

A faint, stylized illustration in the background shows several people in a meeting or classroom setting. Some are standing and gesturing, while others are seated. The colors are muted, with a focus on blues and greys.

ارزیابی درونی گروههای آموزشی

دفتر نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی

تهران - پردیس نسیمه

کیفیت تصادفی نیست، بلکه همیشه نتیجه تلاش هوشمندانه است.



الْعَامِلُ عَلَى غَيْرِ بَصِيرَةٍ كَالسَّائِرِ عَلَى غَيْرِ الطَّرِيقِ لَا يَزِيدُهُ سُرْعَةُ السَّيْرِ إِلَّا بَعْدًا

اصول کافی ترجمہ مصطفوی ج ۱ ص ۵۴

بازخوانی (۱)

به دنبال چه هستیم؟



پوستر وظایف
گروه

شاخص های عملکردی معلم در جمهوری اسلامی

• «یک کشور اگر بخواهد به سرافرازی برسد، به رفاه و غنا برسد، به علم و تفوق علمی منتهی شود، اگر بخواهد مردم شجاع، آزاده، فهمیده، عاقل، خردمند و متفکر تحویل جامعه‌ی بشری دهد، باید این زیرساخت اصلی را درست کند؛ زیرساخت تعلیم دوران کودکی و نوجوانی. این، شأن معلم است.»

- شاخص اول؛ داشتن روحیه انقلابی؛
- شاخص دوم؛ بصیرت؛ (نتیجه فردورزی و مسئولیت پذیری)
- شاخص سوم؛ روحیه تحلیل گری و استدلال؛
- شاخص چهارم؛ تولید فکر؛
- شاخص پنجم؛ آرمان خواهی؛
- شاخص ششم؛ قوه تفکر؛
- شاخص هفتم؛ تکیه بر مبانی فقهی؛
- شاخص هشتم؛ مقاومت در پرتو آگاهی؛
- شاخص نهم؛ ارائه الگوی رفتاری؛
- شاخص دهم؛ بالندگی؛
- شاخص یازدهم؛ توانایی نقد؛ نقد منصفانه و مُصلحانه

در این رابطه مؤلفه‌های چهارگانه نسبتاً متمایزی قابل شناسایی است که این مؤلفه‌ها در تقسیمی کلی و تا حدی تسامحي عبارت‌اند از:

(الف) مؤلفه عمدتاً نگرشی / انگیزشی (ب) مؤلفه عمدتاً توانایی ذهنی (پ) مؤلفه عمدتاً دانش کاربردی (ت) مؤلفه عمدتاً مهارت عملی

یونسکو (۲۰۰۸) آموزش را کلید توسعه‌ی جوامع و مسیری میداند که افراد را برای تحقق تواناییها و افزایش کنترل بر تصمیمهای اثرگذار بر آنها توانمند میسازد.

کمیسیون بین‌المللی یونسکو در کتاب «آموزش برای قرن ۲۱» معتقد است که یادگیری در سراسر زندگی و مشارکت در جامعه از عوامل کلیدی پاسخگویی به چالشهای جهان به سرعت در حال تغییر است.

چهار ستون یادگیری، یعنی یادگیری برای دانستن، یادگیری برای انجام دادن، یادگیری برای با هم زیستن و یادگیری برای شدن

جامعه‌ی به سمت تمرکز بر کیفیت آموزش و پرورش حرکت کرده [است] اصلاحات و تغییرات در رویکردها و برنامه‌ها و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس مستلزم تغییر نقش معلم است (لی و همکاران، ۲۰۰۳). **نقش معلم از مخابره کنند ه ی اطلاعات به یاریگر فراگیری، راهنما و هم درس با دانش آموز تغییر می یابد.** (در این محیط دانش آموز باید بجوید، بیابد، نتیجه بگیرد و دانسته های خود را با دیگران شریک شود)

صلاحیت های حرفه ای معلمان در

- هانتلی (۲۰۰۸) قابلیت های آموزگاران را در سه زمینه ی **دانش حرفه ای**، **عمل حرفه ای** و **تعهد حرفه ای** دسته بندی کرده است.

۱. داشتن دانش مرتبط با محتوای درس
۲. داشتن دانش مرتبط با بهبود و یادگیری دانش آموز
۳. توانایی تطبیق دادن آموزش با نیازهای یکایک فراگیرندگان
۴. توانایی استفاده از راهبردهای چندگانه ی آموزشی
۵. داشتن مهارت های اداره ی کلاس و ایجاد انگیزه در دانش آموزان
۶. داشتن مهارت های ارتباطی
۷. داشتن مهارت در برنامه ریزی آموزشی
۸. ارزیابی یادگیری دانش آموزان
۹. مسئولیت پذیری و تعهد حرفه ای
۱۰. فعالیت گروهی

صلاحیت های حرفه ای معلمان در

(پنج بخش / استینر ۲۰۱۰)

۱. رشد همه جانبه ی کودک (شایسته محوری)

در میان گذاشتن ارزشها با دانش آموزان
اقدام برای رشد دانش آموز

۲. پرورش دانش

تسلط بر موضوع

علاقه ی فعال به موضوع درسی

ابتکار عمل برای همگامی با روند آموزش و پرورش در موضوع تدریس خود
داشتن تفکر تحلیلی

توانایی در تحلیل و حل مشکلات

بازشناسی روابط علی- معلولی

اولویت بخشی به وظایف بر مبنای اهمیت آنها

تدریس خلاقانه

استفاده از روشهای متداول و نو برای تدریس

فراهم کردن نوشته ها و برگه های کار

برانگیختن علاقه ی دانش آموزان با استفاده از فنون خاص و رویکردهایی به آموزش مفاهیم

ارزیابی یادگیری از طریق پرسش های ساده

۳. کار با دیگران

اطلاع رسانی به والدین در زمینه ی فعالیتهای پیشرفت های دانش آموزان و خط مشی های آموزشی
در نظر گرفتن والدین به عنوان همکاران آموزشی

ترغیب درگیری والدین در فرایند آموزش

تمایل به کمک به دیگران و در اختیار قرار دادن اطلاعات

بیان نگرش مثبت و انتظارات از دیگران

داشتن تمایل و اشتیاق به یادگیری از همکاران برای دستیابی به اهداف کار خود

۴. شناخت خود و دیگران (این شایستگی به طور رسمی بررسی نمی شود.)

داشتن درک درست از توانایی ها و ضعف های خود در جنبه های مختلف

برخورداری از هوش هیجانی مناسب

۵. نفوذ بر ذهن ها و قلب ها

ارائه ی پیشنهاد برای برطرف کردن فوری نیازهای رشد حرفه ای دیگران

دادن مشاوره ی علمی و ارائه ی تجربه ی حرفه ی معلمی به آموزگاران تازه کار

آگاهی از خط مشی ها و رویه های کاری

بازشناسی توانایی های سازمانی

درک مقاومت دیگران در مقابل تغییر

درک منطق حاکم بر خط مشی ها

صلاحیت های حرفه ای معلمان در

۱. تجربیات و ارزشهای حرفه ای

داشتن رفتار همراه با توجه و احترام به دانش آموزان و توجه به رشد آنها به عنوان یادگیرنده ترویج رفتارها، نگرشها و ارزشهای مثبت در بین دانش آموزان ارتباط مؤثر با والدین و صاحبان مشاغل برای تعیین مسئولیت ها، علایق و حقوقی که در یادگیری دانش آموزان دارند درک کمک ها و حمایت های همکاران و دیگر افراد حرفه ای در زمینه ی تدریس و یادگیری توانایی بهبود تدریس خود از طریق ارزشیابی، یادگیری از تجربه های مؤثر دیگران و از مدارک و شواهد علمی آگاهی از چارچوب های قانونی مرتبط به حوزه ی کاری و مسئولیت های خود

۲. دانش و درک و فهم

داشتن دانش و درک درست نسبت به موضوع تدریس دانش و فهم ارزشها، مقاصد، هدفها و نیازهای معمول آموزشی مندرج در برنامه ی درسی ملی درک تأثیرپذیری یادگیری دانش آموزان از رشد جسمی، ذهنی، زبانی، اجتماعی، فرهنگی و عاطفی آنها آگاهی از انتظارات، برنامه های درسی رایج و الزامات آموزشی استفاده ی مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش موضوع درسی و در حمایت از نقش گسترده تر حرفه ای خود درک مسئولیتها و دانستن روش کسب کمک و مشاوره از افراد متخصص دانستن طیف وسیعی از راهبردها برای ارتقای رفتار خوب و ایجاد یک محیط یادگیری هدفمند

صلاحیت های حرفه ای معلمان در

(سه بخش)

۳. تدریس

استفاده ی مناسب از طیف وسیعی از راهبردهای کنترل و ارزیابی برای سنجش پیشرفت دانش آموزان در جهت هدفهای یادگیری برنامه ریزی شده و استفاده از این اطلاعات برای ارتقای برنامه ریزی و تدریس خود مشخص کردن هدفهای یادگیری - یاددهی که مرتبط با همه ی دانش آموزان کلاس است.

استفاده از هدفهای یاددهی- یادگیری برای برنامه ریزی درسها، توالی درسها و نشان دادن اینکه چگونه یادگیری دانش آموزان را اندازه میگیرند. مشارکت و کمک به گروههای آموزشی به شیوه ی مناسب در مواقع لزوم و برنامه ریزی برای به کارگیری والدین، بیشتر به منظور حمایت از یادگیری دانش آموزان

کنترل و ارزیابی هنگام تدریس و ارائه ی بازخورد فوری و ساختار یافته برای حمایت از یادگیری دانش آموزان توانایی ارزیابی پیشرفت دانش آموزان با بهره گیری درست از هدفهای یادگیری و برنامه ی درسی ملی شناسایی و پشتیبانی دانش آموزان توانمند و کسانی که کمتر از انتظارات وابسته به سن کار می کنند.

ثبت نظام مند پیشرفت ها و دستاوردهای دانش آموزان با ارائه ی شواهد گسترده ای از کار، پیشرفت و موفقیت آنها در طول زمان توانایی استفاده از سوابق به عنوان پایه ای برای ارائه ی گزارش در مورد پیشرفت دانش آموزان (به صورت شفاهی و کتبی) به طور مختصر و اطلاع رسانی به والدین، صاحبان حرفه و دیگر افراد مرتبط

داشتن انتظارات بالا از دانش آموزان و برقراری ارتباط موفق با آنها با محوریت یاددهی - یادگیری

توانایی تدریس دانش و مهارت مورد نیاز و انتظار مرتبط با برنامه ی درسی دانش آموزان

آموزش درسهای ساختار یافته و توالی کار خود به روشنی؛ به نحوی که موجب علاقه و تحریک دانش آموزان شود.

صلاحیت های حرفه ای معلمان در

(سه بخش)

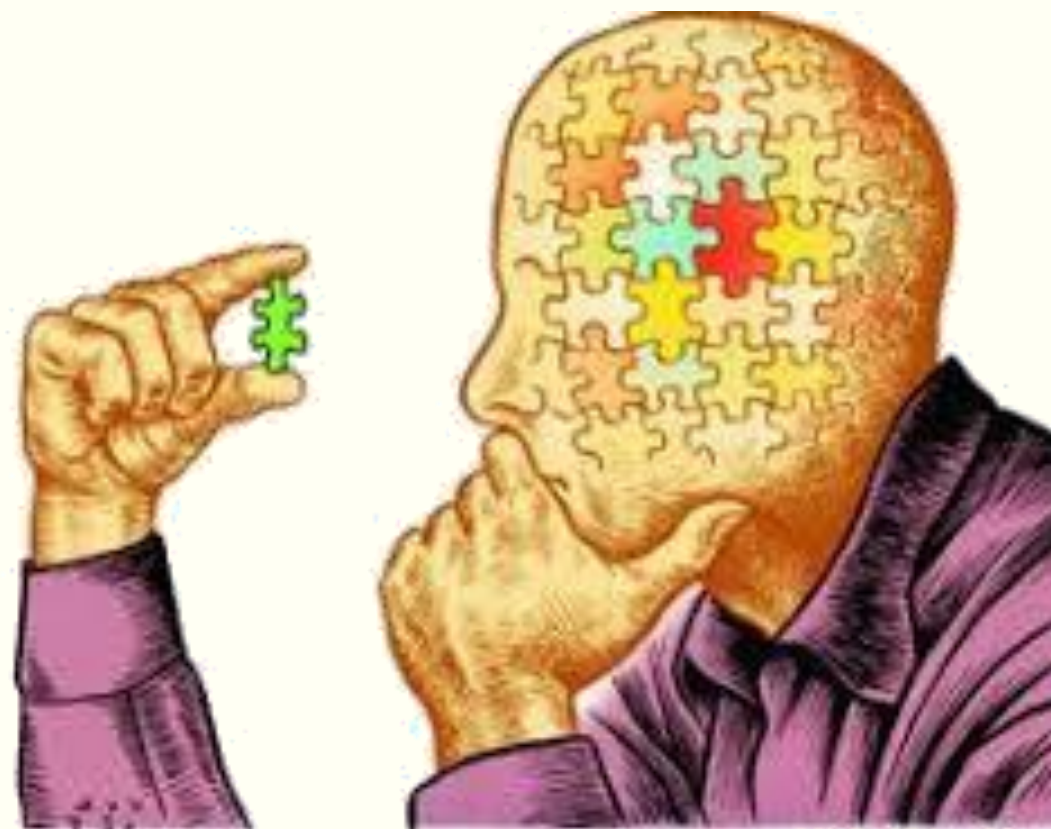
۳. تدریس

استفاده از روشهای تدریس متفاوت و متنوع با توجه به نیازهای دانش آموزان به خصوص دانش آموزان با نیازهای ویژه و دانش آموزان سرآمد توانایی حمایت از کسانی که به یادگیری انگلیسی به عنوان زبان دوم می پردازند توجه به تفاوتها در تجربه ها، انگیزه ها و پیشرفت تحصیلی بین دختران و پسران و در نظر گرفتن فرهنگهای متفاوت و گروههای قومی دانش آموزان به منظور کمک به پیشرفت صحیح و مناسب آنها سازماندهی، مدیریت و استفاده ی مؤثر و درست از زمان تدریس و یادگیری سازماندهی و مدیریت مؤثر و امن فضای فیزیکی آموزش، ابزارها، مواد، متون و دیگر منابع تعیین انتظارات بالا از رفتار دانش آموزان استفاده ی مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و تدریس توانایی تدریس به دانش آموزان با توانایی ها و طیف سنی ای که برای آن تعلیم دیده اند. توانایی ارائه ی تکلیف و فعالیت های خارج از مدرسه ای که به تعمیق مطالب آموزش داده شده در کلاس درس کمک میکند. توانایی تشویق دانش آموزان به یادگیری مستقل بازشناسی و ارائه ی بازخورد مؤثر به فرصتهای آموزشی که در کلاس درس به وجود می آید، شامل مبارزه با دیدگاههای کلیشه ای، مبارزه و مقابله با زورگیری و آزاررسانی از طریق خط مشی ها و رویه های مناسب.

در مدل عمومی شایستگی ها می توان گفت عمده مطالب : (الف) **توانایی ها، مهارت ها، فواید دانش ها، انگیزش، باورها، ارزش ها و رغبت ها.** (ب) **مرتبط با بخش مهم شغل.** (ج) **مرتبط با عملکرد برتر یا (اثر بخشی).** (د) **مرتبط با (استانداردهای پذیرفته شده قابل مشاهده و قابل سنجش.** (هـ) **مرتبط با جهت گیری راهبردی.** (و) **قابل بهبود از طریق آموزش و پرورش (اثر بخشی ۱۵).**

بازخوانی (۲)

انگاره های قابل تأمل در این
موضوع کدامند؟



معتقدیم: سر خطهای بایدی و باوری سلامت، نبض و نشانه های حیات تربیت معلم در قبول گزارهای قابل عرضی است که تقدیم می شه.

پیش فرض: هر سازمانی و اولی تر دانشگاه از زیست آکادمیک برخورداره که استمررا توفیق اون بر کارکرد خودآگاهی/ خود نقدکنندگی/ خود تنظیمی/ خود تقویت کنندگی

○ **کیفیت** چیزی است که باید به تجربه دانشجو و ذینفعان دانشگاه درآمده باشه و او آنرا روایت کنند.(پیمایش ها مطلوبیت خدمات دانشگاه از منظر دانشجویان/ اعضا)

○ **کف کیفیت** تحقق اهداف به رسمیت شناخته شده در دانشگاه که خود نیازمند (گفتمانی با خصیصه توجه به زمینه/ آگاهی بخشی/ حساس سازی/ ایجاد و پایدارسازی نگرش) (برنامه محوری و کنترل و ممیزی برنامه)

○ **بهبود کیفیت، ایجاد ارزش، شهرت سازمانی، رشد** نیازمند جنبشی گروهی حمایت شده از سوی فرهنگ سازمانی، باور و خواست مدیریت ارشد، زیرساخت ها، روندها و فرایندها و سرمایه رابطه ای مدیران /دانشجویان/ استادان/ ذینفعان---- **نیازمند** جنبشی گروهی توانمند برخوردار از هم واحد، برخواسته از کنش های درون جوش دانشگاه مبتنی بر خدمات اصلی / درک صحیح از واقعیات و فهم نیازها و انتظارات/ شناخت و بهبود فرایندها و سیستم های تحول/ تاکید بر بازخوردهای مکرر مبتنی بر سنجش و ارزیابی و استراتژی آموزش مداوم/ تصمیم گیری مبتنی بر دانش و مشارکت/ احترام واقعی به منابع انسانی (مدیریت عملکرد سازمانی و منابع انسانی) (منشور کیفیت) (ارزیابی کیفیت عملکرد مشاغل حساس) (افزایش بهره فناورانه با استقرار ۳ سامانه در دفتر)

○ **الگوهای رفتاری همواره نیازمند صورت بندی مجدد** و این ترجیحات با تعریف و تبیین اهداف (مدل تعالی و نقشه ها راهنمای عمل، روش شناسی ها در حوزه های تعالی و تضمین کیفیت/ نماد آن ارزیابی درونی گروههای آموزشی/ شاخص های ممیزی مدیریتی/ بازدیدهای مشارکتی) و **حرکت به سمت پایدارسازی سازه های موثر در کیفیت** (تعریف رویکردهای الزام آور رفتار، برآمده از مشارکت و هم کنشی ها/ تامل در شیوه های فکر، احساس/ اسرار بر عمل صریح، کارا و موثر)

○ **از گرایش به تقلیل گرایی و ساده سازی ماموریت** هریک از حوزه های تخصصی **باید جلوگیری بشه** (تعیین حدود و تغور عمل(استفاده از ابزارها و خط کش های تفاهم شده در تمامی ارزیابی ها به عنوان معیار حرکت) ارائه بازخورد مفید از ارزیابی و سنجش عینی و ذهنی برای تمرکز بر کیفیت فرایندها، نتایج و رضایت مشتری (برنامه عملیاتی در دانشگاه/ پیگیری مصوبات / سیستم پاسخ گویی/ (اتوماسیون و تلفن))

○ **تقویت محیط نهادی و توانمندسازی آن در بهبود کیفیت با تعقیب قانونگرایی و احترام به هنجارها** (مجموعه ای از قواعد رسمی/ نقشه راه/ معیارهای سنجش) کیفیت محیط نهادی به توانایی هنجارها، ارزشهای رسمی/ غیررسمی در تنظیم تعاملات افراد و بهبود عملکرد بر می گردد. (هر کتا مشکلی وجود داره سر نفی در این محیط برارش قابل تصویره) (منشور کیفیت آموزش/ ارزیابی کیفیت عمل تدریس استادان/ ارزیابی آزمونها/ ارزیابی همایش ها و ... تولید تحلیل های آسیب شناسانه)

متناسب سازی و انطباق برنامه ها با ماموریت /خواستها / انتظارات/ نیازها و تقاضاهای ذینفعان به عنوان معیار قضاوت کیفیت است

پس بنابر این توافق خواهیم داشت ⇐

انگاره های قابل تامل

کف کیفیت تحقق کامل اهداف به رسمیت شناخته شده در دانشگاه است.

معیار قضاوت کیفیت : تناسب و انطباق برنامه ها با ماموریت /خواستها / انتظارات / نیازها و تقاضاهای ذینفعان

روایتگر کیفیت: در درجه اول، دانشجو و استادان در مرحله دوم آموزش و پرورش

منطق کیفیت : اسناد توفیق و کیفیت به عوامل درونی و کنش های درون جوش دانشگاه

عدم گرایش به تقلیل گرایی و ساده سازی ماموریت هریک از حوزه های تخصصی (ذبح آگاهانه عمل)

مقصد کیفیت : صورت بندی مجدد الگوهای رفتاری و ترجیحات عاملان

تقویت محیط نهادی و توانمندسازی آن در بهبود کیفیت / **با تعقیب قانونگرایی و احترام به هنجارها**

پایدارسازی سازه های موثر در کیفیت (تعریف رویکردهای الزام آور رفتار، برآمده از مشارکت و هم کنشی های ، تامل در شیوه های فکر، احساس، اسرار بر عمل صریح، کارا و موثر)

جنبش درونی و گروهی حمایت شده : ضرورت بهبود کیفیت، ایجاد ارزش، شهرت سازمانی و رشد

پرهیز از گرایش به تقلیل گرایی و ساده سازی ماموریت هریک از حوزه های تخصصی

منتخبی از سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری اردیبهشت ۱۳۸۹ با رویکرد نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی

۱۲- توجه به اثربخشی و کارآیی در فرآیندها و روشهای اداری به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات.

۱۷- خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم.

۲۰- قانونگرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و اجتناب از برخورد سلیقه ای و فردی در کلیه فعالیت ها.

۲۱- نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خود کنترلی، امانت داری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال.

۲۴- ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره گیری از امکانات فرهنگی و بکارگیری نظام موثر پیشگیری و برخورد با تخلفات.

۲۵- کارآمد سازی و هماهنگی ساختارها و شیوه های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه سازی اطلاعات.

فلسفه مدیریتی ارجح!!!!

فلسفه است که:

- ۷ بتواند **مشتري محوري**، **كيفيت** و **ارتقای مستمر** را در سازمان جاری کند.
- ۷ عناصر اصلی تشکیل دهنده آن ساده شفاف و برای همه قابل درک باشد (**همه فهم**)
- ۷ همه اجزا و عناصر یک سازمان را به عنوان یک سیستم با هم **هماهنگ و هم جهت** نماید و به تعامل آنها جهت دهد.
- ۷ بتواند جو سازمانی را به یک **جو «یادگیری»** تبدیل کند
- ۷ بتواند بدون «اعمال زور» اراده مدیران را از رأس سازمان به قاعده آن منتقل کند. (توزیع سهم رهبری)
- ۷ برای ارتقای عملکرد سازمان یک دیدگاه **«استراتژیک»** داشته باشد
- ۷ **برخاسته از ارزیابی** باشد و اتکا به اعداد و ارقام و سنجش را ترغیب کند (مدیریت و کیفیت اثبات پذیر گردد)

بازخوانی (۳)

**فرایندها / سازوکارها و ...
کدامند؟**



فرآیندهای ارزیابی کیفیت دانشگاهی

ما نیازمند طراحی فرایندهای بهبود کیفیت هستیم.

تعریف کیفیت آموزش عالی از نظر؛ شبکه بین‌المللی نهادهای تضمین کیفیت
میزان تطابق وضعیت موجود نظام با؛

پیوستار نگاه به نقش دفاتر نظارت و ارزیابی



الف) رسالت، اهداف و انتظارات ذینفعان دانشگاه
ب) استانداردهای از قبل تعیین شده

فرآیندهای ارزیابی کیفیت دانشگاهی (Inglis,2008)

- ۱- سنجش کیفیت (QA) Quality assessment فرایند اندازه گیری کیفیت بر حسب تضمین کیفیت و بنچ مارکینگ (اولیور ۲۰۰۸)
- ۲- تضمین کیفیت (QA) Quality assurance فرایند مطابقت کیفیت خدمت با استانداردهای از قبل تعیین شده
- ۳- محک زنی Benchmarking مقایسه یک خدمت با بهترین حالتی که می توان در ارتباط با آن یافت نمود.
- ۴- بهبود کیفیت (QI) Quality improvement مجموعه ای از فرایندهایی که خدمت قضاوت شده را ارتقاء و بهبود می بخشد.

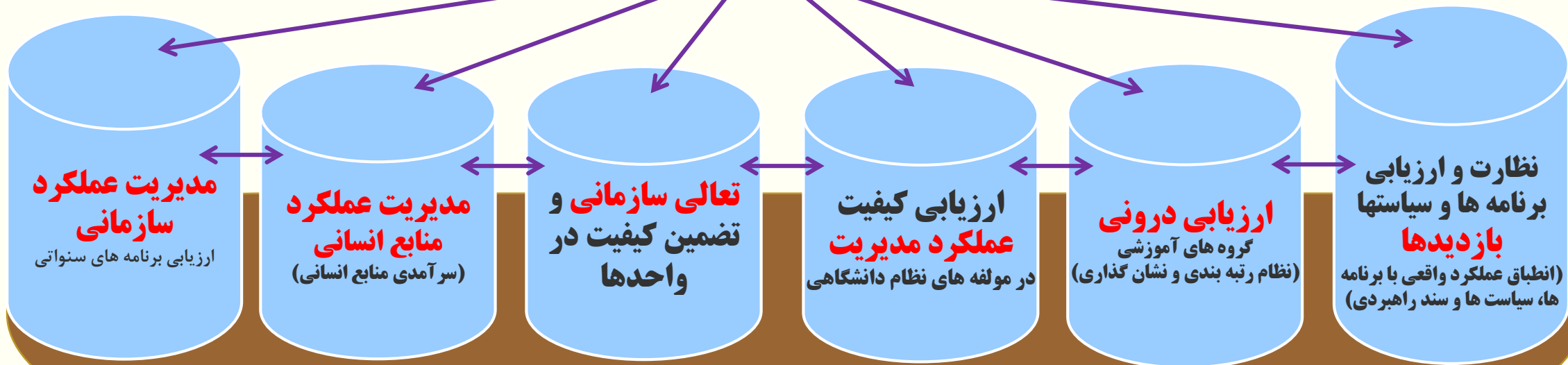
مدیریت عملکرد نظامی است که **برنامه ها** و **اقدامات** تمامی اجزاء سازمان را در راستای تحقق اهداف **همسو** می کند.



۱- تدوین نقشه راه ۲- شناسایی محورهای عملکردی کلیدی دانشگاه

نمونه ای از
اقدامات و
گزارشهای
متناظر آنها

پیکره ی نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی



بانک جامع نظارت و ارزیابی

بانک ریسک ها و عوامل کلیدی موثر بر نتایج

پایدارسازی نتایج برجسته

مراقبت ویژه در حوزه تخصصی

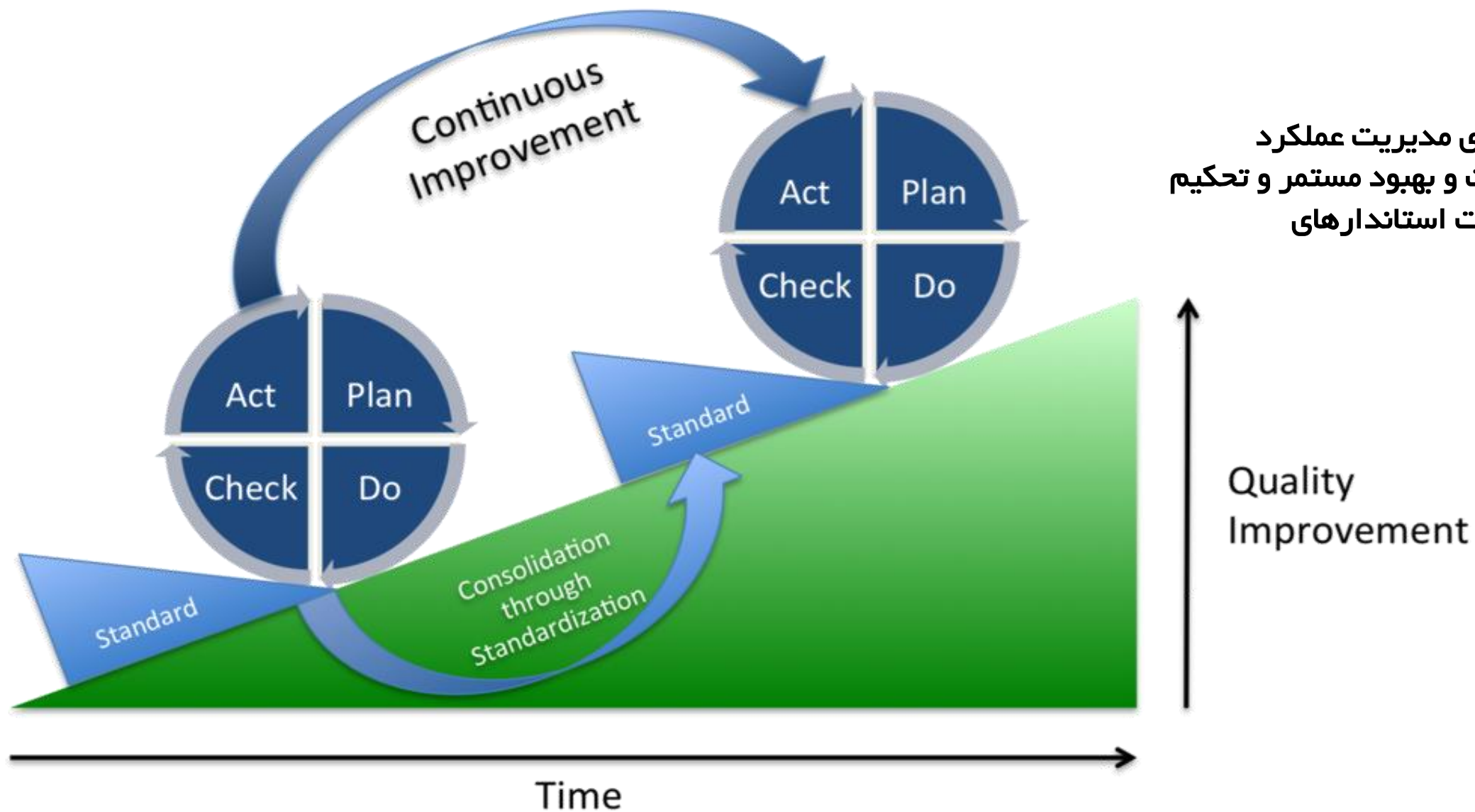
یافته های پر اهمیت (دارای ریسک و موثر بر نتایج)

تجزیه و تحلیل

گردآوری داده

تولید شاخص ها نشانگرها

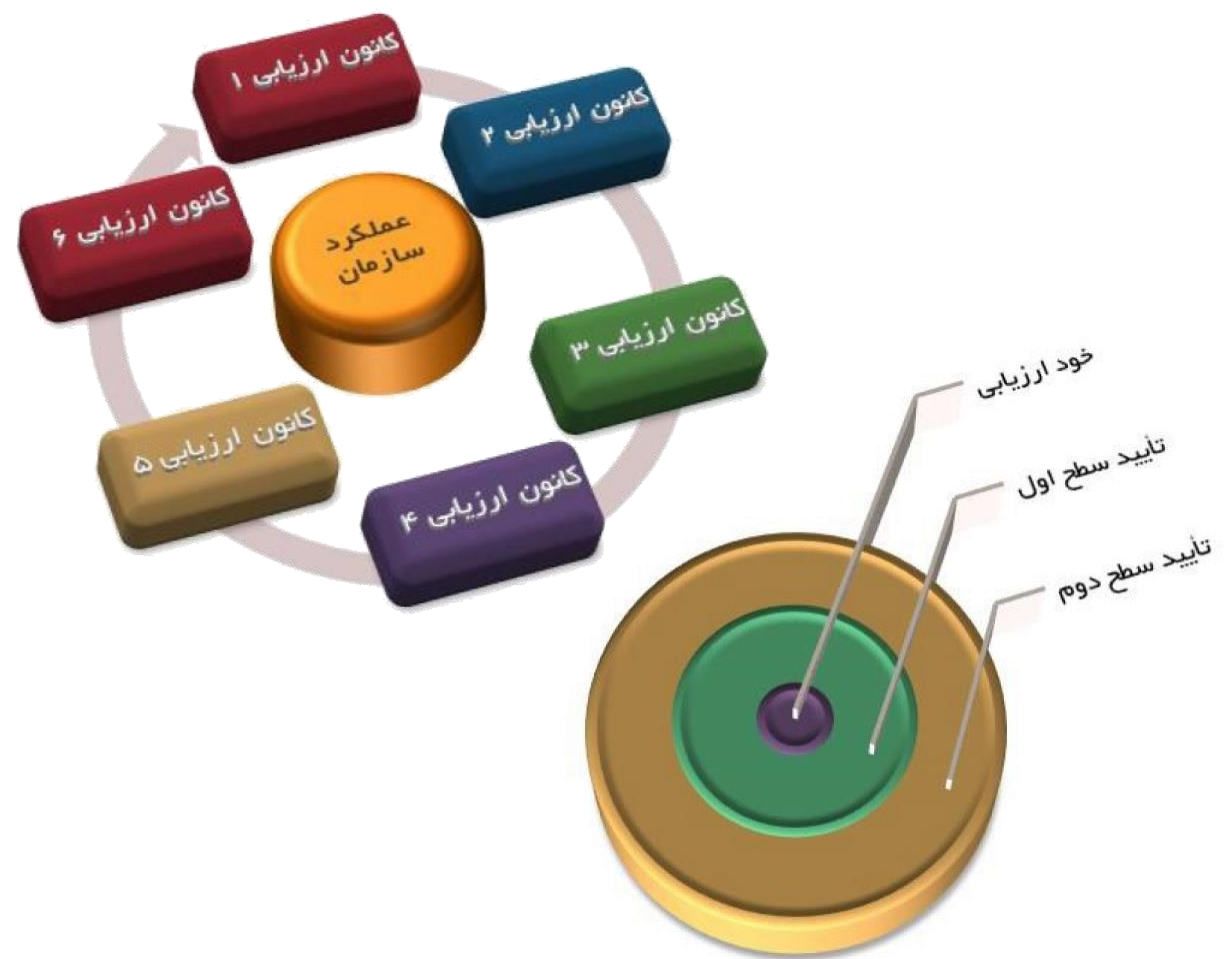
بانک دستورالعمل ها



کارکردهای مدیریت عملکرد
در بهبود کیفیت و بهبود مستمر و تحکیم
و تثبیت استانداردهای

مدیریت عملکرد منابع انسانی

معیار سنجش موفقیت هر سازمان
میزان مطلوبیت عملکرد کارکنان آن سازمان می باشد



نمونه نتایج ارزیابی
عملکرد **کارکنان**

نمونه نتایج ارزیابی
عملکرد **مدیران**
استان

نمونه نتایج ارزیابی
عملکرد **مدیران**
پردیس / مراکز

نمونه فرم **بررسی**
شایستگی های
مدیران پیشنهادی

کتابچه ارزیابی
مدیران ۹۵

ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی (در فاز آزمایشی)

بهینه کاوی و گردآوری اطلاعات:

تحلیل اطلاعات در دستیابی به مدل مفهومی:

تشکیل تیم های تخصصی و بررسی میزان انطباق و سازگاری مدل با ویژگی های انحصاری دانشگاه:

تشکیل هسته مرکزی با حضور مشاور بیرونی:

تدوین و اعتباریابی عامل ها / ملاک ها / نشانگرها: تعداد ۷ عامل، ۲۹ ملاک و ۹۱ نشانگر

تهیه ابزارهای گردآوری اطلاعات:

تهیه کتابچه (راهنمای عمل):

برگزاری کارگاه آموزشی با حضور کارشناسان نظارت سراسر کشور:

برگزاری نشست تبیین طرح با حضور مدیران گروه‌های آموزشی سراسر کشور:

تعیین گروه های هدف (استان ها و پردیس های مجری طرح):

✘ عبارتند از: اردبیل؛ اصفهان؛ البرز؛ تهران؛ خراسان رضوی؛ خراسان شمالی؛ فارس؛ قم؛ کردستان؛ کرمانشاه؛ لرستان؛ همدان. (۱۲ استان) با ۷۷ نفر عضو جدید

تعیین اعضای کمیته های تخصصی در استان ها:

دریافت بازخوردهای اولیه و برگزاری جلسات مستمر هماهنگی با استان های مجری:

اقدامات اصلاحی و بهبودی:



اللَّهُمَّ اجْعَلْ غِنَايَ فِي نَفْسِي وَآلِيقِينَ
فِي قَلْبِي وَالْإِخْلَاصَ فِي عَمَلِي وَالنُّورَ فِي بَصَرِي وَالْبَصِيرَةَ فِي دِينِي
و..

از حسن توجه شما عزیزان سپاسگزارم
دفتر نظارت، ارزیابی و تعالی سازمانی