع از آموزش عالی از قبیل صنعت و جامعه (به طور کلی) از نظام های دانشگاهی اطمینان می خواهند، اطمینان از اینکه دانشجویان بعد از فارغ التحصیلی از دانش و توانمندی لازم و سازمانهای آموزشی نیز از شرایط لازم جهت تحقق اهدافشان برخوردار هستند (عیوضی، ۱۳۸۶، ص: ۵).

مطالعه شواهد و تجربیات به دست آمده حاکی از این امر است که بهبود کیفیت از طریق ایجاد یک فرهنگ رشد ارزیابی نهادینه شده حاصل خواهد شد، چرا که خود ارزیابی فرایندی است که در آن مؤسسات، قضاوتهای قابل ملاحظه ای را بر روی عملکرد خود انجام داده و بازخوردهایی برای افزایش خدمات و بهبود وضعیت موجود در جهت کم کردن فاصله آن با وضعیت مطلوب دریافت می کنند (محمدی، ۱۳۸۴، ص: ۳۴).

اهمیت ارزیابی در بهبود کیفیت از آن جهت است که ارزیابی کمک می کند تا با تصویر کردن وضعیت مطلوب یک نظام، نیازهای آن شناسایی شود، برای این نیازها، در خصوص نظام های درس و آموزش هدفگذاری شود و برنامه های آموزشی، امکان افزایش اثر بخشی و کارایی

نظام، استمرار فعالیتهای و بهبود آنها و تعدیل نظام را ممکن می سازد، همچنین اعضاء نظام آموزشی را نسبت به بهبود کیفیت برنامه (نظام) ترغیب می کند و سبب افزایش آگاهی آنها از اهداف و مسائل مهم آموزش می گردد.

دستیابی به وضعیت مطلوب در هر نظام آموزش اعم از فرد یا کلان مستلزم آن است که:

الف) تحقق و ارزیابی آموزش در زمینه های مربوط انجام شود.

ب) برنامه ریزی توسعه دانشگاهی به عمل آید.

ج) مدیریت آموزش اعمال شود (اسحاقی، ۱۳۸۱، ص: ۱۳-۱۴).

شکی نیست که بهتر است ارزشیابی و روند اطمینان از کیفیت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی با توجه به ماهیت آنها امری درونی باشد و با مشارکت خود اعضاء نظام (برنامه) صورت پذیرد.

آنچه که از مطالعه شواهد و تجربیات حاصل از این امر به دست آمده حاکی از این است که بهبود و کیفیت، تنها از طریق ایجاد یک فرهنگ رشد مداوم و خود ارزیابی نهادینه حاصل خواهد شد، چرا که خود ارزیابی، فرایندی است که در آن مؤسسات قضاوتهای قابل ملاحظه ای را بر روی عملکرد و خود انجام داده و از آن به عنوان داده ها و بازخوردهایی برای افزایش خدمات و بهبود وضعیت موجود در جهت کم کردن فاصله آن با وضعیت مطلوب استفاده می کنند (ادوارد، ترجمه صدیقی، ۱۳۸۰).

بنابراین طراحی یک الگوی تضمین کیفیت برای نظام آموزش عالی ایران مستلزم شناسایی مؤلفه ها و ابعاد ایجاد یک الگوی تضمین کیفیت برحسب تجارب جهانی و سعه صدر آنها برحسب شرایط کشور است. در این زمینه، یکی از راههای بومی سازی و الگو پردازی تسهیم

دیدگاههای کنشگران متعدد نظام آموزش عالی است که یکی از کلیدی ترین آنان اعضاء هیأت علمی دانشگاهها هستند که به مثابه رهبران آن نظام، موفقیت هر نوع الگوی تضمین کیفیت در گرو پذیرش، همکاری و همراهی آنان است (محمد زاده و همکاران، ۱۳۸۶، ص: ۸۸).

ارزیابی درونی برای مشخص کردن:

۱- نیازهای مصرف کنندگان

۲- چگونگی تأمین بازخورد منظم درباره رضایت کارکنان و مصرف کنندگان

۳- نتایج کلیدی و شاخص های عملکرد

۴- چه کاری انجام شود و چه کاری انجام نشود

۵- اولویت های بهبود برنامه

۶- استراتژی های اثر بخش برای بهبود مستمر کیفیت

۷- سیستم هایی برای توسعه مقایسه عملکرد، تلاش می کنند (کوبین، ۱۹۹۴). لذا ضرورت

کاربرد آن در نظام آموزشی اجتناب ناپذیر است. علاوه بر این ارزیابی درونی در تقویت فرهنگ

یادگیری درون سازمانی برای تهیه یک برنامه اثر بخش، مطلوب می باشد (کوبین، ۱۹۹۴). به طور

کلی می توان بیان داشت که ارزیابی درونی یعنی ساختن سازمان ها از درون، چرا که این نوع

ارزیابی با مشارکت دست اندر کاران نظام برنامه آموزشی جهت بهبود کیفیت آن انجام می شود

و ضمن افزایش دلبستگی و تعهد افراد نسبت به نظام آموزشی، حل مسائل و مشکلات و تحقق

هدفهای آن را بیش از پیش امکان پذیر می نماید.

باتوجه به اهمیت و ضرورت های ذکر شده درباره ارزیابی و به طور خاص ارزیابی

درونی، هدف این پژوهش اجرای فرایند ارزیابی درونی در گروه زراعت دانشگاه علوم

کشاورزی گرگان با مشارکت اعضاء هیأت علمی گروه می باشد، تا به هدف اصلی این فرایند، یعنی بهبود بیش از پیش کیفیت فعالیتهای گروه دست یابد.

بیان مسأله

گسترش فراگیر فرصت های آموزش به همراه جهانی شدن و فناوری اطلاعات و ارتباطات، محیط متحول برای نظام های آموزش عالی در همه جای دنیا به وجود آمده است. این محیط متحول به نوبه خود به همه دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و همه نهاد های دولتی در سطح ملی و بین المللی فشار می آورد که مفاهیم، ساختارها، روشها و ترتیبات سنتی خود را دگرگون سازند و توسعه به هنگام و گسترش آموزش عالی از یک سو و هزینه های در حال افزایش آن از سوی دیگر به همراه ازدیاد تعداد و تنوع متقاضیان آموزش عالی به ویژه در چشم انداز اقتصاد دانش، توجهات را به مسائل کیفیت معطوف می دارد (فراستخواه، ۱۳۸۵، ص: ۶).

اطمینان از اینکه آیا کیفیت نظام آموزش عالی در سطح قابل قبول و مورد انتظاری قرار دارد مستلزم استفاده از سازوکار ارزیابی است. ارزیابی نقش یک آینه را برای نظام آموزشی ایفا می کند. تصمیم گیرندگان و دست اندرکاران ذی ربط می توانند تصویری از چگونگی وضع فعالیت به دست آورند و با استفاده از آن تصمیمات لازم را در جهت بهبود و پیشرفت فعالیت ها برای رسیدن به بازدهی مورد نظر اتخاذ کنند (عیوضی، ۱۳۸۶، ص: ۴).

حقیقت امر آن است که ارزیابی درونی با هدف فرهنگ سازی از طریق زمینه سازی مشارکت گسترده اعضاء درون هسته (اعضاء هیأت علمی) در فرایند ارزیابی بهبود مستمر و ارتقاء کیفیت نظام مورد ارزیابی انجام می گیرد (محمدی، ۱۳۸۴، ص: ۱۲).

در همین خصوص یکی از الگو هایی که برای ارزیابی کیفیت به کار می رود، الگوی اعتبار سنجی است که شامل دو بخش ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی می باشد.

فرایند ارزیابی درونی فرصتی برای گروه آموزشی فراهم می آورد تا بسنجد کجا بوده است و اکنون کجا قرار دارد و در آینده چه جهتی را دنبال خواهد کرد (اسحاقی، ۱۳۸۵، ص: ۶).

در ارزیابی درونی افراد ذی نفع در برنامه، ارزشیابی خود را خودشان انجام می دهند حتی چنانچه از افراد متخصص به عنوان مشاوره استفاده کنند کنترل فرایند ارزشیابی را در تنظیم سؤالات، انتخاب روش ها، طراحی تحقیق، جمع آوری و تحلیل داده ها، تعیین و معیار های موفقیت برنامه و استفاده از اطلاعات ارزشیابی برای برنامه ریزی آتی فرایند را خود در دست خواهند داشت، بنابراین ارزشیابی درونی آن چیزی است که به وسیله خود متخصصان برنامه و در چارچوب سیستم انجام می شود (بولا، ۱۹۹۰؛ ترجمه ایلی، ۱۳۷۵، ص: ۲۳).

ارزیابی درونی با ایجاد ارتباط بین آگاهی ها و دانش فردی، در ایجاد دانش و خرد جمعی و تسهیم دانش نقش بسزایی دارد. نتیجه ارزیابی درونی، توانمند ساختن دست‌اندرکاران مراکز آموزشی نسبت به کنترل برنامه‌های خود و کمک به رشد آنان در فرایند برنامه‌ریزی خواهد بود (ایتون، ۱، ۲۰۰۶).

فرایند ارزیابی درونی به واسطه نتایج و پیامد های خود نقش بسیار مؤثری در بهبود و ارتقاء کیفیت گروه‌های آموزشی دارد که می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش تعهد و دلبستگی اعضاء هیأت علمی نسبت به ارتقاء کیفیت گروه آموزشی.

-- ارائه یک تحلیل جامع و شفاف سازی عملکرد گروه بر اساس شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدید ها و تحلیل آن با مشارکت اعضاء هیأت علمی به عنوان مبنایی مستند جهت برنامه ریزی آتی گروه.

-- تقویت فرهنگ پاسخگویی

- تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی

-- حمایت از بهبود مستمر کیفیت

-- دستیابی به آموزش یا کیفیت مطلوب

- آماده شدن جهت ارزیابی بیرونی

بررسی پیشینه ارزشیابی آموزشی حاکی از سابقه طولانی و تجارب فراوان بین المللی در خصوص کاربرد الگوی اعتبار سنجی و فرایند ارزیابی درونی می باشد. در تحقیق حاضر سعی شده است تا به اختصار به آن پرداخته شود. اما در ایران به گفته ایلی (۱۳۷۶) و بازرگان و همکاران (۱۳۷۹) استفاده از یک روش علمی ارزیابی در نظام آموزش عالی سابقه طولانی ندارد. هر چند که ارزیابی برخی از عوامل نظام دانشگاهی همزمان، شروع در آموزش عالی متداول بوده و علاوه بر آن از هیأت بازرسی برای این منظور استفاده می شد اما کوششهای انجام شده در جهت سنجش کیفیت و بهبودی آن چندان مؤثر نبوده است، ضمن آنکه در این کوشش ها، بهبود کل نظام دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته و فعالیت های صورت گرفته امری موسمی و زودگذر بوده است (ایلی، ۱۳۷۶، ص: ۳۳۱).

باتوجه به اهمیت ارزیابی در سالهای اخیر تلاش هایی برای استقرار و کاربرد یک سازوکار علمی و منسجم ارزیابی جهت ارتقاء و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی صورت گرفته است که مرحله اول آن با اجرای فرایند ارزیابی درونی آغاز شده است.

طرح ارزیابی درونی ابتدا در سال ۱۳۷۵ با اجرای آزمایشی آن در شش گروه آموزشی دانشگاههای علوم پزشکی کشور انجام شد و نتایج مثبت جامعه از آن نشان داد که سازوکار ارزیابی درونی در شرایط نظام آموزش عالی ایران نیز می تواند برای بهبود و کیفیت مناسب باشد.

در همین راستا و با تصویب ردیف اعتباری مشخص در بودجه ردیف سوم کشور جهت ارزیابی و اعتبارسنجی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، این طرح از سال ۱۳۷۹ و با مسئولیت سازمان سنجش آموزش کشور در نظام دانشگاهی ایران در حال اجرا است که با توجه به تجربه کوتاه مدت و ناکافی بودن پژوهش های انجام گرفته هنوز در عمل با مسائلی مواجه است و انجام پژوهش های بیشتر در این خصوص ضروری می نماید.

دستیابی به کیفیت در نظامهای آموزش کشاورزی به طور اعم و به دانشکده های کشاورزی به طور اخص مستلزم ارزیابی و استفاده از نتایج آن به عنوان بازخورد برای سیاستگذاری و تصمیم گیری است. در جهت تحقق این امر گروه زراعت دانشکده علوم زراعی دانشگاه علوم کشاورزی گرگان نیاز به یک نظام ارزیابی دارد تا از طریق آن بتواند به بررسی کیفیت آموزش و پژوهش پرداخته و بر اساس نتایج آن وضع موجود آموزشی را به سوی مطلوب هدایت نماید. ارزیابی درونی یکی از الگوهای مناسب برای این منظور است که از طریق آن ضمن برانگیختن

اعضای محترم هیأت علمی و سایر اعضای در گروه، سیاستهای ارتقای کیفیت تدوین و به اجرا در می آید.

بنابراین مسئله اصلی این پژوهش این است که چگونه می توان ارزیابی را به گونه ای مؤثر در گروه زراعت دانشکده علوم زراعی به انجام رسانید که ضمن شناساندن وضعیت موجود راهگشای بهبود کیفیت آموزش باشد. با این پژوهش مشخص میشود که آیا اهداف گروه تحقق یافته و یا حداقل بطور مناسبی انتخاب شده است ، مشخص می شود. در واقع مسائل اساسی این است که اهداف گروه زراعت کدامند؟ و مؤلفه های دروندادی ، فرایندی و بروندادی گروه زراعت در چه وضعیتی قرار دارند؟ و راهکارها و پیشنهادات لازم جهت بهبود وضعیت موجود کدامند؟

اهمیت و ضرورت مسأله

کارکردهای متنوع و متفاوت آموزش عالی باعث شده است که دنیا این قلب تپنده را هر روز بیش از گذشته در حالت پویایی نگه داشته و هزینه های هنگفتی را در سطوح ملی و خصوصی برای پیشبرد این بخش از آموزش اختصاص بدهند. آموزش عالی محل تولید و انباشت دانش و ابزار اصلی انتقال دانش و ابزار اصلی انتقال مواریت فرهنگی بشری شمرده می شود و در دنیای فردا و هزاره جدید ، قدرت در دست کسانی است که دانش را در اختیار دارند این تعبیر فیلسوف شهیر انگلیسی فرانسیس بیکن که می گفت " دانایی توانایی است " در عصر جدید مصداق پیدا می کند (نقیب زاده ، ۱۳۷۶، ص:۳۶).

عملکرد مدیریت آموزش عالی شامل موارد برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل و ارزشیابی می باشد که نظارت و ارزشیابی نقش حیاتی داشته و با سایر مراحل ارتباط دو طرفه دارد.

ارزیابی لازمه برنامه ریزی است به این معنی که برنامه ریزی به عنوان فعالیتی منظم، مستمر و آینده نگر به بررسی وضعیت موجود جهت تعیین نیازها و همچنین تدوین هدف جهت ترسیم وضعیت مطلوب نظام می پردازد. لذا جهت شناسایی دقیق وضعیت موجود نیازمند یک سازوکار ارزیابی است که نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و عوامل باز دارنده ای که نظام آموزشی با آن رو برو است را آشکار نماید و با توجه به آن چگونگی دستیابی به هدف ها و بهبود کیفیت نظام را امکان پذیر می نماید. علاوه بر آن کاربرد سازوکار ارزیابی پس از اجرای برنامه نیز جهت سنجش میزان تحقق هدف ها ضرورت می یابد.

در سازماندهی فعالیت های نظام آموزش عالی از ارزشیابی جهت انجام اموری استفاده می شود.

نظارت بر چگونگی تحقق هدفها و مشخص کردن این که افراد تا چه اندازه مسئولیت های انجام می دهند، تا چه اندازه در رفع مشکلات جهت دستیابی به هدف ها کوشش می کنند. امور گزینش، استخدام، نگهداری، ارتقاء در توسعه هیأت علمی و سایر کارکنان در راستای تحقق اهداف نظام آموزش عالی تا چه اندازه از کارآیی و اثربخش برخوردارند (فاخته، ۱۳۸۵، ص: ۱۰).

در امور هدایت و رهبری نظام آموزش عالی نیز ارزشیابی به منظور قضاوت درباره کیفیت امور به این شرح استفاده می شود: این که تاچه اندازه جهت ترغیب اعضاء هیأت علمی و سایر

کارکنان و نیز جلب اطمینان آنان کوشش به عمل آمده است. این که اطلاع رسانی درباره امور نظام آموزش عالی تا چه اندازه از کیفیت برخوردار بوده است. این که اثر بخشی فعالیت و عملکرد آنها تا چه اندازه است (اسحاقی، ۱۳۸۷، ص: ۱۱).

با توجه به آنچه که گفته شد، می توان نتیجه گرفت که برای اصلاح مستمر نظام دانشگاهی استقرار یک سیستم کار آمد ارزیابی که به وسیله آن بتوان ضمن بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشی و پژوهشی، بهبودی کل نظام دانشگاهی را مد نظر قرار داده، در عین حال اینکه از متن نظام دانشگاهی و ضرورت های آن برخاسته و منطبق بر ویژگی های این نظام باشد، ضرورت دارد (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۱، ص: ۱).

امروزه، ارزیابی آموزشی در اکثریت قریب به اتفاق نظام های آموزشی جهان مورد توجه قرار گرفته است و در هر دانشگاه یا مرکز آموزشی سازوکاری جهت ارزیابی آموزشی وجود دارد (اسحاقی، ۱۳۸۵، ص: ۵).

با توجه به مطالب بیان شده هدف این تحقیق ارزیابی درونی گروه زراعت به عنوان یک رهیافت مشارکتی در جهت فعالیت های گروه می باشد. از آنجا که ارزیابی درونی با استقبال و همراهی اعضاء گروه قرار گرفته است، امید است که نقش مؤثری در توسعه کمی و کیفی فرایند ارزیابی درونی در دانشگاه خواهد شد.

اهداف تحقیق

الف) هدف اصلی

ارزیابی درونی کیفیت گروه زراعت دانشکده علوم زراعی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع

طبیعی گرگان

ب) اهداف فرعی

- تعیین اهداف گروه زراعت
- تعیین نشانگرهای مناسب برای بررسی وضعیت موجود گروه
- ارزیابی کیفیت دروندادهای موجود گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها
- ارزیابی کیفیت فرایندهای گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها
- ارزیابی کیفیت برون دادهای گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها
- توصیف وضعیت موجود گروه زراعت با توجه به عوامل، ملاک ها، نشانگرهای مورد

ارزیابی

سؤالات پژوهشی

- (۱) اهداف گروه زراعت کدامند؟
- (۲) نشانگرهای مناسب برای بررسی وضعیت موجود گروه زراعت کدامند؟
- (۳) دروندادهای گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟
- (۴) فرایندهای گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟
- (۵) برون دادهای گروه زراعت بر اساس عوامل، ملاکها و نشانگرها از چه سطحی از مطلوبیت برخوردارند؟
- (۶) وضعیت موجود گروه زراعت با توجه به عوامل، ملاکها و نشانگرهای ارزیابی درونی چگونه است؟