|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الگوي اعتبار بخشي** / ارزيابي دروني    الگوي اعتبار بخشي شامل2 بخش است:1- ارزيابي دروني(خودارزيابي) 2- ارزيابي بروني  (قضاوت همگاني)  ارزيابي دروني حكم خود سنجي است . آگاهي واشعاربه وضعيت خود وكيفيت آموزش وپژوهش مركز آموزش عالي به مثابه جان فزوني ونيروبخشي به گستره فعاليتهاي دانشگاهي است. گسترش و توسعه سازماني وبهبود واصلاح كيفيت آموزش وپژوهش نيازمند محاسبه مداوم خويشتن است گذر ازنظام ارزيابي نظارت گونه وتهديد آميز و دستيابي به آرمان مشاركت تمامي اعضاونيروهاي بالقوه واحد دانشگاهي براي بهسازي خود از اهداف نخستين ارزيابي دروني در باشگاههاست.  با مدد ارزيابي دروني نقاط قوت وضعف سيستم آموزشي از سوي اعضا هيات علمي وكاركنان دانشگاه تعيين مي گردد.    درارزيابي دروني همراهي وهمداستاني اعضا هيات علمي در بالندگي وآلايش فعاليتهاي خود ومركز آموزش عالي كمال وتوسعه كيفي وكمي دانشگاهي را نويد مي دهند.  ارزيابي دروني مرحله آغازين كاربرد اعتبار بخشي تلقي مي شود. و به منظور خوددر آيينه ديدن اقدام به ارزيابي مي كند تا نقاط ضعف وقدرت خود را دريابندوبه اصلاح نقطه ضعفها بپردازند. درارزيابي دروني يك نظام دانشگاهي خود اعضا خودبخودبه صورتبندي سوالهاي ارزيابي مي پردازند. روشهاي گردآوري داده هاي مورد نياز راتعيين كرده وپس از تحليل آنهامشخصاً به قضاوت درباره خود مي پردازند. و سرانجام با استفاده از نتايج به بهبود امور مي پردازد (نیستانی)(ورتن- ساندر1987)    درارزشيابي دروني افراد ذينفع برنامه,ارزشيابي خودراخودشان انجام مي دهند. حتي چنانچه از فرد متخصص بعنوان مشاور استفاده كنند, كنترل فرايند ارزشيابي رادرتنظيم سوالات , انتخاب روشها, طراحي تحقيقي جمع آوري و تحليل داده هاتعيين معيارهاي موفيقت برنامه واستفاده از اطلاعات ارزشيابي براي برنامه ريزي آتي فرايند, خود در دست خواهد داشت(بولا/ابيلي: 1375: 23)    دونالدسون خود ارزيابي را مهمترين عملي مي دانست كه مي توانست منجربه برنامه درسي بهتر واصلاح كلي آموزش عالي ازطريق تشخيص مسائلي وپيداكردن راهكارهايي براي حل مشكلات آموزشي گردد.    براساس تحقيقات كلر وكيرك وود خود ارزيابي در ايالات متحده داراي ويژگيهاي ذيل است.    1-     فرايندارزيابي به طور متوسط 5 ماه طول مي كشد.  2-      موسسه براي خودارزيابي ,بطور متوسط چهارتاشش كميته رابكار مي گيرد.  3-       متوسط اعضاي هر كميته چهارتانه عضو مي باشد.  4-       حدود 100 الي125 نفردر فعاليتهاي خود ارزيابي درگير هستند.  5-     حدود40تا50 درصد اعضا هيات علمي وبين 21تا35 درصد مديران درخودارزيابي درگيرند.  6-      درانجام خود ارزيابي دانشجويان نسبتاً كمتر درگيرمي شوند.    7-      هردانشگاه متشكل ازيك كميته رهبري درخودارزيابي است,اين كميته رهبري مركز ثقل فعاليتهاي ارزيابي است كه به طراحي وسازماندهي مطالعه مي پردازد وبه گزينش اعضا وگروههاي كاري مبادرت مي نمايد. اين كميته معمولاً عنصر كليدي درامرتفسير وتجزيه وتحليل نتايج مطالعات و بررسيهاي ارزيابي است. ودر نهايت پيشنهادات وتوصيه هايي براي تغيير و بهبود سازماني ارائه  مي دهد كه درپي آمدو هدف اصلي فرايند خودارزيابي موثراست اعضا گروه كميته رهبري بطور متوسط بين 10تا50 عضو است اعضاي كميته رهبري شامل 30 درصد مديران , 55 درصد اعضا هيات علمي و 15درصد دانشجويان است.    8-     حدود55 درصد موسسات آموزشي ازمديران موسسه به عنوان رئيس كميته رهبري وهماهنگ كننده خود ارزيابي استفاده مي نمايند وتقريباً 44 درصد نيز ازاعضا هيات علمي به عنوان هماهنگ كننده و رئيس استفاده مي كنند.    9-        برخي از شيوه هاي خودارزيابي عبارتند از:    الف) خودارزيابي جامع اين شكل مطالعه جزعام ترين نوع بررسي سازمان است.كه دراين تمامي جنبه هاي برنامه ساختارهاي نظارت وحمايت ,منابع وخدمات وپيامدهاي آموزشي باتوجه به اهداف تعريف شده مورد ارزيابي قرار مي گيرد.    ب) نوع دوم خودارزيابي آنست كه موسسه آموزشي آن جنبه رامورد ارزيابي قرار دهدكه داراي اهميت نخست است. براي مثال دراين نوع ارزيابي به جنبه فعاليتهاي اعضا هيات علمي وروشهاي تدريس و پيامدهاي كل عملكرد سازمان توجه مي شود.    ج) روش سوم براي خودارزيابي, ارزيابي مقولات انتخابي است. كه بر زمينه ها, واحدهايا جنبه هاي مشخصي از موسسه متمركز است.    تجربه هاي بين المللي درارزيابي دروني نشان مي دهدكه به عوامل پنجگانه زير درارزيابي دروني يك نظام دانشگاهي توجه شده است:    1-    جايگاه سازماني / سازماندهي ومديريت  2-    وضعيت دانشجويان  3-     فرايند آموزشي  4-    دوره هاي آموزشي مورد اجرا  5-    دانش آموختگان      براي ارزيابي يك واحد دانشگاهي ابتدا بايد درباره هدف ارزيابي ميان مسئولان واعضاهيات علمي توافق حاصل شود پس ازكميته اي با اختيارات مالي واداري جهت انجام فعاليتهاي زير تشكيل مي شود:  الف- تدوين برنامه زمانبندي شده براي ارزيابي دروني درمدت 6 ماه  ب- تهيه طرح بازنگري واحددانشگاهي باتوجه به عوامل پنجگانه  ج- مشاركت دادن اعضاي هيات علمي واحد دانشگاهي دراجراي طرح بازنگري وشناخت قدت وضعف واحد دانشگاهي.  د- تدوين گزارش بازنگري واحد دانشگاهي , به منظور نمايان كردن وضعيت موجود وآشكار ساختن اقدامات ضروري جهت بهبود فعاليتها, تحت عنوان گزارش ارزيابي دروني.    هريك از اعضاي كميته درباره ملاكهاي مربوط به حيطه تحت مسئوليت خود بايد با همكاري ساير اعضاي منتخب هيات علمي مراحل زير را انجام دهند.    1-           نشانگرهاي مربوط به ملاكها راتعريف كند.  2-         اقلام داده هاي مورد نياز براي محاسبه نشانگرهارا بيان كند.  3-         ابزارگردآوري داده هارا آماده كند.  4-         داده هاي لازم را گردآوري و تحليل كند.  5-          گزارش بازنگري حيطه تحت مسئوليت خود راتهيه كرده وآن رابه مديركميته عرضه كند.    پس ازتهيه گزارش فني ونهايي كميته ارزيابي دروني نقاط قوت وضعف نظام دانشگاهي رامشخص كرده و باتوجه به محدوديت هاي مادي مالي وانساني, مقاصد واهداف توسعه واحد دانشگاهي اولويت بندي  مي شود.  سپس اهداف تعيين شده رابه كميته برنامه ريزي آموزشي جهت بازنگري و برنامه ريزي مدون ارائه مي دهند.  همكاري صميمانه كميته ارزيابي دروني بامديريت دانشگاهي ضمن افزايش روحيه مشاركت جويانه آنان, سبب تداوم ومعنادار شدن نظام ارزيابي مراكز آموزش عالي مي گردد.    دراجرا وبهره گيري از ارزيابي دروني درمراكز آموزش عالي سه مرحله عمده مي بايست طي گردد.  1- نهادينه كردن ارزيابي دروني درمراكز آموزش عالي 2- تشكيل ارزيابي دروني درمراكز آموزش عالي 3- بهره گيري از گزارش ارزيابي دروني .    **مرحله نخست : نهادينه كردن ارزيابي دروني درمراكز آموزش عالي.**    هدف ازنهادينه كردن ارزيابي دروني دگرگوني در فرهنگ ارزيابي وگرايش به عدم تمركز درامرنظارت و ارزشيابي آموزشي است. به منظور نهادينه كردن ارزيابي دروني اقدامات ذيل ضروري است.    1-                                گردهمايي ونشست برنامه ريزان وسپاسگذاران موسسه آموزش عاليبه منظور آشنايي با برنامه ارزيابي دروني و استفاده ازنقطه نظرات آنان درباب ماهيت الگو ونحوه اجراي مناسب آن .    2-                                گردهمايي روساي مراكز به منظور آشنايي با طرح وبهره گيري از ديدگاههاي آنان دراجراي درست برنامه ارزيابي دروني درخواست از روساي مركز براي آشنا نمودن اعضا هيات علمي مراكز بانظام ارزيابي دروني.    3-                                تدوين كتابچه ويژه براي آشنايي با برنامه ارزيابي دروني به همراه مباحثي ازقبيل ارزيابي كيفيت درآموزش عالي, الگوهاي ارزيابي وشرح كامل آئين نامه اجرايي ارزيابي دروني وارائه تجارت داخلي وبين المللي دراين زمينه وارسال آن به مراكز آموزش عالي    4-                                درخواست گزارش از مراكز آموزش عالي درزمينه ميزان آمادگي مركز آموزشي در اجراي ارزيابي دروني وشناسايي موانع و مشكلات موجود درتحقق آن دراين گزارش , مركز آموزش عالي ضمن بررسي قابليتها وتوانائيهاي خود درانجام ارزيابي مسائل ومشكلات موجود و احتمالي را كه دراين زمينه وجود خواهد داشت راتعيين وآنرا بر  مبناي گزارش مناسبي به موسسه ارائه خواهد داد . اين گزارش شامل موارد زير است:    -                                    تعيين ميزان استقبال اعضا هيات علمي وتشخيص موانع ومحدوديتها.  -                                    تعيين قابليتهاي اعضا هيات علمي درتشكيل كميته ارزيابي دروني.  -                                    تعيين هزينه هاي لازم براي اجراي ارزيابي دروني( مادي- مالي وانساني).  -                                    تعيين امكانات ومحدوديت هاي ديگر درتحقق ارزيابي دروني.    توجه به درخواست گزارش ارزيابي دروني زماني صورت مي گيرد كه سه گام نخست اين مرحله بنحوي انجام گرفته باشد ومسئولين به كم وكيف برنامه ها واقف باشند.    5-      استفاده ازگزارش ارسالي ازمراكز آموزش عالي وشناسايي محدوديت ها وموانع موجود مراكز آموزش عالي وتلاش براي رفع آنان.    **مرحله دوم: تشكيل كميته ارزيابي دروني درمراكز آموزش عالي:**    1-       تشكيل كميته ارزيابي دروني نخستين گام درارزيابي است. كميته ارزيابي تحت سرپرستي مركز آموزش عالي شكل مي گيرد. رهبري- نظارت سازماندهي وهماهنگي كليه فعاليتهاي كميته تحت سرپرستي رياست مركز است.    بديهي است كه اگر گزينش اعضاي كميته برمبناي انتخابات مشاركت جويانه ودموكراتيك صورت پذيرد تحقق اهداف عمده ارزيابي دروني درآينده تضمين خواهد شد. وظايف اعضاي هيات علمي دركميته ارزيابي دروني تدوين نشانگرها وشاخصهاي اساسي ارزيابي براي هركدام از عوامل واجزاي تشكيل دهنده نظام دانشگاهي است.    مولفه هاي عمده مركز آموزش عالي:    1- اعضاي هيات علمي 5- تجهيزات وامكانات  2- دانشجويان 6- فرايند ياددهي –يادگيري  3- دانش آموختگان 7- مديريت – سازماندهي  4- برنامه درسي 8- منابع اطلاع رساني –كتابخانه    هركدام از اعضاي هيات علمي موظف به تعيين نشانگرها درمورد هريك از عوامل هشتگانه خواهند بود.تصويب كليه نشانگرها بعهده كليه اعضاي هيات علمي است. | | |
|  |
| **الگوي اعتبار بخشی  و برخی از تحقيقات در اين زمينه**    گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين  کيذوری(بخش ۶)  **ب- مروري بر تحقيقات انجام شده درزمينه ارزيابي كيفيت آموزش درايران**    درايران, ارزيابي مستمر برنامه هاي آموزش عالي سابقه چنداني ندارد. بانگاهي به آثار منتشر شده دراين زمينه , سابقه معرفي الگوهاي ارزيابي واعتبار بخشي درايران راحدوداً دودهه خواهيم يافت. اولين كوشش دراين باره ايجاد دوره فوق ليسانس اندازه گيري وارزيابي آموزشي دردانشگاه بوعلي سينا همدان است( براهني., 1356) . اما تحقيقاتي كه بااستفاده از مدلهاي ارزيابي درايران انجام شده باشد عمري كمتر ازاين دارد.    ازجمله بقايي شيوا درسال 1374 پژوهشي تحت عنوان ((بررسي و طراحي الگوي ارزيابي مناسب براي اعتباربخشي دبيرستانهاي نظام جديد آموزش متوسط)) انجام داده است. هدف از انجام آن ارائه الگوي مناسب براي ارزيابي دبيرستانهاي نظام جديد براساس استانداردهايي است كه محقق بدين منظور تدوين كرده است . اين تحقيق دردو مرحله الف) طراحي الگو ب) پياده سازي الگوي موردنظر انجام شده است. درمرحله اول با استفاده از دانش موجود درخصوص مساله, به مرور الگوهاي ارزيابي پرداخته, از ميان اين الگوها يكي به عنوان الگوي مناسب برگزيده شده است. اين الگو, الگوي اعتباربخشي است و استانداردهاي لازم براي استفاده از اين پژوهش بابهره گيري از نظرات كارشناسان ستادي و مديران آموزشي تهيه شده است.    بطور كلي , اين ايراد براين تحقق دارد كه چون براي تعيين ضرايب هريك ازعوامل موردارزيابي فقط از مديران آموزشي نظر خواهي شده است, لذامديران درتعيين سهم خويش زياده روي كرده, بيشترين اهميت را به عامل مديريت داده اند وعوامل كالبدي و ارزيابي از فعاليتها, كمترين ميزان اهميت راازديد كارشناسان داشته است.    دراين تحقيق براي هركدام از عوامل دخيل در ارزيابي استانداردهايي درنظر گرفته شده است كه به نظر مي رسد واجد دو مشكل باشد:    الف) اين استانداردها تمام عوامل موثردرنظام جديد آموزش متوسطه را نمي پوشاند.  ب) استانداردها به صورت كلي نوشته شده ودرتهيه آنها فقط از نظرات كارشناسان داخل آموزش و   پرورش استفاده شده است.    بااين وجود اين تحقيق تصويري روشن ازچگونگي رتبه بندي براساس استفاده از معادله رگرسيون خطي را ارائه مي دهد كه درآن متغييرها(عوامل) توسط خود پژوهشگر وضرايب معادله(وزن عوامل) ازطريق نظر سنجي فراهم شده است. روشني كارسبب مي شود كه بتوان به سهولت آن رادرساير واحدهاي آموزشي, حتي آموزش عالي شبيه سازي نمود.    - عمده ترين مشكل اين تحقيق نحوه تعيين عوامل واستانداردها است. استانداردها به عنوان معيارهاي ارزيابي از اهميت فوق العاده اي برخورددارندو در تعيين آنهااكتفاي صرف به نظركارشناسان درحيطه اي محدود چندان منطقي نيست اگر استانداردهاي ملي دراين زمينه موجود نباشد بهتر آن است كه با مدنظر قراردادن استانداردهاي ملي دراين زمينه موجود نباشد بهتر آن است كه بامدنظر قراردادن استانداردهاي بين المللي ومطابق سازي آن با وضعيت كشورمان وبادرنظرگرفتن طيف گسترده تري از افراد ذيربط به تعيين استانداردها اقدام شود. تعيين ضرايب نيز بهتر است ازروش تحليل رگرسيون چند متغيره صورت گيرد.    يكي ديگر از تحقيقاتي كه درزمينه موضوع پژوهش ارزيابي دروني انجام پذيرفته است,پايان نامه كارشناسي ارشد رشته برنامه ريزي آموزشي توسط ميرزامحمدي(1376) است عنوان اين پايان نامه ((بررسي و طراحي الگوي مناسب براي ارزيابي دروني كيفيت آموزشي وزارت نيرو)) مي باشد. در اين پايان نامه كه هدف اصلي آن طراحي الگوي مناسب براي ارزيابي دروني است.  محقق ابتدا عوامل مورد نظردرارزيابي رامشخص كرده است. اين عوامل قبلاًُ درمقاله اي ازدكتر بازرگان (1357) آمده است كه دراين تحقيق عبارتنداز: الف) ساختار سازماني سازماندهي و مديريت ب) اعضاي هيات علمي – آموزشي, ج) دانشجويان,د) فرايند تدريس- يادگيري, ه) تسهيلات ومنابع مالي گروه آموزشي , و) دانش آموختگان  محقق بعداز تعيين عوامل, به مشخص ساختن ملاكهاي مربوط به هركدام ازاين عوامل پرداخته و درگام بعد نشانگرهاي مربوط به هركدام از اين عوامل(ملاكهاي مربوط) تعريف وتدوين شده اند و بدين صورت وضعيت مطلوب باتوجه الف) هدفهاي آموزشي و ب) انتظارات اعضاي هيات علمي معين گرديده اند.    پس از اين مرحله تاجمع آوري داده هاي مورد نياز و استفاده ازمصاحبه و پرسشنامه وضعيت موجود خود رابه تصويركشيده وبا مقايسه باآن وضع مطلوب به ميزان مطلوبيت وضع موجود  پي برده است و مورد قضاوت قرار داده است.    يكي ازنقاط قوت اين تحقيق اين است كه داده ها ومعيارهاي لازم براي قضاوت درمورد كيفيت آموزشي براي هركدام ازعوامل به گونه اي عيني تصويرشده اند و خواننده مي تواند با مقايسه وضعيت مطلوب تعريف شده و وضعيت موجود, به خوبي درجريان موضوع قرار گيرد. ولي مشكلي كه دراين خصوص وجود دارد, نحوه تعريف وضعيت مطلوب است . چراكه نشانگرها به صورت دقيق تعريف نشده اندبطوري كه طبق اين روش باكمي تسامح وتساهل ,ملاكها غالباً مطلوب خواهد شد.    يكي ديگر ازمشكلات اين تحقيق , اين است كه عليرغم انجام موفق ارزيابي دروني, الگوي مورد نظر محقق به شكل مجزا وباقيد نمودن فلسفه,ساختار وملاحظات مربوط به الگوگنجانده نشده است.    وازنقاط قوت اين پژوهش اين است كه پيشنهادات وگزينه هاي ماخوذ از نتايج رابراي انجام اصلاحات وبهبودكيفيت آموزشي ارائه داده است, درحالي كه درساير پژوهشهاي مشابه جاي اين مورد خالي است.  پازارگادي(1377) دررساله دكتري خود زير عنوان ((الگويي جهت اعتباربخشي دانشگاههاو موسسات آموزش عالي كشور,سعي داشته است, الگوي اعتباربخشي رادرعمل پياده سازد. اين پژوهش درپي پاسخگويي به دو سوال عمده زير است:    1) کدام الگويي را مي توان براي آموزش عالي كشور درامراعتباربخشي طرح نمود؟  2) آياالگوي پيشنهادي ازاعتبار ملي برخوردار است؟    محقق براي تعيين عوامل مورد ارزيابي به عواملي كه دراعتباربخشي مراكز آموزش عالي كشورهاي مختلف جهان مورد استفاده قرارگرفته اند توجه وتمركز كرده است. درتعيين شاخصها نيز دودسته كلي مورد نظر بوده اند.  1) **شاخصهاي ساختي:** اين شاخصها نشان دهنده وضعيت اجرايي نظام آموزش عالي وروابط بين آنهاست . به وسيله اين شاخصها مي توان متغيرهاي مهم كيفي وكمي ونيزكيفيت بازدهي نظام آموزشي راتعيين نمود.    **2) شاخصهاي بازدهي:** شاخصهاي بازدهي براي ارزيابي سرمايه هزينه شده درآموزش وباتوجه به هدفها, روشها, مخارج وبازده درنظر گرفته مي شود.  بعد ازتعيين شاخصهاوسهم هركدام دررتبه دانشگاه, محقق به مرور الگوهاي اعتباربخشي پرداخته وسه دسته اگلوي بوروكراتيك , انگليسي وآمريكايي رامشخص ساخته است. درمورد هر الگو مراحل اجراي آن وملاحظات مربوط به هركدام نيز آمده است. اما محقق بطور واضح مشخص نكرده است كه ازكدام دسته الگوها وبه چه دليلي , تبعيت كرده است. اگر بخواهيم باديد نقادانه به اين پژوهش نگاه كنيم موارد زير قابل ذكراست.    يكي از ايردهاي اساسي كه به اين پژوهش وارد است آن است كه درآن ارزيابي بيرون به عنوان اولين وآخرين مرحله اعتبارسنجي بكاربرده شده است . درحالي كه دركاربرداين الگوبايستي به دونوع راهبرد نظر داشت.    الف) ارزيابي دروني ب) ارزيابي بيروني  بايستي درنظر داشت دركشورايران به علت برداشتهاي ناصوابي كه ازارزيابي وجوددارد همچنين تجربه ناموفقي كه در زمينه ارزيابي بيروني بدست آمده است برانجام ارزيابي دروني قبل ازارزيابي بيروني تاكيدشده است. بااجراي ارزيابي دروني وجلب اعتماد و مشاركت هيات علمي وسايرشركت كنندگان درارزيابي مي توان به داده هاي صحيح و واقعي دست يافت وواحد آموزشي رابراي اجراي ارزيابي بيرون مهيا وآماده ساخت.    - ازآنجا كه محقق به عوامل مختلفي اشاره داشته است وسعي دروارد كردن عوامل اثرگذار در آموزش عالي درپژوهش خود نموده است اين مورد نقطه قوتي محسوب مي شود, اما بهتر بود, عوامل هريك برنگرش مستقيمي استوار بوده برآن اساس دسته بندي شوند. مثلاعوامل مربوط به درونداد, فرآيندو... بطور جداگانه دريك دسته ذكر مي گرديدند.    - ابرازهايي كه درانتهاي كاربردهاي ارزيابي وضعيت دانشگاه پيشنهاد شده است بسيارمحدود بوده و بسياري از عوامل وشاخصهاي لازم براي ارزيابي جامع يك واحدآموزشي رادر برنمي گيرد و ويژگيهاي فني ابزارها نيز ذكر نشده است.    - نوعي ابهام درروش انجام ارزيابي وجود دارد و دلايل روشني درمورد انجام مراحل وهركدام ازفعاليتها به گونه اي كه خواننده گزارش بتوانند مطابق يك سوال مشخص مراحل كارانجام شده را دنبال كند, ارائه نشده است.    - بهتر بود محقق پس ازتوضيح اجراي مراحل ارزيابي, ترسيم ساختارالگو- عوامل مرتبط با كارخويش را مشخص مي كرد.    پژوهش ديگري كه مستقيماً درخصوص موضوع ارزيابي واعتباربخشي درآموزش عالي انجام پذيرفته شده است ((ارزيابي خدمات آموزشي, درماني بيمارستانهاي آموزشي دانشگاههاي علوم پزشكي مستقر در تهران براساس الگوي اعتبارسنجي است)). اين پژوهش توسط قرزبان پوربه عنوان رساله دكتري دررشته مديريت خدمات بهداشتي درماني درسال 1377 به پايان رسيده است.    اين پژوهش براساس الگوي اعتبارسنجي انجام گرفته است. هدف ازاين پژوهش قضاوت باليني درباره ماهيت رشته هاي تخصصي و فوق تخصصي , ارتقاي كيفيت اموزش پزشكي ونيز عرضه خدمات بهداشتي ودرماني تخصصي دربيمارستهاني آموزشي ومقايسه با استانداردهاي موردنظر است.    ازنكات قابل ذكري كه درخصوص اين پژوهش مطرح است اينكه,ازآنجاكه محقق به عنوان عضو هيات علمي درداخل نظام اموزش پزشكي كشور مشغول به كاربرده ,لذا نوعي دقت نظر ظرافت و جامع نگري نسبت به نظام آموزش پزشكي دراين تحقيق ديده مي شود.    - ابرازهاي تدوين شده به خوبي عوامل مورد ارزيابي راكه براساس الگوي عوامل پنجگانه مرتب شده اند تحت پوشش قرار مي دهد.  - روال كاربه گونه اي است كه به روشني مي توان آن را دنبال كرد.  - ازديگر نكات قابل ذكر پژوهش مذكور اين است كه گرچه پژوهشگر اين بررسي رابه عنوان ارزيابي بيروني انجام داده است , بااين وجود اذعان داشته است كه درارزيابيهاي مشابه ارزيابي دروني بايد به عنوان اولين مرحله اعتبارسنجي انجام شود.  - همچنين ازنكات قوت اين پژوهش ,ارائه شش دسته از عوامل مناسب براي ارزيابي است كه باتوجه به اضافه شدن عامل رضايت بيماران بهتراست درارزيابيهاي آتي اين عوامل موردتوجه قرارگيرد.  پژوهش ديگري كه مستقيماً درخصوص موضوع تحقيق حاضر صورت پذيرفته است((طراحي الگوي مناسب براي ارزيابي دروني به منظور بهبود كيفيت آموزشي دانشگاههاي علوم پزشكي)) است. اين پژوهش توسط, فتح آبادي براي دريافت درجه كارشناسي ارشد رشته تحقيقات آموزشي درسال 1378 به پايان رسيده است.    محقق به زعم خويش درپي طراحي چهارچوبي مشخص براي انجام ارزيابيدروني بوده است ودر اين راستا سوالهاي زير رامطرح مي كند.    1- الگوي مناسب براي ارزيابي دروني وحدهاي آموزشي- درماني در يك گروه آموزشي تخصصي چيست وچگونه مي توان آن را اجراكرد؟  2- براي ارزيابي دروني يك واحد آموزشي- درماني فرآيندتدوين هدفها چگونه است؟  3- درصورتي كه هدفهاي واحد آموزشي- درماني مشخص باشد,مكانيزم ارزيابي آن چيست؟  4- چگونه مي توان مطلوبيت عوامل درونداد نظام مورد ارزيابي رامشخص كرد؟  5- چگونه مي توان مطلوبيت فرايند اصلي(تدريس- يادگيري) واحدهاي آموزشي- درماني را ارزيابي كرد؟  6- چگونه مي توان مطلوبيت برونداد(دانش آموختگان) واحدهاي مورد ارزيابي رامشخص كرد؟    محقق براي طراحي الگوي مورد نظر مراحلي راكه بازرگان(1375) درمقاله خود ارائه نموده,راپيشنهاد مي كند وروش اجراي هركدام از مراحل رابسط گسترش وتفسير كرده است.  ازنكات قوت اين پژوهش آن است كه مراحل انجام ارزيابي دروني راطبق روال مشخصي توضيح و نحوه كاررا به روشني بيان مي كند ولي مشكلي كه به نظر مي رسد اين كه گرچه به عقيده محقق درطراحي اين الگو ازروش تحقيق وتوسعه استفاده شده اس ولي درحقيقت اين روش بطور كلي دراين پژوهش پياده نشده است چراكه اصولاً محقق خود به اجراي آزمايشي دراين الگو مبادرت نوروزيده بلكه صرفاً براساس نتايج تجربيات گروههاي آموزشي – درماني دانشگاههاي علوم پزشكي كه جز گروههاي پيش پژوهش درطرح بازرگان(1377) بوده اند به طراحي اين الگوپرداخته است بطوري كه دراين پژوهش هيچ داده اي حاكي از صحت وسقم مراحل اجراي اين الگو جمع آوري نشده است.بدين خاطر به نظر مي رسد كه تحقيق از روش ((كاربري)) درتحقق خود سود جسته است. درادامه به نقاط قوت وضعف اين پژوهش مي پردازيم:    - از نكات قوت اين پژوهش آن است كه محقق بطور مشخص و به روشني مراحل اجراي ارزيابي شده را توضيح داده است وباآوردن نمونه هايي ازتجربيات گروههاي آموزشي كه ارزيابي بيروني رااجرا كرده اندخواننده گزارش رادر درك بيشتر مراحل اجراي ارزيابي دروني ياري مي دهد.    - البته محقق درتدوين اهداف آموزشي نام مي برد ولي درعمل براي آن از الگوي تايلر استفاده مي كند در صورتي كه الگو تابلر به منظور تدين اهداف برنامه درسي طراحي شده است ودرآن باتوجه به نيازهاي فراگيران موضوع درسي ونظر متخصصان به تدوين هدفهاي رفتاري پرداخته مي شود ولي براي تدوين اهداف آموزشي الگوي تايلر الگويي نادرساست,چرا كه فقط به تدوين اهداف فرايند تدريس- يادگيري و برنامه درسي نظام آموزشي مي پردازد براي تدوين اهداف كل برنامه آموزشي كه شامل دروندادو ... است بايستي درپي الگويي كاملتر وجامعتر بود.    - محقق درنتيجه گيري و پيشنهاداتي كه براساس يافته هاي تحقيق خود بيان كرده اصول واهداف ارزيابي دروني را ناديده گرفته است چراكه پيشنهاد مي كند براي اينكه هيات علمي گروههاي آموزشي درتدوين اهداف و وضعيت مطلوب ساير عوامل وملاكهاي مورد ارزيابي دچارسوگيري نشوند يك سري استانداردهاي هماهنگ تهيه شده و به گروههاي مجري ارزيابي انجام گيرد.    پرواضح است كه دررهيافت ارزيابيدورني هرگروه آموزشي ازيكسو باتوجه به علايق و نگرانيهاي افراد درون سازمان وازسوي ديگر باتوجه به امكانات تجهيزات ومحروميتهاي گروه به تدوين اهداف برنامه هاي خود پرداخته وبدون شك وضعيت مطلوب هريك از عوامل وملاكها يا به عبارت دقيقتر نشانگر هاي آموزشي باتوجه به همين موارد تعريف مي شود لذا پيشنهاد تهيه استانداردهاي هماهنگ براي گروههاي آموزشي با روح و فلسفه ارزيابي دروني مغايرت دارد واصولاً اعتقاد براين است كه اگر يك گروه آموزشي اهدافي دقيق وواقع بينانه و نه لزوماً هماهنگ با معيارهاي ملي وبين المللي, براي خود تهيه كند ودرطي دوره اي مشخص به اين اهداف نائل شود,آن گروه گروهي ممتاز وبرتراست . هرچند كه از مجموعه اي از ((استانداردهاي هماهنگ))پيروي نكرده باشد.    -يكي ديگر ازايرادهاي اساسي كه براين تحقيق وارد است ايجاد ابهام وتصوري ناصحيح ازپيشينه ارزيابي آموزشي درجامعه ايشان است. چراكه, پژوهشگر درميان خلاصه اي از دانش موجود درزمينه ارزيابي آموزشي(صفحه 76) بن بستهاي موجود درآموزش عالي ايران راناشي از عدم درك ضرورت ارزيابي آموزشي و((عدم بكارگيري روشهاي علمي درگذشته)) مي داند. درصورتي كه بررسي پيشينه ارزيابي آموزشي حاكي ازآن است كه درسال 1357 دكتر بازرگان درنوشته اي تحت عنوان ((مقدمه اي بر ارزيابي آموزشي والگوي آن))( دردانشگاه بوعلي سينا همدان),الگوي اعتبارسنجي و ارزيابي دروني را معرفي كرده و بركاربرد وسيع اين الگو درنظامهاي آموزشي,تاكيد كرده است. ولي واقعيت اين است كه آنچه باعث عدم بكارگيري اين الگوشده است, عدم اشاعه فرهنگي مناسب وباورهاي ناصواب درزمينه ارزيابي آموزشي در ايران بوده است. نه عدمشناخت اين الگو و كمبود افراد متخصص دراين زمينه .    دركل مي توان( بدون درنظرگرفتن ايرادهاي ذكر شده ) الگوي پيشنهادي محقق براي يكي ازكاملترين گزارشهاي تحقيقي درسطح خود , درنظر گرفت وبابرطرف كردن ايرادهاي آن به الگويي مناسب وجامع در زمينه ارزيابي دروني دست يافت. |
| **روشهاي ارزيابي دانشگاهي دركشورهاي اروپايي**  گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين کيذوری(بخش ۶)      استفاده از ارزيابي دانشگاهي براي قضاوت درباره كيفيت آموزش عالي دركشورهاي اروپائي دردهه 1980 ميلادي آغاز شد.  ازجمله كشورهايي كه دراين زمينه فعالانه كوشش كرده اند. فنلاند,هلند,فرانسه,آلمان وانگلستان است. برخي ديگراز كشورهاي اروپاي غربي از جمله سوئد,دانمارك, واسپانيا ونيز اروپايي شرقي مانند روماني نيز تلاشهايي را دراين باره به عمل آورده اند.    درانگلستان براي ارزيابي دانشگاهي شوراي تخصيص اعتبارات آموزش عالي درسال 1993 تاسيس شدوظيفه اين شورا آگاه كردن نظامهاي دانشگاهي به اهميت ارزيابي و ترغيب آنها به استفاده از ارزيابي دروني براي پي بردن به وضعيت موجودشان مي باشد.اين ارزيابي شامل گردآوري داده هاو تحليل آنها درباره عوامل زير بوده است:    - تركيب جمعيت دانشجويي- پيشترفت تحصيلي دانشجويان- هزينه سرانه- دوره هاي آموزشي مورد اجرا واشتغال دانش آموختگان دراين كشور تخصص اعتبارات دانشگاهي بانتايج ارزيابي رابطه مستقيم دارد(. البته درانگلستان تا قبل ازتشكيل شوراي ياد شده تجربه هائي درارزيابي عوامل دانشگاهي ازجمله ارزيابي مديران گروههاي آموزشي دانشگاهها وجود داشته  است.    فرانسه ازسال 1985 باتصويب قانون مربوط به كميته ملي ارزيابي آموزش عالي كوشش ويژه اي براي ارزيابي آموزش عالي بعمل آورد. از ويژگيهاي روش ارزيابي اعتباربخشي درفرانسه رعايت اصل گفت و شنود مستمر ميان اعضا گروه ارزيابي و تصميم گيرندگان است. دراين روش ابتدا رسالت وهدف هر دانشگاه مورد نظر قرار مي گيرد. سپس داده هاي لازم براي تصويب كيفيت دانشگاهي تهيه وتحليل شده و گزارش آن به گروه ارزيابي عرضه مي شود . گروه ارزيابي به بررسي گزارش ارزيابي پرداخته و سپس درچارچوب هدف دانشگاه به گفت وشنود بامسئولان دانشگاهي مي پردازد.    مجموعه اي از عوامل موجب شده كه كاربرد ارزيابي درآموزش عالي فرانسه مورد نظر قرارگيرد. ازجمله مي توان به افزايش تعداد دانش آموختگان متوسط و تقاضابراي آموزش عالي درفرانسه پيشرفتهاي سريع تكنولوژي ونيزمتحرك دانشگاهيان درسطح اروپا اشاره كرد(سانيال- بيكاس/ميري- 1374)    درساير كشورهاي اروپايي غربي ازجمله سوئد ,دانمارك واسپانيا ونيز اروپاي شرقي ازجمله بلغارستان كوششهائي درارزيابي آموزش عالي بعمل آمده است() هرچند چارچوب كوششهاي برخي برخي از آنها مشابه كشورهايي است كه قبلاً سيستم ارزيابي شان تشريح شد. اما تجربه آنها به گستردگي تجربه هاي كشورهاي ياد شده نبوده است.    ازجمله مي توان سيستم ارزيابي آموزش عالي در سوئد رامورد نظر قرار داد. هدف سيستم ارزيابي در آموزش عالي سوئد آن است كه كيفيت آموزش عالي راتصويركند وبا فراهم آوردن باز خورد لازم نظام آموزش عالي رادرپاسخگويي به نيازهاي جامعه انعطاف پذيركند. همچنين توان رقابت پذيري دانشگاههارا افزايش دهد      **روشهاي ارزيابي دانشگاهي دركشورهاي آسيائي:**    ازجمله كشورهائي كه درقاره آسيا به ارزيابي نظام آموزش عالي پرداخته اندمي توان از ژاپن, هنگ هنگ و كره جنوبي ياد كرد.هرمز كشورهاي ديگر مانند,مالزي,چين وفيليپين به ارزيابي آموزش عالي توجه كرده اند. اما كوشش آنها بعنوان قابل ذكرنيست. درژاپن شوراي دانشگاهي ارزيابي به وسيله وزارت آموزش وپرورش تاسيس شدكه داراي هدفهاي زير مي باشد.  - كمك به دانشگاهها براي رعايت استانداردهاي آموزش عالي  - استقرار يك سيستم خود- ارزيابي دردانشگاهها  - انعطاف پذيركردن فرايند تحصيلات تكميلي  - كاهش زمان توقف دانشجويان دكتري واختياردادن به مراكز تحقيقاتي براي پذيرش دانشجويان تحصيلات تكميلي  - منظورداشتن آموزش مستمر به عنوان بخش قابل توجهي از فعاليتهاي دانشگاهي و بهادادن به تجربه هاي كسب شده درخارج ازدانشگاه    درسالهاي اخير بدليل رقابت هاي بين المللي درامر كيفيت و ضرورت پاسخگوتر شدن آموزش عالي نسبت به نيازهاي جامعه ژاپن, ارزيابي دانشگاهي بيشتر مورد توجه قرارگرفته است. از اين رو تضمين كيفيت درآموزش عالي اين كشورها بكاررفته است.  كره جنوبي به عنوان يك كشور تازه صنعتي شده از آغاز دهه 1990 ميلادي بطور منظم به ارزيابي دانشگاهي پرداخته است.  براي اين امرشوراي اعتبار بخشي متشكل از26 نفرمركب ازنمايندگان دانشگاهها صنعت و دولت تشكيل شد.    عوامل مورد نظر دراين الگو عبارتست از الف)هدفهاي گروه آموزشي ب) برنامه درسي ج) دانشجويان د)هيات علمي ه) تسهيلات وتجهيزات و) امورمالي واداري مشخصه اصلي الگوي اعتبار بخشي كره جنوبي اينست كه گروههاي قوي در رشته هاي ياد شده درآموزش عالي كره جنوبي متمايزگرديدند اما گروههاي آموزشي ضعيف برملا نشدند. زيراسعي برآن بوده است تا اين گروهها نيز شناسائي شده و راه تقويت آنها فراهم شود.    مروري بر استانداردهاي الگوي اعتبار بخشي كره جنوبي نشان مي دهد كه دراين الگو وضعيت دانش آموختگان دوره كارشناسي ونيز دانش آموختگان دوره كارشناسي ارشد موردتوجه قرار گرفته  است .  بنابراين باتوجه به اين كه الگوي اعتباربخشي دركره جنوبي, علاوه برعوامل درونداد و فرايند, برخي عوامل برونداد را مورد نظرقرارداده است. كيفيت دانشگاهي رابهتر تصويرمي كند.    **- روشهاي ارزيابي دانشگاهي درساير كشورها:**    ازجمله كشورهاي صنعتي ديگركه تلاش مستمري دركاربرد ارزيابي درآموزش عالي داشته اند  مي توان ازاستراليا ياد كرد.اين كشورفعالانه جهت تضمين كيفيت آموزش عالي تلاش كرده  است  برخي از تجربه هاي استراليا درارزيابي آموزش عالي مشابه تجربه هاي انگلستان است.  درقاره افريقا مي توان به تجربه هاي كشورهاي نيجريه,كنياوسنگال اشاره كرد. درنيجريه اعتباربخشي درسطح دوره هاي آموزشي درباره 31 دانشگاه انجام شده است. نتايج اعتباربخشي براي 13رشته دانشگاهي بوسيله كميسيون ملي دانشگاهي منتشر مي شود كاربردالگوي اعتباربخشي درنيجريه شامل خود ارزيابي و ارزيابي بروني است.    دركنياكميسيون آموزش عالي درسال 1985 تاسيس شد تا بركيفيت آموزش عالي نظارت داشته باشد. يكي ازوظايف اين كميسيون بازرسي دانشگاههاي خصوصي بوده است تا رعايت چگونگي ضوابط مورد نظر راارزيابي كند. درسنگال ارزيابي آموزش عالي بيشتر برارزيابي آموخته هاي دانشجويان تاكيد دارد. |
|  |
| **تاريخچه اعتبار بخشي**    گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين کيذوری(بخش ۴)        مروري بر ادبيات حوزه تخصصي آموزش عالي نشان مي دهد كه اعتباربخشي به عنوان فرايند كنترل در نظام آموزش عالي از اواخر قرن نوزدهم ميلادي به طور رسمي به كاربرده شده است. شكل غير رسمي قدمت آن به موازات قدمت تاسيس آكادمي ها ودانشگاه هاست. قديمي ترين اسناد ومدارك در خصوص اعتباربخشي به شكل جديدوسازمان يافته مربوط به ايالات متحده امريكاو سپس كانادا  مي باشد. تاريخچه اعتباربخشي به دو دوره كلاسيك وجديد تقسيم مي شود كه پيش ازاين دربخش كيفيت ارزيابي توضيح داده شد.    **- كاربرد الگوي اعتباربخشي درامريكا**    به اعتقاد كالج ها ودانشگاه ههاي امريكا ارزيابي ضامن وجود تداوم دانشگاه است.  درنظام آموز ش عالي امريكا اعتباربخشي داراي يك سازو كار غيردولتي است . اساس بهبهود نظامهاي دانشگاهي درامريكا قضاوت ادواري درباره كيفيت دانشگاههاست. ازجمله دلايل موفقيت اين طرح درامريكا مي توان به موارد زير اشاره كرد الف) دخالت دادن نظرهمگنان در قضاوت درباره نظامهاي دانشگاهي ومراكز آموزش عالي ب)استفاده از نشانگرهاي چندگانه ج) مشخص بودن مسئوليتهاي نهادهاي ذيربط در امرارزيابي است.      نهادهاي ارزيابي كننده(انجمن علمي منطقه اي ياملي) دستورالعمل ارزيابي را بوقت تهيه كرده و استانداردهاي مورد نظر رابه صراحت بيان مي كند.دولت از سازوكار ارزيابي حمايت مي كند ودانشگاهها (ومراكز آموزش عالي) مسئوليت خود – ارزيابي رابرعهده گرفته يا پيشنهادهاي حاصل از ارزيابي را پذيرا شده وخود رابه رعايت استانداردهاموظف مي كنند. درحال حاضر هشتادانجمن درسطح منطقه اي ياملي درامريكابه ارزيابي دانشگاهها و مراكزآموزش عالي  مي پردازند.  سازوكار اعتبار بخشي چنان است كه يك نظام دانشگاهي بطور داوطلبانه ازيك انجمن ذيربط(منطقه اي يا ملي) درخواست مي كند تا به ارزيابي آن نظام بپردازد. پس ازآن انجمن ياد شده ضمن ارسال دستورالعمل ارزيابي از نظام دانشگاهي متقاضي مي خواهد كه باتكميل فرمها وپرسشنامه هاي مربوط به بازنگري خود پرداخته گزارشي از وضع موجود خود تهيه كند وبراي انجمن ارسال دارد.  متعاقب دريافت گزارش بازنگري(ارزيابي دروني) هياتي از طرف انجمن ازنظام دانشگاهي بازديد مي كند و براساس گزارش بازنگري ومشاهدات انجام شده گزراش نهاني ارزيابي وسيله انجمن تهيه شده وبراي نظام دانشگاهي ارسال مي شود  درصورتي كه امتيازات بدست آمده براي نظام دانشگاهي نمايانگر آن باشدكه وضع موجود آن رضايت بخش ( بيش ازرضايت بخش ,خوب, قوي , بسيار قوي) است رتبه دانشگاهي مشخص شده و نتيجه آن انتشار مي يابد. درصورتيكه وضع موجود آن كمترازرضايت بخش باشدبه نظام دانشگاهي فرصت داده  مي شود تا به بهبودي وضعيت خود بپردازد درغير اينصورت نظام دانشگاهي متقاضي ارزيابي در فهرست دانشگاه و مراكز آموزش آموزش عالي ارزيابي شده انعكاس لازم را بدست نخواهد آورد.  لذا در زمره دانشگاههاي اعتبار يافته قرار نخواهد گرفت براساس الگوي اعتباربخشي دانشگده ها و دانشگاههاي امريكا بطور مرتب ارزيابي شده و رتبه آنها مشخص مي شود. يكي ازنشريه هايي كه دراين باره منتشر مي شود گزارش گورمن است.  مثلاً گزارش گورمن در سال 1987 نشان مي دهد از 112 دانشكده مديريت كه مورد ارزيابي قرارگرفته بودند 88 دانشكده به كسب امتيازات لازم براي حالت ((نسبتاً رضايت بخش)) يابهتر ازآن موفق شدند.    به عبارت ديگر فقط 77% از دانشكده هاي مديريت كه داوطلبانه درخواست كرده بودند تا ارزيابي شوند, حداقل استانداردهاي پايه رادارابودند. درهمين سال از 235دانشكده مهندسي فقط139دانشكده(65%) از شرايط لازم برخورداربوده واستانداردهاي لازم راحائزبودندتا درزمره دانشكده هاي نسبتاً((رضايت بخش)) يا بالاتر دسته بندي شوند.    گزارش يادشده نشان مي دهدكه درهمان سال از438 دانشكده اي كه درخواست كرده بودند دوره هاي كارشناسي ارشددرمديريت بارزگاني آنها ارزيابي شود,4/3 داراي استانداردهاي لازم نبودند.  فقط 100 دانشكده (23%) ازسطح مطلوب استانداردهاي (درباره برنامه درسي صلاحيت هيات علمي , سازمان وتشكيلات ,تجهيزات و تسهيلات, نحوه پذيرش دانشجو) برخوردار بودند.بعبارت ديگه دوره كارشناسي ارشدمديريت بازرگاني فقط در 100 دانشكده در سطح نسبتاً رضايت بخش (يابالاتر) ارزيابي شده واعتبار علمي لازم رابدست آورده بود.  همان طور كه اشاره شد, درالگوي اعتباربخشي پس ازگردآوري داده ها وتلفيق آنهاامتياز هردانشگاه مشخص مي شود.دامنه عددي امتياز ها از 0تا50 است .    گزارش گورمن علاوه برطبقه بندي دانشگاههاي امريكا اعتبار علمي برخي ازدانشگاههاي بين المللي را براساس اعتبار بخش تعيين كرده وگزارش ميدهد. بعنوان مثال در سال 1987 رتبه علمي پنج دانشگاه بين المللي برپايه ارزيابي اين گزارش به بدين ترتيب بوده است .1) دانشگاه پاريس(تمام پرديهاي آن )2) دانشگاه مسكو3) دانشگاه آكسفورد 4) دانشگاه كمبريج 5) دانشگاه هيدبرگ(آلمان)  الگوي اعتباربخشي برعوامل درونداد نظام آموزش عالي تاكيد دارد. ازآنجاكه درسالهاي گذشته دانش آموختگان آمريكادربازار كار با مشكلاتي روبرو شده اند وباتوجه به اينكه جامعه امريكا نسبت به پاسخگويي آموزش عالي حساستر شده است باتوجه بيشتري به دقيقترنمودن ارزيابيها معطوف شده بعبارت ديگر نسبت به رابطه مستقيم نتايج اعتبار بخشي كه فقط شامل عوامل درونداداست باكيفيت دانشگاهي ترديدهائي ابراز شده است. علاوه برآن ضرورت انجام آن درسطح منطقه اي وملي سوال برانگيزشده است و باتوجه به اين جنبه درچند سال گذشته علاوه برعوامل درونداد در ارزيابي نظام آموزش عالي عوامل فرايند و بروندادهاي نظام آموزش عالي درالگوي اعتباربخشي مورد توجه قرارگرفته است ,بدين ترتيب سعي شده ترديدهاي ياد شده كاسته شود. |
|  |
| **الگوي اعتبار بخشی**  گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين  کيذوری(بخش ۳)  اعتباربخشي بهترين مدل ارزشيابی براي ارزيابي آموزش عالي مي باشد. هدف اين فرايند آن است كه كيفيت موسسه هاي آموزشي راگواهي كند و آنها رادر بهبودشان يار دهد. همان طور كه ازاين تعريف آشكار مي شود, اعتبار بخشي بوسيله نهادي بروني بعمل مي آيد.نقش اعتباربخشي دربهبودي مستمر كيفيت آموزش عالي به تفضيل بوسيله نويسنده مورد بحث قرارگرفته است.(بازرگان- عباس)  دراين الگوابتدا عواملي از نظام مانند(درونداد وغيره) موردنظر قرارمي گيرد. پس ازآن داده هاي لازم, درباره وضعيت موجود عوامل ,گردآوري مي شود.سپس باتوجه به اهميت (وزن) هرعامل داده ها تلقين شده درباره نظام دانشگاهي قضاوت مي شود. براي اين منظور مي توان يك رابطه خطي ازعوامل مورد نظر قرار داد سپس با منظور داشتن وزن عوامل وتوجه به مقدار عددي داده هاي مربوط به عوامل, امتيازات نظام دانشگاهي را محاسبه كرد.سرانجام رتبه دانشگاهي مورد ارزيابي راتعيين كرد بعبارت ديگر براي ارزيابي كيفيت نظامهاي دانشگاهي مدرك نظام ملي آموزش عالي مي توان از الگوي اعتبار بخشي استفاده كرد وبامحاسبه امتيازات مربوط آنهارا رتبه بندي كرد كه ازاين طريق بدست مي آيد منزلتي است كه به نظام دانشگاهي مورد ارزيابي اعطا مي شود(بقائي شيوا, نعمت ,1374)  درواقع اين منزلت اعتبار علمي است كه ازطرف هيات ارزيابان (همگنان) شناسائي شده است.  مفروضه اصلي دركاربرد الگوي اعتباربخشي آن است كه نظام دانشگاهي داوطلبانه مشتاق ارزيابي كيفيت فعاليتهايش است.اين نظام ابتدا به ارزيابي دروني خودمي پردازد پس ازآن گزارش ارزيابي دروني راجهت ملاحظه نهادارزيابي كننده(هيئت همگنان)  ارسال دانسته ودرخواست مي كند كه ضمن بازديد از نظام دانشگاهي به ارزيابي بروني آن بپردازد.  همانطور كه قبلاً اشاره شد كاربرد الگوي اعتبار بخشي درمدت چندين دهه گذشته درنظامهاي دانشگاهي امريكا رايج بود است در دهه گذشته استفاده ازآن درنظامهاي آموزش عالي ساير كشورهاي صنعتي و تازه صنعتي شده متداول شده است اما كشورهاي درحال توسعه هنوز استفاده ازآنرا درآموزش عالي آغاز نكرده اند.  كاربرداعتباربخشي درنظام آموزشي ايران اخيراًموردنظربرخي از پژوهشگران قرارگرفته است اما اين كاربردفقط آموزش متوسطه بصورت يك طرح پژوهش انجام گرفته است.  -      **اهداف اصول وفلسفه اعتبار بخشي:**    دائره المعارف آموزش عالي درسال 1979 اهداف اعتبار بخشي رابه سه دسته تقسيم مي كند.                                       ۱)     دستيابي دانشگاهها وموسسات آموزش عالي به سطح استاندارد رسمي.  2) ارتقاكيفي وكمك به شناسايي آموزش موسسات مناسب تر براي سرمايه گذاري بخش خصوصي  3) ايجاد معيارهايي براي شايستگي دانشگاههاوموسسات آموزش عالي كشورهابيان مي كند  نكته اي كه درفرايند اعتباربخشي از اهميت ويژه اي برخوردار است . توجه به اثربخشي موسسه آموزشي مي باشد. بنابراظهارات كميسيون كالج هاي آلاباما ارزشيابي كيفيت آموزش وظيفه مشكلي است كه نيازمند وقت براي تجزيه وتحليل و قضاوت حرفه اي است درروش سنتي توجه اعتباربخشي تقريباًبه طورانحصاري برروي منابع ستادي وفرايندهاست. معمولاًاين طوربه نظرميرسد كه اگر موسسه منابع مطمئن و فراينده اي اطمينان بخشي به كار گرفته شوند آموزش موثري حاصل خواهدشد به هرحال يك روش جامع براي اعتبار بخشي نه تنها برشماري منابع و فرايندهاي آموزشي است(مانند دانشكده وكيفيت دانشجويان- منابع كالبري-منابع مالي وسايرعناصربه كاررفته درمعيار)  بلكه ارزشيابي نتايج آموزشي وطراحي براي توسعه برنامه هاي موسسه نيز از اهميت خاصي برخوردار است  علاوه بر موارد مطروحه هدف اعتباربخشي نشات گرفته ازشرايط ومفرضيات فرهنگي , اقتصادي و اجتماعي جوامع نيزمي باشد به طور مثال : كره جنوبي عليرغم اينكه ارزش اعتباربخشي امريكايي براي اعتبار بخشي دانشگاهها وموسسات آموزش عالي خود استفاده مي كنداهداف ديگري ازجمله وجود يك ملاك عمده براي طبقه بندي دانشگاههاو انتخاب بخش ها ودانشگاههاي ممتاز به منظور افزايش حمايت مالي را نيز پيگيري مي نمايدبه طوركلي اعتبار بخشي مترادف با ارزيابي بيروني است . اين نوع ارزيابي فرايندي است كه ازطريق آن يك موسسه آموزشي واجزا تشكيل دهنده آن بوسيله نهادهاي بيروني معتبر شناخته مي شود.  هدف اعتباربخشي آن است كه كيفيت موسسه هاي آموزشي را گواهي كند و آنها را دربهبود امورشان ياري دهد(بازرگان-1367ص70و60)  درخصوص اعتباربخشي دوتعريف ومفهوم عام وتخصصي وجود دارد:  1- مفهوم عام اعتباربخشي عبارتست ازدادن اعتباربه مجموعه اي كه داراي استانداردهايي مي باشد اين اعتباربخشي بوسيله انجمن هاي منطقه اي صورت ميگيرد  2-         مفهوم تخصصي اعتباربخشي دردانش سازمان يافته آموزش عالي عبارتست از فرايند كنترل كيفيت ارزشيابي پيشبرد برنامه يك موسسه يا اثربخشي پيشرفت براساس معيارهاي ازقبل تعيين  شده  بين پيشرفت كيفيت آموزش عالي دريك منطقه و نهادهاي عمومي منطقه با اعتباربخشي دانشگاهي رابطه مستقيمي وجود دارد.واضح است كه آموزش وپرورش مطلوب از لحاظ كيفي مي تواند دانشجوياني خلاق, باانگيزه وفعال راوارد دانشگاه كند و دانشجوي فعال وخلاق درنهادهاي عمومي اجتماعي و همچنين درشرايط خاص سياسي فرهنگي اقتصادي جامعه خويش موثرتر وكارآمدتر عمل كند.  اين سه عنصر (نهادهاي اجتماعي- آموزش وپرورش- آموزش عالي) درواقع تشكيل دهنده اضلاع مثلث يك نظام اجتماعي موفق به مدداعتبار بخشي خواهند بود.    درمجموع گفتني است كه دوهدف اساسي آغازين اعتباربخشي دانشگاهي(اطمينان كيفي ودارابودن حداقل استانداردها) به تدريج به نه هدف افزايش يافت. اين اهداف را دايره المعارف آموزش عالي به شرح زير فهرست مي نمايد:  الف) تاييد اينكه يك موسسه به سطح استاندارد رسمي و مدون رسيده است.  ب) كمك كردن به دانشجويان درامر شناسايي موسسات معتبر وقابل قبول  ج) كمك به موسسات درتعيين ميزان واحدهاي انتقالي قابل پذيرش  د)كمك به شناسائي موسسات ونهادها به منظور سرمايه گذاري بخش خصوصي  ه) محافظت يك موسسه درمقابل فشارهاي زيان بخش دروني وبيروني  و) افزايش سطح استاندارد درميان موسسات آموزشي برنامه ريزي وارزشيابي موسسه  ح) تعيين معيارها وملاك ها براي صدور گواهينامه وپروانه تخصصي وارتقاي كيفي دروسي  ط) فراهم آوردن معيارها وشرايطي به عنوان ابزار تعيين شايستگي و استحقاق دريافت كمك از دولت مركزي. |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  | |
| **مرور كوتاه برتاريخچه ارزيابی**    **گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين  کيذوری(بخش ۲)**    دراسناد ومدارك تاريخي مربوط به اداره نظارت برامور دانشگاههادر اروپا اولين جوانه هاي ارزيابي در قرن چهارده ميلادي باعنوان هيات هاي امنا در دانشگاههاي ايتاليا و آلمان بوده است . كيددر موردتاريخچه هياتهاي امنا وجود اين نهاد رادر دانشگاههاي قرون وسطاي اروپا و دانشگاههاي وابسته به جنبش اصلاح طلبانه كليساي روم درقرن16 ميلادي بيان مي نمايد(ام.اي .كيد,/ نفيسي,245) قبل ازاين تاريخ اداره امور دانشگاهها به دست افراد غيرمتخصص بود كه ازطرف حكومت شهر انتخاب شده بودند. واماارزيابي در معناي رسمي آن نسبتاً جوان است واز اواخر سالهاي 1800 شروع شده است.درسال 1819 امتيازنامه هاي كسب شده توسط مدارس عالي امكان تشكيل هيات امنا را ميداد. بدين ترتيب مي توان كليه اقدامات و فعاليتهاي بيان شده در دوره قبل از تشكيل اولين هيات امنا دانشگاههارادر جرگه دوران كلاسيك اعتبار بخشي بيان نمود اولين گام ها پس ازآن براي تشكيل هيات امنادانشگاههاي (سالهاي دهه 1800) ريشه گرفتن فرايندكنترل و اعتبار بخشي دانشگاهها را مي توان در زمره تلاشهاي دوران جديد اعتباربخشي دانشگاهي برشمرد.  درطول سالهاي 1960 وبعد ازآن علاوه برمباحث روش شناختي درخصوص نقش ارزيابي, نظرات تازه اي مطرح گرديد.ودراين دوره كه مي توان آنرادوره سوم ارزيابي آموزشي ناميد,گروهي,اصلي ترين كنش ارزيابي رافراهم آوردن اطلاعات لازم براي تصميم گيري قلمدادمي كنند.(كرونباخ1920-استافيل1967,الكين1969) از آغاز دوره سوم تا اوائل 1990 مفهوم ارزيابي مورد تعبيروتفسيرهايي بوده است. والگوهاي ارزيابي متنوعي ظهور پيدا كرده اند كه درمجموع حاصل آن نگاه جامعتري به ارزيابي است.(ويس,1988)  استفاده از ارزيابي دانشگاه براي قضاوت درباره كيفيت آموزش عاليدر كشورهاي اروپايي دردهه 1980 ميلادي آغاز شد. ازجمله كشورهايي كه دراين زمينه فعالانه كوشش كرده اندفنلادند, هلند,فرانسه,آلمان و انگلستان است. برخي ديگر از كشورهاي اروپاي شرقي مانند روماني نيزتلاشهايي دراين زمينه به عمل آروده اند. ارزيابي در اين كشوريك سازوكارغيردولتي است كه به وسيله انجمنهاي علمي, ملي ومنطقه اي به طور ادواري انجام مي شود, درحال حاضر 80 انجمن درسطح منطقه اي ياملي درآمريكا به ارزيابي دانشگاهها ومراكز آموزش عالي مي پردازند.  درنظام آموزش عالي ايران نيز از سالها بيش, ارزيابي آموزشي متداول بوده ا ست. علاوه برآن هيئتهاي بازرسي براي شناسايي مشكلات موسمي دانشگاهي به دانشگاههاي مختلف اعزام شده اند . مع هذا ارزيابي آموزشي به مفهوم جديد امري است كه نظام آموزش عالي ايران درسالهاي اخير به آن اهتمام كرده , اما تاكنون اقدام موثري دراين باره صورت نگرفته است. هرچند انديشه استفاده از ارزيابي آموزش عالي ايران به سالها قبل برمي گردد.  اما واقعيت تشكيلاتي آن درسال 1365 تكوين يافت دراين سال دفترنظارت وسنجش در وزارت فرهنگ و آموزش عالي شكل گرفت و درسال 1370 اين تشكيلات به دفتر نظارت ارزيابي آموزش عالي تغيير نام يافت. همچنين شوراي نظارت وارزيابي به منظور نظارت و سنجش آموزش دانشگاههاو موسسات آموزش عالي كشور به وجود آمد. علاوه برآن در تشكيلات سازماني براي هر دانشگاه دولتي , دفترنظارت و ارزيابي مورد نظر معاون آموزش منظور شد. به رغم وجود نظارت وارزيابي, كوششهايي كه براي قضاوت درباره كيفيت فعاليتهاي دانشگاهي درايران انجام شده است پراكنده وغيرمستمربوده ودرمرحله تهيه طرح باقي مانده اند. تنها كوششي كه به منظور ارزيابي دانشگاهي درايران انجام شده اعزام هياتهاي ارزيابي از سوي وزارتخانه ذيربط به دانشگاهها بوده است. اين هيات پس ازبازديد از دانشگاه ومذاكره با اعضاي آن, گزارشي مبتني بر مشاهده ما , مصاحبه ها, و داده هاي قابل دسترسي درباره اوضاع دانشگاه تهيه كرده وبه مسئولان وزارتخانه عرضه مي كردند. وزارتخانه پس ازدريافت گزارش برحسب مورد اقدام لازم رابعمل مي آورد. درچنين اوضاع واحوالي مي توان تصوركرد كه نه تنها دفتر وزارت وارزيابي آموزش عالي بلكه دانشگاهها نيز نقشي فعالي درارزيابي مستمركيفيت دانشگاهي نداشته اند.  البته دفتر نظارت وارزيابي آموزش پزشكي اخيراً فعاليت ويژه اي در ارزيابي دروني شروع كرده است.  باتوجه به مراتب فوق ميتوان گفت كه ويژگيهاي ارزيابي درآموزش عالي ايران شامل موارد زير است:  الف) جزيي نگر وبراي رفع مشكلات آني بوده و نه بهبودي كل نظام دانشگاهي  ب) از استمرار برخورددارنبوده است.  ج) شيوه انجام آن به هيات بازديد كننده بستگي داشته است.    **تفاوت ارزشيابي بااندازه گيري, پژوهش وپاسخگويي**  1- اندازه گيري(Assessment)همانند ارزشيابي (Measurement) فرايندي نظام دار است, كه با استفاده از قواعدي كه صحت آنها را مي توان مورد آزمايش قرار داد به مقاديرمختلفي از يك صفت كه دريك فرد يا شي وجود دارد عدد اختصاص مي دهد.  بدين ترتيب از طريق انجام اندازه گيري مقدار موجود ازيك صفت فرديا شي مشخص شده وآن مقدارباكميت (عدد) نشان داده مي شود. ازطرف ديگر ارزشيابي نيز فرايندي است كه شامل اندازه گيري و احتمالاً آزمون كردن است. بااين تفاوت كه ارزشيابي با قضاوت ارزشي نيز همراه است. اندازه گيري با كمك آزمون, اطلاعات پايه براي عمل ارزشيابي فراهم مي سازد. اندازه گيري اساساً غير ارزشي بوده وبه مقادير بدست آمده از طريق عمل اندازه گيري هيچ گونه ارزشي تعلق نمي گيرد. صفات اندازه گيري شده فقط به صورت كمي توصيف مي شودند و در مورد آنها قضاوت ارزشي نمي شود.  **2- ارزشيابي و پژوهش:**  نيروي به حركت درآورنده پژوهشگر براي انجام فعاليت پژوهشي, كنجكاوي و كسب آگاهي است. هدف وي كشف رابطه هاي علت ومعلولي بين پديده ها و رسيدن به حقيقتي علمي است.پژوهشگر حداقل دركوتاه مدت, به اهميت كاربرد دانش بوجود آمده كمتر توجه مي كند. مجري ارزيابي نيز به شيوه اي نظامداردرصدد جمع آوري اطلاعات وكسب دانش تازه است. نيازها وهدفها, محرك وي درانجام فعاليت ارزشيابي به شمار مي آيند. ولي هدف مجري ارزشيابي بيشتر آن است كه ازدانش كسب شده درتصميم گيري استفاده كند. پژوهش نتيجه مدار است درحالي كه ارزشيابي تصميم مدار است. كارپژوهشگران بادرك پديده ها وپاسخ به سوالهاي مطرح شده پايان مي پذيرد. وي درمورد يافته هاي پژوهش داوري نمي كند. درحالي كه مجري به وضوح درمورد ارزش برنامه آموزشي قضاوت مي كند. در حاليكه درارزشيابي ميزان موفقيت در رسيدن به هدفها مورد سنجش قرار مي گيرند.پژوهشگر براي آنكه بتوانددانش قابل اعتمادوتصميم پذير توليد كند از قواع واصولي خاص پيروي مي كند . مثلاً نمونه گيري دقيق, كنترل ودستكاري متغييرها واز گروه كنترل بهره مي گيرد. درحاليكه مجري ارزشيابي ضرورتي ندارد كه ازاين قواعد واصول به طور كامل ودقيق پيروي كند.  پژوهشگردر انتخاب موضوع مورد پژوهش ومدت زمان اجراي پژوهش تقريباً آزادي عمل دارد. درحاليكه از مجري ارزشيابي معمولاً خواسته مي شود تا پروژه با فعاليت آموزشي خاصي رادريك زمان ارزشيابي كند.    **3- ارزشيابي و پاسخگويي**  براي پاسخگويي بايد فعاليتها انجام شده مورد ارزشيابي قرار گيرند. يافته هاي حاصل از ارزشيابي يعني عملكردها يا آنچه كه انجام گرفته ورخ داده بايد دراختيار كساني قرار گيرند كه برنامه مطالعه شده را مورد سئوال قرار داده اند. درواقع ارزشيابي وسيله پاسخگويي است. فرايند ارزشيابي مي تواند بازخوردهايي رافراهم آوردكه مشخص مي سازد چه چيزهايي خوب انجام پذيرفته وچه چيزهايي به اصلاح وبهبود احتياج دارند. گاه يك برنامه آموزشي مورد ارزشيابي قرار مي گيردو چون توسط افرادي كه درخارج از برنامه هستند, اين ارزشيابي به خاطر پاسخگويي است. ولي گاه برنامه آموزشي توسط دست اندركاران و مسئولين برنامه وبه منظور ارزشيابي از تمام اجزا برنامه يا فقط بخش هاي خاصي از برنامه به اجرا درمي آيد. بدون آنكه قصد پاسخگويي درميان باشد. درنتيجه اگر چه ارزشيابي پاسخگويي نيست وهر فعاليت ارزشيابي ضرورتاً به منظور پاسخگويي اجرا نمي شود ولي هر فعاليت پاسخگويي به انجام ارزشيابي نياز ندارد.    **نقشهاي ارزشيابي**  باتوجه به مفهوم وتعاريف ارزشيابي نقشهاي زيادي براي آن متصور است. كه وابسته به هدف,زمان و نحوه اجراي ارزشيابي مي باشد. بدون ترديد ارزشيابي نقشهاي زيادي مي تواند داشته باشد, ارزشيابي مي تواند در توسعه و اجراي برنامه تعادل ايجاد نمايد, مي توان آن رابعنوان يك مداخله تخصص درنظر گرفته كه به ارزش سنجي پروژه ها وبرنامه مي پردازد. يكي از نقشهاي مهم ارزشيابي پاسخگويي است.  ارزشيابي درنقش پاسخگويي سعي دارد نتايج حاصل از ارزشيابي يعني عملكردها يا آنچه كه در سلسله مراتب ارزيابي انجام گرفته است را دراختيار كساني قرار دهد كه برنامه مطالعه شده رامورد سئوال قرار داده اند. ارزشيابي دراين نقش وسيله پاسخگويي به مجريان برنامه ريزي وافرادي است كه تحت پوشش برنامه ريزي يك سازمان فعاليت مي كند. درسطح وسيع تر ارزيابي مي تواند وسيله پاسخگويي به افرادي خارج از سازمان باشد ويا حتي به كل جامعه پاسخ دهد وياآنكه پاسخگوي سئوالات بين المللي باشد. همچنين فرايند ارزيابي مي تواند بازخوردهايي رافراهم آورد كه مشخص مي سازدچه چيزهايي خوب انجام شده وچه چيزهايي به اصلاح وبهبود احتياج دارند.  بازرگان در ((مقدمه اي برارزيابي آموزشي)نقش ارزيابي آموزشي را از نظر زمان اجرا از دوديدگاه مد نظر قرار داده است.  1- به منظور نظارت برعملكرد فعاليتهاي آموزشي, ودرصورت لزوم تغييرجهت آنها براي رسيدن به هدفهاي مورد نظر درهنگامي كه فعاليتها هنوز درمراحل طراحي, برنامه ريزي وتدوين هستند. اين جنبه ارزيابي را تكويني يا تكاملي نيز ناميده اند. اگر ارزيابي در مرحله تكويني و تهيه برنامه ها صورت گيرد ارزيابي تكاملي نامبرده مي شود. بعبارت ديگر ارزيابي تكاملي جنبه بازخورد دارد واز آن براي اصلاح برنامه (درمراحل تهيه) درجهت برآوردن نيازها ازطريق تحقق بخشيدن به هدفها و دست يافتن به بازده مورد نظر است.  كاربرد ارزيابي تكاملي جنبه داخلي دارد, و پيش از اجراي برنامه در مرحله تهيه صورت مي گيرد تا ضعفها وكاستي ها ي برنامه روشن شود وبرنامه ريزان درجهت رفع نقاط ضعف اقدام كنند.  2- تعيين بازده فعاليتهاي آموزشي كه طراحي يا تدوين آنها پايان يافته است. دراين نقش, ارزيابي, تصميم گيرندگان آموزشي را نسبت به مطلوبيت يك برنامه, كه به صورت نهايي درآمده است مطلع مي سازد. اين نقش ارزشيابي را ارزشيابي نهايي مي گويند(بازرگان1375-4)  به عنوان مثال ارزيابي نهايي به اين سئوال جواب مي دهد كه يا ﺁيا برنامه تهيه شده براي توصيف يك برنامه باتوجه به هزينه هاي مالي وزماني به كار رفته نتيجه مطلوب رابه بار مي ﺁورديانه؟  تصميم گيرندگان به منظوركنترل عملكرد فعاليتهاي سازمان ودرصورت لزوم تغيير جهت ﺁنها براي رسيدن به هدف مورد نظر و ياتعيين سودمندي بازده از ارزيابي نهايي استفاده مي كنند. | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  | |
| **معناو مفهوم ارزيابي**  گزارش تحقيقی از محمد رضا نيستانی و امير حسين کيذوری(بخش ۱)    هدفهاي عمده نظام آموزش عالي درهر كشور را مي توان بر چهار محور تصوير كرد. اين محورها شامل موارد زير است:  الف) كمك به تحقق هدفهاي اجتماعي ازطريق فراهم آوردن برابري در فرصتهاي آموزش عالي:  ب) برآوردن تقاضاي آموزش عالي متناسب با ويژگي ها, انگيزه ها, انتظارات وتحصيلات افراد, پرورش توانائيهاي بالقوه شهروندان و تسهيل فرايند يادگيري مستمر.  ج) پيشبرد مرزهاي دانش وتوليد دانش نو  د)پرورش نيروي انساني متخصص مورد نياز توسعه كشور و كمك به حل مسائل جامع(بازرگان 1369).  به منظور تحقق هدفهاي ياد شده انتظار مي رود كه نيازهاي ويژه محيط دربرنامه ريزيهاي توسعه آموزش عالي مورد نظر قرارگيرد ودرهدف گذاريهاي آن منعكس شود. تافعاليتهاي آموزش عالي درجهت برآوردن نيازهاي محيط هدايت شود. واين هدف گذاري مطلوب وسنجيده ميسر نمي شود مگر باارزيابي آنچه تاكنون انجام شده, و تشخيص نقاط ضعف وقوت تصميم گيري ها براي هدايت منطقي وصحيح برنامه هاي آينده.  بنابراين نظام ارزيابي بعنوان يك نظام از نظام آموزش عالي بايد از ابتداي انديشيدن درباب طرح يك دانشگاه مطرح شود و استقرار يابد تا بتوان از تحقق رسالت مامويريت وهدفهاي ويژه آموزش عالي اطمينان يافت.  ارزيابي عبارتست از سنجش واندازه گيري ميزان موفقيت و عدم موفقيت طرحها وبرنامه هاي يك نظام به منظور ارائه راه حل هاي منطقي براي بهبودآن. درنظام آموزش عالي از ارزيابي آموزشي مي توان براي انتخاب دانشجو, هيات علمي, برنامه درسي وبطور كلي ساير دروندادهاي نظام آموزشي استفاده كرد.  علاوه بر آن برچگونگي فرايندهاي نظام نظارت كرده وسرانجام فعاليتهاي نظام را درجهت مطلوب سوق داد.  اصولاً ارزيابي را مي توان براي دو منظور بكارگرفت. 1)نظارت برچگونگي فعاليتها ودرصورت لزوم تغييرجهت آنها براي رسيدن به هدف مورد نظر در هنگامي كه فعاليتها هنوز درمراحل طراحي, برنامه ريزي وتدوين هستند.2) تعيين بازده ونتايج حاصل از اجراي فعاليتها.(بازرگان1375) . جنبه اول ارزيابي تكويني و جنبه دوم ارزيابي پاياني  ناميده مي شود.    همچنين ارزيابي شامل دوبعد كمي وكيفي است. بعد كمي به مسائلي مي پردازد كه جنبه مقداري وشمارشي دارند ازقيبل : تعداد دانشجويان , تعداد اساتيدنسبت به تعداد دانشجويان, تعداد رشته هاي تخصصي, تعداد دانشجويان هر رشته , تعداد كتب و ....  بعد كيفيتي ارزيابي آموزش عالي با محتواي آموزش عالي وچگونگي انجام آن سروكار دارد. با تغييرات رويه رشد اقتصادي – اجتماعي – تكنولوژي وپويايي نيازها وگرايشهاي افرادلازم است برنامه ريزان آموزش عالي درهرچه اثربخش كردن برنامه هاي آينده خود بكوشند. و اين امر تحقق نمي يابد مگر با ارزيابي محصول امروز وتجزيه و تحليل وتفسير اطلاعات بدست آمده براي منطقي تر كردن تصميم گيريها. سيستم ارزشيابي دانشگاهي آنقدر با اهميت است كه رانتري معتقد است اگر بخواهيم حقيقي رادرمورد يك سيستم آموزشي كشف كنيم. بايد رويه ارزيابي آن نظام را مدنظر قرار دهيم.(نيستاني, 1378)    **معناو مفهوم ارزيابي**  ازنظر لغوي واژه ارزيابي به معني تعيين ارزش چيزي است. (معين199,1371) به گفته برخي از صاحبنظران, ارزيابي بادو واژه ارزشيابي و سنجش مترادف مي باشد ونمي توان بين اين سه واژه تفاوت معنايي ومفهومي قائل شد. عده اي نيز اين سه واژه را از يكديگر تفكيك كرده وحيطه كاربردآنرادرجه بندي كرده اند.  بعنوان مثال ابيلي ارزشيابي راجامع تر از ارزيابي مي داند و حيطه كاربردآنراوسيعترازارزشيابي مي شمارد  (ابيلي 110,1375) درحاليكه سيف ارزشيابي راجامع تر از سنجش دانسته و سنجش را جزيي از ارزشيابي ميداند.(سيف 33,1375) به نظر كيامنش ارزيابي به منظور ارزيابي عملكرد فراگير يا فراگيران وارزشيابي به منظور ارزشيابي برنامه , دوره, درس, ويا موسسه به كارگرفته مي شود. همچنين به نظر اوسنجش مترادف با اندازه گيري مي باشد وتفاوت سنجش با ارزشيابي , را دراين مورد دانسته كه سنجش عل الاصول فعاليتي غير ارزشي بوده در حاليكه در ارزشيابي قضاوت درميان مي باشد(كيامنش 1368-26-30)از سوي ديگر بازرگان سه واژه مذكور را مترادف به كار مي برد.  اولين تعريف ارزيابي به نام رالف تايلر ثبت شده وي ارزشيابي را وسيله اي جهت تعيين ميزان رسيدن برنامه رسيدن به هدفهاي آموزشي ميداند. دراين تعريف هدفهاي آموزشي به تغييرات مطلوب اشاره مي كنند كه انتظار مي رود در اثر اجراي برنامه آموزشي دررفتارفراگيران حاصل آيد.  گوردون هانتيك, مانوئل زيمبلس, مارتين گادفري معتقدند كه ارزيابي به تجزيه و تحليل بازده وهزينه يك طرح پس از اجراي آن مي پردازد. كه اگر ارزيابي درحيطه اجراي طرح انجام پذيرد اهداف آن بهبود مديريت برنامه درسي و يا اتخاذ تصميم براي ادامه و گسترش يا تجديد نظر درطرح خواهد بود.  و اگر ارزيابي در پايان طرح انجام پذيرد هدف آن تعيين علل موفقيت يا عدم موفقيت طرح خواهد بود.تا در طرحهاي مشابه آني از تكرار اشتباهات جلوگيري شود.(هانتيك وهمكاران/ مشايخ11,1373  تعريفي كه كلاسمن از ارزيابي دارد تقريباً براي همگان پذيرفتني است . وي براي ارزشيابي دو عنصر را ضروري مي داند:  1) توصيف نظامدار چيزهاي آموزشي2) تعيين ارزش يا شايستگي آنها.(هومن14,1375-4)  مايني هان گامي جلوتر نهاده ومي گويد((ميتوان ادعا كردكه ارزشيابي مربوط به مواردي است كه تاكنون انجام نگرديده)) او با اين ادعا نه تنها گذشته وفعاليتهاي درحال انجام را درشعاع ارزشيابي مي داند بلكه آينده نگري آنچه را كه درآينده نيز اتفاق مي افتد را وظيفه ارزشيابي مي داند. مالكم پردوس نيزمعتقد است ارزيابي فراگردتوافق درباره استانداردهاي برنامه, تعيين اينكه آياتفاوتهاي ميان بعضي از جنبه هاي برنامه واستانداردهاي مورد نظر براي آنها وجود داردو استفاده از اطلاعات مربوط به تفاوت يادشده براي مشخص نمودن نارسايي آنها و درنهايت كوپاولينكلن ارزشيابي رافرايند توصيف و داوري و ارزش گذاري يك پديده مي داند. | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  | |
|  | |
|  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  | |
| **الف - ارزيابي در آموزش عالي :**  با ملاحظه نقش آموزش عالي در پيشرفت اقتصادي ، اجتماعي ، فرهنگي ، ارزيابي كيفيت آموزشي در دانشگاهها مورد تاكيد برنامه ريزان آموزشي واقع شده است . آموزش عالي به جهت تربيت نيروي انساني متخصص تعيين كننده عملكردها و خط مشي هاي برنامه ريزي نهادهاي اجتماعي مي باشد و از اين روست كه تجزيه و تحليل نقاط مثبت و منفي نظام آموزش عالي مورد توجه برنامه ريزان قرار گرفته است . اطلاعات بدست آمده از ارزيابي بيانگر كيفيت فعاليت دانشجويان ، دانش آموختگان ، اعضاء هيأت علمي ، منابع اطلاع رساني و كتابخانه ، مديريت و گروههاي آموزشي است .  تا مراكز آموزش عالي ضمن بازنمايي عملكرد خويش ،چالش ها و كاستي هاي نظام آموزشي را در يابند و به مدد ارزيابي ، فعاليتهاي آموزشي را هر چه كار آمدتر و اثر بخش تر سازند و مطابق استانداردها و شاخص كيفيت در آموزش عالي نمايان سازند .  ارزيابي آموزشي در نهايت مي تواند به قضاوت ارزشي در مورد فايده اجتماعي و مطلوبيت يك فرايند يا محصول بپردازد و توصيه هايي براي عمل داشته باشد . لازمه ارزشيابي علمي از عملكردهاي كوچك يا بزرگ نظام آموزش عالي مستلزم تشخيص و درك صحيح از نظام آموزش عالي و برنامه ريزي آموزشي است . ارزيابي هر دسته مسائل نظام آموزش عالي ( دانشجويان ، اعضاء هيأت علمي دانش آموختگان ، مديريت كتابخانه و …… ) مستلزم توجه به تاثير گذاري و تاثير پذيريشان از كليه نظامهاي (اقتصادي ، فرهنگي ، سياسي و … ) مي باشد . چه در غير اينصورت برنامه هاي آموزش عالي در تعيين اهداف ، راهبردها و سياستهاي اجرايي و مهمتر از آن در بهبود كيفيت آموزش و پژوهش بي ثمر خواهد بود .  واضح است كليه دروندادها و بروندادهاي آموزشي در محيط معين تربيتي و نهادهاي اجتماعي صورت ميگيريد و براي هر نوع ارزشيابي از اين جريان بايد مسأله در ارتباط با كل نظام مورد بررسي قرار گيرد . نظام آموزشي يك خرده نظام از نظام اجتماعي است . بهمين جهت هر يك از برنامه هاي آموزشي مستلزم شناخت كل نظام آموزشي است .  همچنين ضروري است از طريق تجزيه و تحليل دقيق علل پيدايش كاستي ها را يافت و براي اصلاح آنها پيشنهادات مناسب و مؤثر ارائه داد و امكان استقرار نظام آموزشي كار آمد را فراهم ساخت .  ارزيابي آموزشي بايد به تشخيص نتايج مثبت و منفي حاصل از برنامه ها دست يابد و تأثير و تاثّرمتقابل آنها را با بخشهاي ديگر نظام اجتماعي مورد توجه قرار دهد تا اينكه كارايي دروني و بيروني برنامه ها را نمايان سازد .  **ب- ضرورت ارزيابي در آموزش عالي :**  براي تحقق آرمانهاي نظام آموزشي عالي بايد از برنامه ريزي استفاده كرد ، نه آنكه انجام امور را به پيشامد واگذار كرد . تدوين و اجراي برنامه ها و طرح هاي مناسب كه آرمانها و هدفهاي نظام آموزش عالي را تحقق پذير ميسازد ، مستلزم بكار بردن ارزيابي است . به عبارت ديگر از طريق گردآوري داده هاي مناسب درباره عوامل نظام آموزشي عالي و تبديل آنها به اطلاعات مي توان درباره كيفيت طرح ها و برنامه هاي دانشگاهي قبل از اجراي آنها قضاوت كرد . هم چنين درباره تناسب دروندادهاي نظام و كيفيت آنها براي تحقق هدفها قضاوت بعمل آورد . علاوه بر آن به كمك ارزيابي ميتوان به نارسائيهاي عملياتي و اجرائي در مراحل مختلف پي برد ، تا در صورت لزوم تغييرات لازم در فرايند عمليات ، براي دست يابي به هدفها بعمل آيد .  بالاخره از ارزيابي مي توان براي تعيين بازده فعاليتهاي نظام آموزشي عالي استفاده كرد . با انجام اين نوع ارزيابيها ميتوان كيفيت آموزش عالي را تصوير كرد و براي بهبود آن اقدام لازم را مشخص كرد .  برنامه ريزي و ارزيابي در نظام دانشگاهي از جمله كاركردهاي مديريت آموزش عالي است . به منظور تحقق هدفهاي نظام آموزش عالي عالي بايد ارزيابي بر ساير كاركردهاي مديريت دانشگاهي اشراف داشته باشد . زيرا مديران با استفاده از ارزيابي مي توانند مقاصد زير را تحقق بخشند  الف - تنظيم مناسب امور  ب - اطمينان دادن به دانشجويان ، دولت و افراد ذيربط ديگر درباره كيفيت امور  ج - اطمينان يافتن از نو آوريها  د - انتخاب گرينه هاي مناسب جهت تحقق هدفها . | |