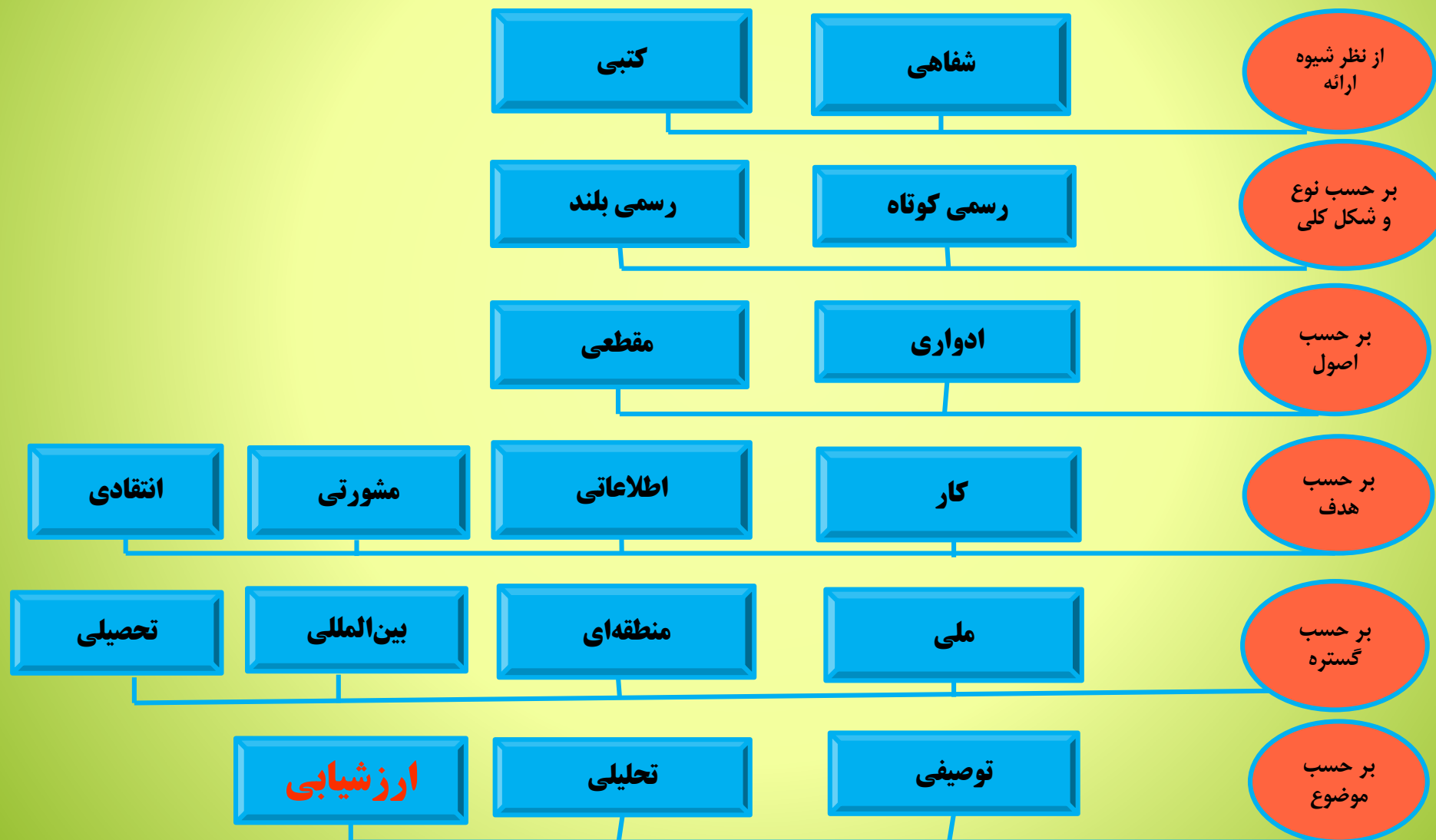




تدوین گزارش ارزیابی درونی

انواع گزارش



الگوهای ساختار گزارش ارزشیابی

در این الگو نکته اصلی و یا مهمترین پیشنهاد در آغاز ارائه می شود و سپس جزئیات و توضیحات و دلایل تایید کننده به دنبال آن می آید.

الگوی قیاسی Deductive

در الگوی استقرایی اول آمار و اطلاعات و حقایق ارائه می شود سپس بر پایه استدلال، نتیجه گیری شده و نهایتاً پیشنهاد و یا راه حل مسأله مورد نظر ارائه می گردد.

الگوی استقرایی Inductive

الگوی استقرایی می تواند فرد را تشویق به مطالعه گزارش و دریافت حقایق کند و درجه احتمال مخالفت او را با پیشنهاد کاهش دهد.

در تدوین گزارش ارزیابی درونی دو مؤلفه اصلی وجود دارد:

الف: گزارش دهندگان

ب: گزارش گیرندگان

گزارش دهنده / دهندگان:

- متناسب با گزارش گیرندگان: بیانی مناسب و قابل درک
- تبدیل داده به اطلاعات ← درک توسط گیرنده ← دانش
- داده: یک سری از واقعیت‌ها و مشاهدات غیر مرتبط
- اطلاعات: داده تحلیل، ارجاع متقابل، گزینش، پردازش، خلاصه‌سازی یا سازمان داده شده
- دانش: یک بدنه سازمان یافته از اطلاعات
- علم: دانش سازماندهی شده

گزارش گیرندگان

- رئیس دانشگاه
- معاونان دانشگاه
- مدیران کل
- اعضای هیأت علمی و مدیر گروه
- دانشجویان
- دانش‌آموختگان
- هیأت هم‌تایان

تدوین گزارش ارزیابی درونی :

فرایند تدوین گزارش :

❖ هر فرد یا کمیته فرعی گزارش بخش (یاعامل) تحت مطالعه خود را تدوین نمایند .

❖ گزارش هر بخش (یاعامل) در جلساتی مورد بررسی قرار گرفته و گزارش مقدماتی تدوین شود.

❖ گزارش مقدماتی بین اعضا هیأت علمی گروه توزیع و اعضا نظرات خود را اعلان نمایند.

❖ گزارش های مقدماتی در کمیته مورد بررسی و گزارش نهایی تدوین شود.

- مقدمه
- تاریخچه گروه آموزشی؛
- رسالت و هدفهای گروه آموزشی / ترسیم وضعیت آرمانی گروه؛
- تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته؛
- محدودیتهای طرح ارزیابی درونی.
- چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی
- اهداف و سؤالهای ارزیابی درونی؛
- داده های مورد نیاز (جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری؛
- چگونگی گردآوری داده ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه گیری.

عوامل مورد ارزیابی

- **۳,۱ مدیریت و سازماندهی گروه**

- ۳,۱,۱ توصیف؛
- ۳,۱,۲ تحلیل، تفسیر و قضاوت؛
- ۳,۱,۳ پیشنهاد برای بهبودی.

- **۳,۲ هیأت علمی**

- ۳,۲,۱ توصیف؛
- ۳,۲,۲ 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؛

۵ (خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهاد

- ۵,۱ پیشنهادها (به تفکیک گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع)؛
- ۵,۲ چگونگی اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آنها (راهکارهای عملی جهت اجرای پیشنهادها در سطوح مذکور)؛
- ۵,۳ نتیجه گیری درباره کیفیت گروه آموزشی: حال و آینده.

• منابع
• پیوستها

فصل اول:

تاریخچه گروه آموزشی: در این قسمت بایستی به طور خلاصه به بیان تاریخچه و اطلاعات مرتبط با ایجاد گروه آموزشی، نخستین دوره پذیرش دانشجویان گروه، گرایش‌ها و مقاطع تحصیلی آن پرداخته شود.

رسالت و هدف‌های گروه آموزشی : در این قسمت ابتدا رسالت گروه آموزشی در ابعاد آموزشی، پژوهشی، عرضه خدمات تخصصی مطرح می‌شود. رسالت گروه آموزشی را می‌توان به صورت گزاره‌ای کلی که در برگیرنده مأموریت عمده گروه می‌باشد بیان نمود. پس از بیان رسالت‌های گروه بیان اهداف گروه آموزشی در ابعاد مذکور پرداخته می‌شود.

تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته: مطالب مربوط به این قسمت در قالب یک

تاریخچه گروه آموزشی: این گونه ننویسیم

- قبل از تدوین و اجرای قوانین مربوط به تشکیل گروههای آموزشی به شکل کنونی در مراکز تربیت معلم و نیز مجتمع پیامبر اعظم گروه به شکل مجزای از این مرکز آموزشی فعال بود. در آن زمان نیز گروه اهداف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی مربوط به دانشجویان و استادان را دنبال میکرد. با این تفاوت که مدیریت گروه فقط ۴ ساعت منظور می شد و همچنین مسائل مربوط به انتخاب واحد دانشجویان و برنامه ریزی ترم بطور مستقیم بر عهده کارشناس مسئول آموزش بود و مدیر گروه استادان را پیشنهاد می داد.
- از بهمن ۱۳۹۳ ابلاغ رسمی مدیریت گروه برای **بنده** زده شد و لی حکم در فروردین ۱۳۹۴ یعنی ۱۴ ماه بعد **زده شد** و این مدت حق مدیریت **بنده پایمال شد**. از سویی دیگر همزمان از شهریور ۱۳۹۳ تا مهر ۱۳۹۵ مسئولیت کمیته کارورزی نیز بر **عهده بنده بوده** که در این خصوص نیز هیچ وجهی پرداخت نشده است.
- توجه به گروههای آموزشی در دانشگاه فرهنگیان در پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی **مؤثر بوده است**.

تاریخچه گروه آموزشی: این گونه بنویسیم

تاریخچه گروه های آموزشی در دانشگاه فرهنگیان به قدمت خود مراکز تربیت معلم است. از ابتدای شکل گیری مراکز تربیت معلم قسمتی در ادارت کل آموزش و پرورش بنام کارشناسی تربیت معلم دایر شد که وظیفه آن ایجاد پل های اداری و آموزشی لازم برای هدایت و انجام رسالت تربیت معلم بود. در آن زمان اختیار کامل مسایل آموزشی با معاونت آموزشی مراکز تربیت معلم بود و گروه های آموزشی بصورت یک بازوی معاونت آموزشی در برنامه ریزی آموزشی عمل می کردند که در آن زمان در گروه علوم پایه گروه بصورت گروه ریاضی و کامپیوتر و گروه علوم تجربی انجام وظیفه می کردند. از سال ۸۶ بنا به تصمیم شورای عالی انقلاب فرهنگی تمامی مراکز تربیت معلم در کشور که قریب به ۲۷۰ مرکز است، ذیل مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم (ص) قرار گرفتند و با یک رویکرد نوین دانشگاهی، تحقیقاتی و پژوهشی به فعالیت های خود ادامه دادند. در همین اثنا فعالیت های گروه های آموزشی در هر استان به صورت استانی و با تعیین مدیر گروه استانی در همان قالب قبلی ادامه یافت تا اینکه بالاخره دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ با تجمیع کلیه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد که دارای حدود ۹۸ واحد دانشگاهی (در قالب ۶۴ پردیس و ۳۴ مرکز وابسته به پردیس) و بیش از ۶۵ هزار دانشجو می باشد. دانشگاه فرهنگیان از بزرگترین و گسترده ترین دانشگاه های ایران است. و با تأسیس این دانشگاه فعالیت گروه های آموزشی به شکل فعلی از مهر ۹۳ کلید خورد و در پردیس ؟؟؟؟؟؟؟؟؟ گروه علوم پایه شامل رشته های ریاضی و فیزیک و شیمی و زیست شناسی (که قبلاً به صورت گروه ریاضی و کامپیوتر و گروه علوم تجربی بود) با توجه به کوله باری از تجربیات گذشته تربیت معلم و بهرمندی از اساتید مجرب در گروه که بدون اغراق هر کدام از آنها از استوانه های علمی تربیت معلم و استان ؟؟؟؟؟؟؟ هستند با قدرت به هدایت و برنامه ریزی در گروه با توجه به بخش نامه ها و دستورالعمل های صادره از مرکز و اسناد بالا دستی پرداخت که هم چنان این مهم با قدرت ادامه دارد.

دوره های موجود در پردیس ؟؟؟؟؟ در گروه علوم پایه عبارتند از :

رشته آموزش ریاضی (که در ابتدا با عنوان دبیری ریاضی پذیرش دانشجو شد)

رسالت و هدف های گروه آموزشی: **این گونه ننویسیم**

- گروه آموزشی ؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟ در دانشگاه فرهنگیان **رسالتش** تربیت دبیران مجرب و متعهد و آگاه به روش های نوین تربیتی همراه با بهره مندی از دانش های روز دنیاست . در این راستا گروه آموزشی ؟؟؟؟؟؟ وظیفه ذاتی خود می داند **تا جایی که امکان دارد** با انتخاب آموزشگران ورزیده و متخلق به اخلاق اسلامی در کنار نظارت مستمر بر رفتار آموزشی و تربیتی آموزشگران ، در جهت تربیت معلم تراز جمهوری اسلامی حرکت نماید .
- در مرحله بعد با تشکیل کارگاه های آموزشی **به بهانه بزرگداشت بزرگان ؟؟؟؟؟** سعی شده با دعوت از **اندیش مندان** و استادان صاحب نظر از دانشگاه و دیگر مراکز آموزشی و پژوهشی زمینه رشد و بالندگی دانشجو معلمان فراهم گردد.

رسالت و هدف های گروه آموزشی: **این گونه ننویسیم**

- هدایت جریان مصاحبه دانشجویان دانشگاه فرهنگیان با به کار گرفتن استادان شایسته و کاردان در سه زمینه مشاوره علوم تربیتی و فن معلمی و معارف
- هدایت جریان مصاحبه داوطلبان ماده ۲۸ با به کار گرفتن استادان مشاوره ، فن معلمی و معارف و تخصصی رشته تحصیلی داوطلب
- ارتباط صمیمانه با دانشجویان و استادان جهت شناخت ویژگی ها ، نیازها و افزایش کارایی عملکرد گروه با جلب مشارکت استادان و دانشجویان

رسالت و هدف های گروه آموزشی: این گونه بنویسیم

- ایجاد زمینه ها و فرصت های لازم جهت آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش های مختلف جامعه (فرهنگی، خدماتی، اقتصادی، صنعتی و اجرائی)؛ انجام پژوهش های مناسب برای حل مسائل آموزشی به خصوص آموزش های زبانی بخش های مختلف جامعه، همچنین تولید دانش برای پاسخگویی بهتر به نیازهای جامعه متناسب با حوزه تخصصی گروه، ارائه خدمات تخصصی به جامعه دانشگاهی و غیر دانشگاهی متناسب با حوزه تخصصی گروه. می توان رسالت گروه را به سه دسته آموزشی، پژوهشی و خدماتی تقسیم کرد.
- ۱. **رسالت آموزشی:** ایجاد بستر و موقعیت مناسب به منظور آموزش و تربیت کارشناسان و متخصصان مورد نیاز در رشته های ادبیات انگلیسی و آموزش زبان جهت رفع نیازهای آموزشی کشور.
- ۲. **رسالت پژوهشی:** تربیت پژوهشگران حوزه زبان و ایجاد بستر مناسب جهت انجام پژوهش در مسائل زبان انگلیسی با هدف ۱. افزایش پیکره دانش از نظر نظری و عملی ۲. افزایش سطح علمی دانشجویان و دیگر اعضا، ۳. به روز کردن اطلاعات اعضا و ۴. ایجاد توانایی های پژوهشی و دید نقادانه در دانشجویان
- ۳. **خدمات:** ارائه خدمات مشاوره ای به سایر بخشهای دانشگاه و جامعه در جهت برنامه ریزی های زبانی و بهره مندی کافی از توانایی های زبان انگلیسی، ارائه دروس عمومی و تخصصی زبان به کلیه بخشهای دانشگاه

تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته : **ننویسیم**

در سال ۱۳۹۱ گروه در پردیس گروه ؟؟؟؟؟؟ به شکل جداگانه فعالیت داشتند. و در ضمن تا سال ۱۳۹۳ که ابلاغ مدیریت گروه صادر شد کارهای مربوط به تنظیم برنامه ها و تعیین دروس بر عهده کارشناس مسئول آموزش بود و فقط در زمینه انتخاب استادان دروس با مدیر گروه مشورت صورت می گرفت. ولی در زمینه فعالیتهای مربوط به اعتلا و رشد علمی دانشجویان و استادان از طریق گروه به خوبی صورت می گرفت. به علاوه چون مشکل مالی برای انجام فعالیتهای کمتر از زمان فعلی بود بازدیدها، نشستها و همایشها راحت تر انجام می پذیرفت.

اطلاعات اعضاء هيئت علمي در پنج سال گذشته:

ردیف	نام و نام خانوادگی	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	محل اخذ مدرک	مرتبه علمی	نوع استخدام	نوع همکاری (تطبیقی یا وزارت علوم)	ساعت موظف تدریس در هفته - ترم دوم سال تحصیلی 95-96	پیش بینی ساعت تدریس موظف در هفته - ترم اول سال تحصیلی 96-97	پیش بینی ساعات تدریس غیر موظف آموزشگر در هفته - ترم اول سال تحصیلی 96-97	پیش بینی جمع ساعات تدریس موظف و غیر موظف
1	سیده مرجان حسینی	فوق لیسانس	تربیت بدنی	خوارزمی	مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	-	12
2	نازیلا خیابانچیان	دکتری	تربیت بدنی و علوم ورزشی	آزاد	استادیار	رسمی	تطبیقی	10	10	-	10
3	مرجان نامجو	فوق لیسانس	تربیت بدنی	خوارزمی	مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	6	18
4	سیدحسن طباطبایی	دکتری	پزشکی	شهید بهشتی	مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	-	12
5	نغمه فیاضی	فوق لیسانس	تربیت بدنی	آزاد	مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	-	12
6	زهرا هنزایی	فوق لیسانس	تربیت بدنی		مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	6	18
7	زهرا میری	فوق لیسانس	تربیت بدنی		مربی	رسمی	تطبیقی	12	12	-	12
8	میترا روحی دهکردی	فوق لیسانس	تربیت بدنی		مدرس	رسمی	تطبیقی	4	4	-	4
9	سروناز انوشه	فوق لیسانس	تربیت بدنی و علوم ورزشی		دبیر	رسمی	تطبیقی	18	18	-	18
10	فرزانه حسینیان حیدری	دکتری	علوم تربیتی		استادیار	رسمی	تطبیقی	10	10	-	10
جمع								114	114	12	1246

تحولات گروه آموزشی در پنج سال گذشته : بنویسیم

سال	مقطع			فارغ التحصیلان			هیات علمی									
							استاد		دانشیار		استادیار		مربی		مجموع هیات علمی	
	ك	ا	د	ك	ا	د	تمام	كل	تمام	كل	تمام	كل	تمام	كل	تمام	
۸۱-۸۲	۵۱	۱۶	۴	۵۲	۱۵	-	۳	۳	۱	۱	۷	۷	۱۱	۱۷	۲۲	
۸۲-۸۳	۷۱	۱۴	۳	۵۶	۶	۳	۲	۳	۳	۳	۸	۵	۸	۱۸	۲۲	
۸۳-۸۴	۷۳	۱۹	۵	۸۶	۱۷	۷	۲	۳	۳	۳	۸	۴	۸	۱۷	۲۲	
۸۴-۸۵	۹۹	۱۸	-	۴۶	۱۲	۵	۲	۲	۳	۳	۸	۴	۸	۱۷	۲۱	
۸۵-۸۶	۷۶	۲۴	۵	۸۰	۱۰	۴	۱	۱	۲	۲	۱۰	۳	۷	۱۴	۱۸	

محدودیت های اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه

- عدم وجود وقت و نیروی کافی جهت پر کردن فرمها، جمع بندی و نتیجه گیری
- وجود مشکلات بنیادی در دانشگاه فرهنگیان جهت تحقق بخشیدن به اهداف طرح به عنوان مثال عدم حمایت های مالی لازم اعضای هیئت علمی برای انجام پروژه های تحقیقاتی یا عدم حمایت مالی گروه های آموزشی برای برپایی نشستها و همایشهای داخلی و استفاده از استادان مطرح جهت غنی کردن فضای علمی دانشگاه و...
- نامتناسب بودن برخی از بندهای ارزیابی با شرایط دانشگاه فرهنگیان مانند :
- ✓ **در حالی که منشور کیفیت اجازه تشکیل کلاس دوم را زمانی** می دهد که تعداد دانشجویان به ۵۸ نفر رسیده باشد چگونه می توان در ملاک نسبت استاد به دانشجو امتیاز کسب کرد.

محدودیت های اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه

- ✓ درحالیکه امکانات فناوری کلاسها در حد یک مدرسه هم نیست چگونه می توان استفاده از تکنولوژی را مورد ارزیابی قرار داد.
- ✓ در حالی که برای تغذیه دانشجویان پردیسا دچار مشکلات جدی هستند چگونه می توان انتظار داشت که هزینه نشست و همایش را متقبل شوند.
- ✓ محاسبه میانگین نمرات دانشجویان ملاک مناسبی برای ارزیابی درونی نیست به دلیل این که دانشجویان این دانشگاه با شرایط خاصی وارد دانشگاه شده اند.
- ✓ در دانشگاه فرهنگیان محاسبه نسبت استاد به دانشیار و مربی سنجیده می شود در حالی که هنوز استادان حکم هیئت علمی در یافت نکرده اند.

محدودیت های اجرای طرح ارزیابی درونی در گروه

- ✓ برخی از آیین نامه های آموزشی داخلی دانشگاه بسیار موقعیتی و بی ثبات است به گونه ای که آینده نگری را برای تصمیم گیری و برنامه ریزی از مدیران گروه سلب می کند.
- ✓ پردیسا در انتخاب دانشجویان هیچ حقی ندارند. توزیع آنها بر عهده سازمان مرکزی است. و با دادن دانشجویان ذخیره یا تبدیل برنامه یک کلاس به دو یا دو کلاس به یک کلاس آنهم پس از برنامه ریزی و حتی تشکیل کلاس اعتبار برنامه ریزی توسط استاد و دانشجو زیر سؤال می رود در حالیکه مسبب آن سازمان مرکزی بوده است.
- ✓ اکثریت دانشجویان و استادان و حتی مسئولین پردیسا و مراکز دانشگاه فرهنگیان از وضعیت موجود ناراضی هستند و این نگرش منفیتحت تأثیر خطای هاله ای بر ارزیابی درون گروهی نیز توسط استاد و به ویژه دانشجویان تأثیر به سزایی خواهد داشت و نتایج ارزیابی ممکن است به واقعیت نزدیک نباشد.
- ✓ در برخی از پردیسا و مراکز به دلیل فقدان شرایط دانشجوی کارشناسی ارشد وجود ندارد و این در مجموع و در مقایسه از اعتبار ارزیابی می کاهد.
- ✓ در حالیکه برنامه اجباری و خوشه ای از بالا دیکته و تحمیل می شود چگونه دانشجو خود را دانشجو و اینجارا دانشگاه بداند؟ و این مسأله نیز در نوع نگرش دانشجو به دانشگاه بسیار مؤثر خواهد بود.

فصل دوم

چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی: در این قسمت بایستی روند انجام طرح ارزیابی در گروه آموزشی بر مبنای مراحل انجام طرح ارزیابی درونی بیان گردد.

اهداف و سؤالاتی که برای اعضای هیأت علمی مطرح بوده و به منظور پاسخگویی به آنها داوطلب انجام طرح ارزیابی درونی شده‌اند ارائه می‌گردد.

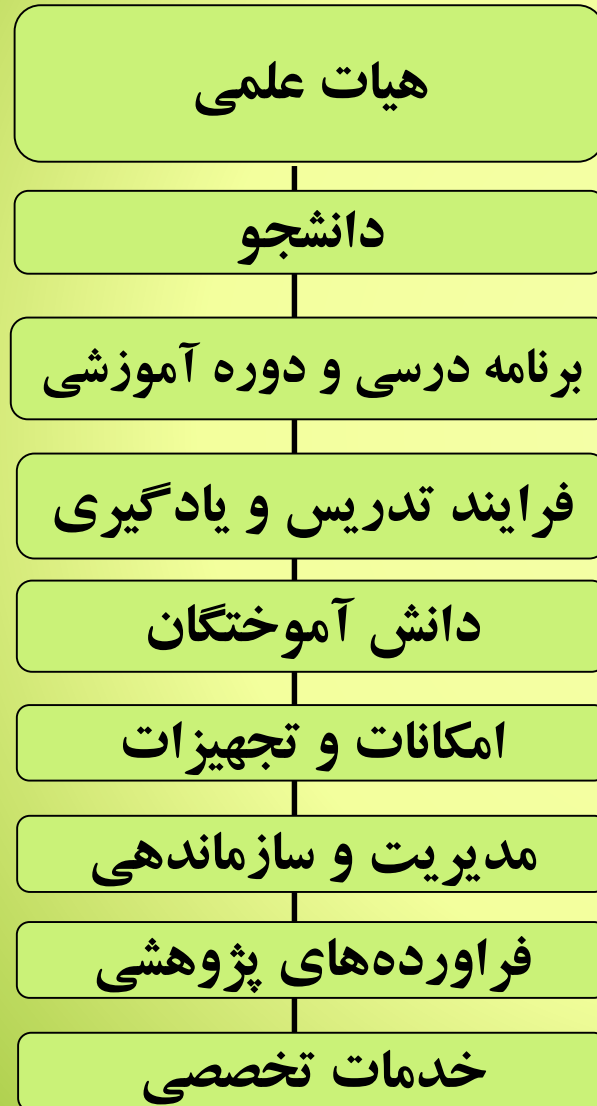
داده‌های مورد نیاز (جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری): تعداد افراد جامعه مورد بررسی، حجم نمونه (تعداد افراد مورد بررسی) و روش نمونه‌گیری در این قسمت ارائه شود.

چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری: در این قسمت بایستی به صورت خلاصه به بیان ابزارهای گردآوری اطلاعات، نحوه گردآوری داده‌ها و روش‌های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شود

چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی: **ننویسیم**

- پس از مشخص شدن انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی ؟؟؟؟؟؟؟؟ از طریق دفتر نظارت و تضمین کیفیت پردیس ؟؟؟؟ ضمن مشورت با اعضای هیأت علمی گروه و شرکت منظم در جلسات ویدئو کنفرانس به فراهم کردن مقدمات اجرای طرح پرداختیم در این راستا سعی شد در کمال صداقت و با توجه به سوالات مطرح شده در پرسش نامه ها در جهت اجرای موفق این طرح ملی تا حد امکان تلاش نمودیم .
-

چگونگی انجام ارزیابی درونی در گروه آموزشی: بنویسیم



فرایند انجام ارزیابی درونی بصورت کلی شامل:

تعیین فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب = نیاز

برنامه ریزی برای رسیدن به وضعیت ممکن

مراحل اجرای ارزیابی درونی

۱- آشنا کردن اعضای گروههای آموزشی با فلسفه و هدف ارزیابی درونی

۲- تشکیل کمیته ارزیابی درونی و تقسیم کار بین اعضا

۳- تصریح و شفاف سازی اهداف

۴- تعریف و تدوین عوامل

۵- تعریف و تدوین ملاکها

۶- تعریف و تدوین نشانگرها و معیارهای قضاوت

۷- مشخص کردن داده ها مورد نیاز جهت سنجش نشانگرها

۸- طراحی و تدوین ابزارهای اندازه گیری جهت گردآوری داده ها

۹- گردآوری داده ها

۱۰- تجزیه و تحلیل داده ها

۱۱- تهیه و تدوین گزارش مقدماتی ارزیابی و تونج بین کلیه اعضا گروه

۱۲- تهیه و تدوین گزارش نهایی ارزیابی درونی

۱۳- برنامه ریزی برای بکارگیری نتایج حاصل از انجام ارزیابی و عملی نمودن پیشنهادات ارائه شده

پیش از اجرا
برنامه ریزی

مراحل اجرا

پیگیری و عمل

اهداف و سؤالات ارزیابی درونی: **ننویسیم**

- هدف از اجرای ارزیابی درونی پی بردن به نقاط قوت و ضعف مدیریتی و امکانات گروه آموزشی است تا بر خلاف سایر ارزیابی ها که هدف تویخ یا تشویق افراد است در این طرح هدف دست یابی مستند و علمی به نقاط قوت و ضعف است. از آن جایی که این هدف را مفید برای گروه آموزشی **می دانستیم** با تمام وجود و در حد توان تلاش نمودم اهداف عالیه طرح بر آورده شود. برای **خود ما** مهم بود که بدانیم **عملکرد مان** در نگاه دیگران اعم از همکاران و دانشجویان چگونه بوده است و همچنین ما را به کیفیت تدریس و توانایی آموزشگران واقف می ساخت.

اهداف و سؤال‌های ارزیابی درونی: **ننویسیم**

- فصل دوم: اهداف، سؤالها، داده‌های مورد نیاز، چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری
- **اهداف:** توسط ارزیابی درونی گروه بای بردن به ضعفها، می‌توان در زمینه‌هایی که امکانات و شرایط کنونی به ما اجازه پیشرفت می‌دهد، تصمیم‌گیری و اقدام نمود.
و نقاط قوت رانیز پرورش داد.
- **سؤالها:**
 - آیا سؤالهای مطرح شده در پرسشنامه‌ها می‌توانند ما را به ارزیابی درونی گروه به درستی هدایت کنند؟
 - آیا پاسخ‌های دانشجویان و استادان برگرفته از یک تفکر نقاد بوده یا بر اساس احساسات و خطای هاله‌ای بر اساس برداشت ذهنی خود پاسخ داده‌اند؟
 - آیا دانشگاه از نتایج ارزیابی درونی گروه به منظور تغییرات مثبت در دانشگاه بهره خواهد برد؟

اهداف و سؤالات‌های ارزیابی درونی: بنویسیم

- **الف) اهداف ارزیابی درونی**
- هدف اصلی این فعالیت، ارزیابی درونی کیفیت فعالیت های گروه آموزشی زبان انگلیسی از نظر مؤلفه‌های (درونداد، فرایند و برونداد) به منظور فراهم آوردن دروندادهای لازم برای برنامه ریزی جهت ارتقاء کیفیت این گروه می‌باشد؛ جهت دستیابی به هدف فوق، ابتدا اهداف ویژه ارزیابی به شرح زیر مد نظر قرار گرفته است:
- ۱. تصریح و شفاف کردن رسالت و اهداف گروه آموزشی زبان انگلیسی
- ۲. تعیین عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مناسب برای ارزیابی درونی گروه آموزشی زبان انگلیسی
- ۳. اجرای ارزیابی درونی در گروه آموزشی زبان انگلیسی و تصویر نمودن سازو کار اجرایی ارزیابی درونی
- ۴. تعیین میزان مطلوبیت مؤلفه‌های عمده تشکیل دهنده کیفیت گروه آموزشی زبان انگلیسی
- ۵. تعیین وضعیت موجود گروه آموزشی زبان انگلیسی و مقایسه آن با وضعیت مطلوب این گروه و ارائه پیشنهاد های لازم به منظور بهبود وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب گروه آموزشی زبان انگلیسی

(ب) سؤال های ارزیابی درونی

- ۱- اهداف عملکردی گروه آموزشی زبان انگلیسی دانشگاه ????? کدامند؟
- ۲- عوامل، ملاک ها و نشانگرهای مناسب جهت ارزیابی درونی گروه آموزشی زبان انگلیسی کدامند؟
- ۳- دروندادها، فرایند و برونادهای اصلی گروه آموزشی زبان انگلیسی از چه مطلوبیتی برخوردارند؟
- ۴- تفاوت وضعیت موجود گروه آموزشی زبان انگلیسی، با وضعیت مطلوب آنها چیست؟ و چه پیشنهادهایی جهت بهبود وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب می توان ارائه کرد؟

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

- در ارزیابی درونی با توجه به دیدگاه سیستمی این رهیافت در توجه به کلیه اجزاء و عناصر گروه آموزشی به عنوان یک نظام، داده‌های مورد نیاز از کلیه عناصر مورد مطالعه جمع‌آوری می‌شود. بنابراین زیر جامعه‌های آماری مورد مطالعه، منابع گردآوری داده‌های مورد نیاز در ارزیابی درونی محسوب می‌شود.
- جامعه آماری مورد مطالعه در تحقیق حاضر متشکل از ۳ زیر جامعه در گروه آموزشی ؟؟؟؟؟ می‌باشد. زیر جامعه‌های مورد مطالعه این پژوهش عبارتند از:
 - الف) مدیران گروه
 - ب) اعضای هیأت علمی
 - ج) دانشجویان

چگونگی گردآوری داده‌ها، تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری

گردآوری داده‌ها از زیر جامعه‌های مورد مطالعه (منابع گردآوری داده‌ها) با استفاده از ابزارهای گردآوری اطلاعات صورت می‌گیرد. مجموعه ابزارهای اندازه‌گیری برای گردآوری اطلاعات و مواد لازم پیوست می‌باشد. در زیر به توضیح مختصر هر کدام از این ابزارهای مورد استفاده می‌پردازیم:

الف) پرسشنامه: جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های لازم از زیر جامعه‌های مدیر گروه، هیأت علمی، دانشجویان، از پرسشنامه استفاده شده است:

۱- **پرسشنامه‌های مدیر گروه:** شامل یک پرسشنامه است. این پرسشنامه برای بررسی وضعیت اعضای هیأت علمی، مدیریت و سازماندهی گروه، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی، فرایند تدریس - یادگیری و دوره‌های آموزشی مورد اجرا به کار خواهد رفت

۲- **پرسشنامه‌های اعضای هیأت علمی:** شامل یک پرسشنامه است. این پرسشنامه برای بررسی وضعیت اعضای هیأت علمی مدیریت و سازماندهی گروه، امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی، فرایند تدریس - یادگیری و دوره‌های آموزشی مورد اجرا به کار خواهد رفت.

۳- **پرسشنامه دانشجویان:** عوامل مورد ارزیابی در این پرسشنامه شامل دانشجویان، مدیریت و سازماندهی گروه، مدیر گروه، هیأت علمی، فرایند تدریس - یادگیری، دوره‌های آموزشی و امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی می‌باشند.

پس از گردآوری، تنظیم و تحلیل داده‌ها، عوامل بر اساس ملاک‌ها و نشان‌گرها توصیف و با توجه به الزامات تعیین شده ابتدا قضاوت درباره‌ی هر نشان‌گر صورت گرفته، سپس ملاک‌ها و در نهایت عامل مورد ارزیابی بر اساس یک طیف سه درجه‌ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب) ارزیابی شده است. برای تعیین سطح مطلوبیت نشان‌گرها به شیوه زیر عمل شده است.

فصل سوم

مطالب مربوط به این فصل در خصوص عوامل مورد ارزیابی می‌باشد. در اینجا، عوامل مورد ارزیابی از سه جنبه مورد بررسی قرار می‌گیرند:

• **توصیف:** توصیف وضعیت موجود گروه در عامل مورد بررسی

• **تحلیل، تفسیر، قضاوت:** ارائه نتایج تجزیه و تحلیل ملاک‌ها و نشانگرها پرداخته می‌شود.

• **پیشنهاد برای بهبودی:** بر مبنای نتایج ارزیابی ملاک‌ها و نشانگرها به ارائه پیشنهادها ی بهبود پرداخته می‌شود.

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: **ننویسیم**

- بنده در تمامی مدتی که مدیریت گروه را بر عهده داشته ام تمام تلاشم این بوده که :
- ✓ استادان متخصص و دلسوز تعلیم و تربیت را به گروه دعوت نموده تا به اعتلای علمی دانشجویان یاری رسانیم.
- ✓ بابت و بررسی در مورد منابع و سرفصل دروس در جلسات گروه بتوانیم حداقل امکان به اهداف درس نزدیک شویم.
- ✓ با استفاده از کارگاهها و نشستها و همایشهای تخصصی علاوه بر ایجاد پویایی در دانشجویان و استادان به غنای علمی گروه نیز کمک کنیم.
- ✓ با تشکیل جلسات راهنمایی و مشاوره گروهی برای دانشجویان با بررسی علل کاهش انگیزه تحصیلی یا موانع به پیشرفت تحصیلی آنان کمک کنیم.

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: **ننویسیم**

- توصیف:
- با توجه به نمراتی که از قسمت مدیریت گروه به دست آمده است وجود سازوکاری مشخص درخصوص ارزیابی عملکرد مدیر گروه و میزان رضایت دانشجویان از مدیر گروه در حد نامطلوب و میزان رضایت استادان از مدیر گروه در حد مطلوب قرار دارد . همچنین ویژگی های فردی مدیر گروه (مرتبه علمی و مدرک تحصیلی و سابقه کار) در حد مطلوب است زیرا مدیر گروه دکترای شیمی دارد و سابقه کارش هم زیاد است . همچنین از نظر جلب مشارکت ایجاد انگیزه و نوآوری در بین استادان و دانشجویان وضعیت مطلوب است .

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: **ننویسیم**

• تحلیل :

- در تحلیل این موضوع می توان چنین گفت که با توجه به اینکه رشته تحصیلی مدیر گروه شیمی و از مأمورین آموزش و پرورش می باشد و رشته دانشجویان علوم تربیتی می باشد شاید به اندازه کافی نیاز های دانشجویان و رضایت آنان را جلب نکرده باشد

پیشنهاد :

- چنانچه مدیر گروه از اعضای هیأت علمی که در رشته علوم تربیتی تحصیل کرده باشند میتواند رضایت بیشتر دانشجویان را جلب نماید و نیاز های آنان را بر آورده و سوالات آنان را پاسخگو باشد.

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: بنویسیم

- ساختار سازماندهی و مدیریت
- در ارزیابی این عامل ۹ ملاک و ۲۳ نشان گر مورد استفاده قرار گرفته است.
- توصیف :
- گروه آموزشی علوم پایه ؟؟؟؟؟؟؟ از قدیمی ترین بخشهای پردیس می باشد. از این رو دارای ساختاری قوام یافته و منسجم می باشد که به بخش این اجازه را داده است تا همیشه در ارایه برنامه و چگونگی مدیریت پیشرو باشد.
- در بررسی ساختار سازمانی و مدیریت ۹ عامل زیر بررسی شده اند:

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: بنویسیم

- ۱. برنامه‌های توسعه گروه و اعضای هیات علمی گروه
- ۲. آئین نامه‌های داخلی گروه و اجرای آن
- ۳. طرح مشخص برنامه‌ریزی و ارزیابی از فعالیت‌های گروه
- ۴. مشارکت اعضای گروه در برنامه‌ریزی فعالیت‌های گروه
- ۵. سیاست‌های انتخاب، ویژگی‌ها، وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات گروه
- ۶. تناسب نیروی انسانی و امکانات گروه با برنامه‌های مدون گروه
- ۷. میزان استقلال گروه در برنامه‌ریزیها و سازماندهی فعالیت‌ها
- ۸. برنامه تشکیل جلسات گروه و حضور اعضا در آن
- ۹. میزان رضایت اعضاء هیئت علمی از گروه و فعالیت‌های آن
-

فصل سوم: توصیف ، تحلیل ، تفسیر و قضاوت و پیشنهاد برای بهبودی: بنویسیم

بخش در مورد تربیت نیروی انسانی مورد نیاز کشور و همچنین توسعه‌ی اعضای هیات علمی پیش‌بینی‌هایی را به عمل آورده است. اما روند کند تصمیم‌گیریها (در سطح دانشگاه)، مقررات دست و پا گیر و گاهی مخالفت دانشگاه توسعه گروه را مختل کرده است. فضای آموزشی با نیازهای گروه تناسب کامل ندارد. گروه در برنامه‌ریزی و سازمان دهی فعالیت‌های خود استقلال نسبی دارد. رئیس گروه دارای مرتبه‌ی علمی مربی با سابقه‌ی کار 10 سال به بالاست، و در طول هفته روزانه بیش از ۸ ساعت در گروه حضور دارد. نحوه‌ی انتخاب و مدت زمان مدیریت رییس گروه با رای اکثریت اعضای بخش و برای مدت یک تا دو دوره‌ی دو ساله است. برنامه‌ی نیمسال تحصیلی با کمک سایر اعضا دو ماه قبل از شروع نیمسال و با کمک اکثریت اعضاست. زمان ارزیابی از فعالیت‌های اعضای هیات علمی و دانشجویان پایان هر نیمسال تحصیلی است. در گروه برای فراهم کردن ساز و کاری برای سنجش نظرات و رضایت‌مندی اعضای هیات علمی از گروه و فعالیت‌های آن پیش‌بینی‌هایی شده است. اعضای هیات علمی از گروه و فعالیت‌های آن رضایت نسبی دارند. از نظرات اعضای هیات علمی در تصویب و تدوین آیین‌نامه‌ها کاملاً استفاده می‌شود. دانشجویان نیز گروه نسبتاً راضی هستند.

تحلیل, تفسیر و قضاوت

- مقایسه وضعیت موجود با الزامات گروه نشان می دهد که ملاک آئین نامه های داخلی از مطلوبیت نسبی برخوردار است و ملاک های طرح مشخص برنامه ریزی و ارزیابی، مشارکت اعضای گروه در برنامه ریزی ، استقلال بخش در برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت های خود، مدیریت بخش در سطح مطلوب قرار دارد. رضایت دانشجویان از مدیریت نیز در سطح مطلوب قرار دارد. اما ملاک های برنامه های توسعه گروه و اعضای هیات علمی گروه و تناسب نیروی انسانی و امکانات گروه با برنامه های مدون گروه نا مطلوب ارزیابی شده اند. علت این کاستی شاید در عدم استقلال گروه باشد. در نهایت این عامل از مطلوبیت لازم برخوردار است.

پیشنهاد برای بهبودی

- ۱. تدوین برنامه در خصوص توسعه‌ی هیات علمی گروه
- ۲. توسعه مناسب منابع انسانی و کالبدی گروه
- ۳. تدوین برنامه توسعه‌ی دوره‌های تحصیلات تکمیلی
- ۴. ایجاد گرایشهای جدید
- ۵. اختصاص بودجه‌ی برای نیازهای گروه

فصل چهارم

• **خلاصه یافته‌های ارزیابی درونی:** در این قسمت به صورت خلاصه، میزان مطلوبیت عوامل و نتایج حاصل از انجام طرح ارزیابی درونی ارائه می‌شود.

• **پیشنهادهای ارائه شده به تفکیک سطوح:** در این قسمت با توجه به سطوح اختیارات سازمانی و قابلیت اجرای پیشنهادها، بایستی پیشنهادهای مربوط به عوامل مورد ارزیابی به تفکیک عامل و سطوح گروه، دانشکده، دانشگاه، وزارتخانه ارائه شود

• **چگونگی اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آنها:** در اینجا نقش گروه، دانشکده، دانشگاه، وزارتخانه در اجرای پیشنهادهای طرح ارزیابی درونی گروه آموزشی تصریح شده و سپس راهکارهای عملی جهت اجرای پیشنهادها و نظارت بر انجام آنها ارائه می‌گردد.

- **هیأت علمی :**

در ارزیابی این عامل ۵ ملاک و ۱۰ نشان‌گر مورد استفاده قرار گرفته است.

- **توصیف :**

- از پنج سال گذشته تعداد ۶ عضو هیات علمی با سابقه و مجرب در گروه همکاری دارند. از آنجایی که سابقه متوسط اعضا از ده سال بیشتر است در آینده بسیار نزدیک گروه احتمالاً" با کمبود استاد رو برو خواهد شد.
- برای ارزیابی عامل هیات علمی ۵ ملاک زیر با ۱۰ سوال مربوطه در نظر گرفته شده است.
- ۱. ترکیب و توزیع اعضاء هیئت علمی
- ۲. فعالیت‌های آموزشی اعضاء هیئت علمی و ثبت آن
- ۳. میزان اختیارات و محدودیت‌های اعضاء هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های گروه
- ۴. میزان حضور اعضاء هیئت علمی در گروه به منظور مشاوره با دانشجویان
- ۵. رضایت دانشجویان از سطح علمی اعضای هیات علمی
- ۱۰۰ درصد هیات علمی دارای مدرک فوق لیسانس هستند و. درصد قابل توجه اعضای هیات علمی دارای سابقه‌ی کار ۱۰ سال و بیشتر است. نسبت اعضاء هیئت علمی تمام وقت به پاره‌وقت ۱ به ۸/ می باشد. نسبت اعضای هیات علمی به دانشجویان در کارشناسی ۱ به ۴۲,۶. متوسط تعداد واحدهای تدریس شده‌ی اعضای هیات علمی در هر ترم ۷/۱۵ است.. در این بخش ساز و کار مناسب برای گرفتن واحدها وجود دارد. میزان حضور اعضا در بخش برای مشاوره با دانشجویان مطلوب برآورده شده است. میزان رضایت دانشجویان از ارتباط اعضای هیات علمی با آن‌ها مطلوب ارزیابی شده است. در بخش برای سنجش میزان رضایت دانشجویان از اعضای هیات علمی ساز و کار مناسب وجود دارد. همچنین دانشجویان از سطح علمی استادان کاملاً راضی هستند.

تحلیل, تفسیر و قضاوت

- نسبت اعضای هیات علمی به دانشجویان مقطع کارشناسی نا مطلوب و. نسبت اعضای هیئت علمی تمام وقت به پاره وقت در سطح مطلوب قرار دارد. نسبت ویژگیهای فردی اعضای هیات علمی از نظر مرتبه، مدرک تحصیلی و سابقه کار آموزشی در سطح مطلوب قرار دارد. اما از نظر سن و جنسیت در سطح نسبتاً "مطلوب قرار دارد. در کل ملاک ترکیب و توزیع اعضای هیئت علمی در سطح مطلوب قرار دارد. ملاک فعالیت های آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی نسبتاً "مطلوب و ملاک های اختیارات و محدودیت های اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری ها، حضور اعضای هیات علمی در بخش به منظور مشاوره با دانشجویان و رضایت دانشجویان از اعضای هیات علمی در سطح مطلوب قرار دارد. در مجموع این عامل در سطح مطلوب قرار دارد.

ویژگیهای یک گزارش مطلوب ارزیابی درونی

- ۱- محتوای اصلی بین ۳۰ الی ۴۰ صفحه باشد.
- ۲- جنبه‌های اصلی نمایانگر کیفیت گروه را به صورت صریح و روشن شامل شود.
- ۳- جنبه‌های قوت و ضعف گروه را بدون هیچگونه اغماض و چشم‌پوشی بیان نماید.
- ۴- پیشنهاد‌های سازنده در هر مورد و بر اساس نتایج حاصل و در سطوح چهارگانه گروه، دانشکده و دانشگاه و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را شامل شود.
- ۵- مبنایی مستند برای برنامه‌ریزی جهت بهبود وضعیت موجود گروه در جهت رسیدن به وضعیت مطلوب (مورد انتظار) باشد.
- ۶- مبنایی مستند جهت مطالعه هیأت همگنان و انجام ارزیابی بیرونی و اعتبارسنجی فراهم نماید.
- ۷- به عنوان یک پایگاه اطلاعاتی معتبر و مستند برای تصویر کردن وضعیت گروه در هر لحظه از زمان باشد.

مرحله سوم: عمل و پیگیری

در این مرحله باید به تدوین برنامه عملیاتی شامل:

۱. اولویت‌ها
۲. نحوه اجرا و عملی نمودن پیشنهادها
۳. چگونگی نظارت بر انجام آنها
۴. مدت زمان مورد نظر برای اجرا، مسئول یا مسئولین اجرای برنامه و پیگیری پیشنهادها

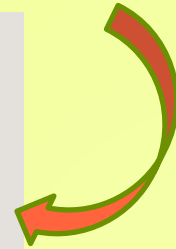
برنامه‌ریزی برای اعمال و کاربست نتایج و پیشنهادها

- **قضاوت در مورد ارزیابی:** بوسیله کاربردها و استفاده‌های واقعی آن در عمل میزان ← کارآمدی در تغییر وضعیت موجود در جهت رسیدن به وضعیت مطلوب
- بر مبنای نتایج حاصله اقدام به برنامه‌ریزی جهت حل مسائل و اجرای راه‌حل‌های ممکن ←
- **ارزیابی درونی:** پایه‌ای مستند و علمی برای اخذ تصمیم و انجام اقدام‌های بهینه
- **اولین گام در برنامه‌ریزی:** شناخت و تشخیص ارزیابی درونی با توصیف، تحلیل و تفسیر کلیه جوانب یک نظام مورد ارزیابی و بازنمایی **قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها** تدارک شناختی علمی و قابل استناد
- **باید کمیته ارزیابی درونی:** بر مبنای یک چهارچوب مشخص برنامه‌ریزی (برنامه اقدام) تعیین نماید : چه کاری، چگونه، در چه مدت و به وسیله چه واحد یا شخصی بایستی انجام گیرد. ←

فرایند برنامه‌ریزی :

۱. شناخت وضعیت موجود، آینده‌نگری و پیش‌بینی؛

- تصریح نقش‌ها و مأموریت؛
- شناخت محیط سازمان؛
- آینده‌نگری و پیش‌بینی؛



۲. تعیین و اولویت‌بندی اهداف؛

۳. تدوین استراتژی؛

۴. تهیه برنامه عملیاتی؛

۵. سازماندهی؛

۶. نظارت و کنترل؛

زیربنای یک برنامه‌ریزی علمی و عملی توسط فرایند ارزیابی درونی با شناخت وضعیت موجود؛ شناخت مسائل آتی و پیش‌بینی و آینده‌نگری ایجاد می‌شود.

- ارائه پیشنهادهای حاصل از انجام ارزیابی درونی در سطوح: گروه، دانشکده، دانشگاه و وزارت متبوع
- تفاوت نقش گروه در سطوح ذکر شده



- عمده‌ترین مسئولیت و وظیفه مستقیم گروه
- عملی نمودن پیشنهاداتی است که مستقیماً به گروه و تک تک اعضا هیأت علمی گروه برمی‌گردد.

• انتظار می‌رود کمیته ارزیابی درونی:

- در گام اول به برنامه‌ریزی و تدوین یک برنامه عمل (Action Plan) بپردازد.

• توجه: گروه‌های آموزشی مجری ارزیابی درونی با توجه به واقعیت‌ها و توانایی‌های موجود گروه:

- نقش اصلی در اجرا و کاربست یافته‌ها و پیشنهادهای
- در مواقعی که واقعاً اجرای پیشنهادهای از سطح توان گروه خارج است، اقدام به ارائه در سطوح دیگر

چارچوب تدوین برنامه اقدام جهت کاربری نتایج و پیشنهادات ارزیابی درونی

هدف	مستندسازی مجموعه‌ای از راهبردها و اقدام‌های مورد نیاز برای تضمین اینکه یافته‌های حاصل از ارزیابی درونی بتواند مسائل و مشکلات شناسایی شده را تحت پوشش قرار داده و برطرف نماید .
شرح هدف	تدوین یک برنامه عملیاتی (برنامه اقدام) برای اجرا و کاربری یافته‌های حاصل از اجرای ارزیابی درونی

- **راهبرد (Strategy):** طرح درازمدتی است که برای نیل به هدف / اهداف مشخص طراحی و تبیین می‌گردد. به تناسب سوالات، اهداف کلی و جزئی ارزیابی درونی، چند راهبرد تعریف می‌شود.
- **گام‌های اقدام:** برای اجرای راهبرد، چه گام‌ها یا فعالیت‌هایی باید انجام شود.
- **منابع:** برای تحقق این راهبرد یا تکمیل این گام اقدام، چه حمایت‌های خاصی (منابع مالی، انسانی، فنی و...) مورد نیاز است؟
- **سنجش‌های اجرا (برونداد):** متولیان امر، چگونه از تحقق کامل یا به انجام رسیدن گام‌های اقدام تحقق راهبرد مطلع شوند؟ / سنجش‌ها یا معیارهای ارزیابی میزان تحقق راهبرد/گام‌های اقدام، مشخص شوند.
- **مسئول:** حوزه(ها) / افراد مسئول اصلی به انجام رسیدن هر مرحله و یا پاسخگو در قبال آن مشخص شوند.
- **بازه زمانی:** بازه زمانی مورد نیاز برای انجام یا تکمیل گام(های) اقدام، مشخص شوند.

چهارچوب گزارش ارزیابی درونی با تاکید بر فصل پنجم گزارش شامل:

الف) خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهاد شامل:

۱. خلاصه یافته های ارزیابی درونی

➤ گروه

➤ دانشکده

➤ دانشگاه

➤ ستاد دانشگاه / شورای متولی

➤ وزارت

۲. پیشنهادات ارائه شده به تفکیک سطوح 

۳. چگونگی اجرای پیشنهاد و نظارت بر اجرای آنها

(ب) برنامه عملیاتی / اقدام

هدف کلی ارزیابی درونی :							
هدف جزئی / اختصاصی ۱:							
راهبرد ۱-۱:							
برنامه عملیاتی مربوط به راهبرد ۱-۱:							
معیارهای ارزیابی میزان تحقق گام های اقدام	برونداد و تاثیر آن در عمل	تحلیل شرایط			بازه زمانی اجرا	مسئول / حوزه متولی اجرا	گام‌های اقدام
		فرصت های بالقوه	موانع بالقوه	منابع			
							گام ۱:
							گام ۲:
							گام ۳:
							گام ۴:
							گام ۵:

در پایان فرایند ارزیابی درونی و تدوین گزارش آن لازم است که مشخص شود:

۱. چه فعالیت هایی در حیطه اختیارات و مسئولیت گروه بایستی انجام شوند؟
۲. اولویت فعالیت ها، نحوه اجرا و عملی شدن آنها و نظارت بر حسن اجرای آنها به چه صورت است؟
۳. مدت زمان مورد نیاز برای اجرا و مسئول یا مسئولین اجرای هر فعالیت چه کسانی هستند؟
۴. دانشکده و دانشگاه چه فعالیت هایی را بصورت مستقیم و چه اقداماتی جهت پشتیبانی گروه در عملی کردن پیشنهادها بایستی انجام دهند؟
۵. وزارت متبوع و شورای نظارت، ارزشیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان چه اقدام هایی را بایستی انجام دهند؟

پیوست‌ها

- مجموعه عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مورد استفاده در ارزیابی درونی
- نتایج تجزیه و تحلیل عوامل، ملاک‌ها و نشانگرها
- ابزارهای اندازه‌گیری مورد استفاده:
- پرسشنامه یا ابزارهای تصریح رسالت و اهداف گروه
- چک‌لیست‌های امکانات و تجهیزات
- معیارهای قضاوت در خصوص نشانگرها
- صورتجلسات کمیته ارزیابی درونی گروه

پیشنهادهات

- ❖ به منظور آگاهی از سرنوشت شغلی آنان، انجمن دانش آموختگان تشکیل و به این وسیله ارتباط آنان با گروه آموزشی و دانشگاه تقویت گردد. (در سطح گروه - دانشکده)
- ❖ در راستای اشتغال هرچه بیشتر دانش آموختگان، دوره های کارآفرینی در سطح دانشگاه تشکیل گردد. (در سطح دانشگاه - وزارتخانه)
- ❖ بانکهای اطلاعاتی در سطح گروه، دانشکده و دانشگاه در زمینه وضعیت دانش آموختگان تشکیل گردد. (در سطح وزارتخانه)
- ❖ نظرات دانش آموختگان درباره سطح مهارت خود در برآوردن الزامات شغلی به طور مرتب گردآوری شود. (در سطح گروه - دانشکده)
- ❖ ایجاد ارتباط بیشتر با مراکز بازرگانی، صنعتی و اقتصادی جهت تدارک فرصتهای شغلی بیشتری برای دانش آموختگان گروه. (در سطح گروه - دانشکده)

