

## ارزشیابی فرآیندها و عوامل درونی گروه آموزشی: مطالعه موردی گروه آموزشی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا

رضا موحدی \*  
سمیه لطیفی \*\*  
فرهاد سراجی \*\*\*

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش ارزیابی درونی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف آموزش و پژوهش در سطح گروه آموزشی می‌باشد. به منظور ارزیابی گروه مذکور شش عامل شامل اول- اعضای هیأت علمی، دوم- دانشجویان، سوم- دانش‌آموختگان، چهارم- فرآیند تدریس- یادگیری، پنجم- امکانات و تجهیزات آموزشی- پژوهشی، و ششم- پژوهش، مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش از نوع پیمایشی است و در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده شده است. صحت سؤالات پرسشنامه با استفاده از روش روایی صوری، مورد تأیید متخصصان فن قرار گرفت. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار میانگین آن ۰/۷۶ به دست آمد. نمونه‌های تحقیق شامل دانشجویان ۷۵ نفر، دانش‌آموختگان ۵۸ نفر، اعضای هیأت علمی پنج نفر و چهار نفر کارکنان گروه بودند. بازه زمانی انجام تحقیق در سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۸۹ بوده است. نتایج به دست آمده نشان داد که وضعیت گروه آموزشی به لحاظ عامل اعضای هیأت علمی و عامل فرآیند تدریس- یادگیری در سطح مطلوب، و عامل دانشجویان، دانش‌آموختگان، امکانات و تجهیزات آموزشی- پژوهشی و عامل پژوهش در سطح نسبتاً مطلوب بود.

واژگان کلیدی: ارزیابی درونی، کیفیت آموزش، ترویج و آموزش کشاورزی، آموزش عالی

\* عضو هیأت علمی گروه آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان (مسئول مکاتبات):

[rmovahedi@basu.ac.ir](mailto:rmovahedi@basu.ac.ir)

\*\* کارشناس ارشد دانشگاه بوعلی سینا، همدان

\*\*\* دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا، همدان

## مقدمه

در جهان امروز نیروی انسانی بیش از همه چیز دارای اهمیت است و اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمانش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری نماید، قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد (شریعتمداری، ۱۳۸۳). آموزش و به ویژه آموزش عالی نقش تعیین کننده‌ای در توسعه منابع انسانی هر کشوری دارد. در حقیقت آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عاملی کلیدی در توسعه محسوب می‌شود و چنانچه به درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. با توجه به اهمیت آموزش عالی در روند توسعه منابع انسانی هر کشور، در صورتی که کیفیت مراکز آموزش عالی مطلوب نباشد، آینده علمی و پژوهشی کشور اطمینان بخش نخواهد بود. با این وجود نگاهی به روند تحولات نظام آموزش عالی کشور طی چند سال گذشته، حاکی از سیر نزولی برخی شاخص‌های کیفی آموزش عالی می‌باشد. این مسئله از یک سو و از سوی دیگر رشد کمی آموزش عالی، همچنین توجه به ضرورت تربیت نیروی انسانی شایسته برای ورود به جامعه اطلاعاتی و بازار کار آن، لزوم توجه به اثربخشی و کارایی نظام آموزش عالی را امری اجتناب‌ناپذیر جلوه می‌دهد (یارمحمدیان و کلباسی، ۱۳۸۵). این کار با ارزیابی درونی و بیرونی میسر می‌شود و گام نخست در این زمینه، ارزیابی درونی توسط گروه‌های آموزشی دانشگاه‌هاست. ارزیابی درونی به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران نقش مهمی در یاری رساندن و کمک به سازمان‌ها در شناسایی نقاط قوت و ضعف خود ایفا می‌کند. با ارزیابی درونی سازمان‌های مختلف می‌توانند واحدها و عوامل انسانی و غیر انسانی خود را ارزشیابی نمایند (محمدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ لاو، ۲۰۰۵ و اندرسمن، ۲۰۰۳). از آنجا که گروه آموزشی به عنوان زیر نظام اصلی دانشگاه به حساب می‌آید و بهبود کیفیت دانشگاه وابسته به بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی آن می‌باشد، انجام

1. Love
2. Wandersman

فرآیند ارزیابی در گروه آموزشی گامی مؤثر در رشد کیفی نظام آموزش عالی خواهد بود. بنابر این به واسطه ارزیابی درونی کیفیت عوامل تشکیل دهنده گروه آموزشی ارزیابی شده و قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و عوامل بازدارنده توسعه گروه شناسایی می‌شود. سپس برنامه‌ریزی توسعه گروه برای بهینه کردن فعالیت‌های آن انجام می‌پذیرد (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین با ارزیابی درونی اعضای هیأت علمی، فعالیت‌های گذشته گروه آموزشی را بررسی کرده و نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها را به منظور طرح‌ریزی توسعه گروه آموزشی در آینده شناسایی می‌کنند و مهم‌ترین هدف ارزیابی درونی که بهبود، تضمین و تقویت کیفیت برنامه‌های آموزشی است (کیدوری و همکاران، ۱۳۸۷) محقق می‌شود. با اطلاعاتی که با ارزیابی درونی عاید نظام آموزشی می‌گردد انتظار می‌رود نظام بتواند با بهره‌گیری بیشتر و بهتر از استعدادها، ضعف‌های خود را بر طرف سازد. علاوه بر آن، حاصل ارزیابی درونی باید متبلور ساختن شفافیت و پاسخگویی در همه فعالیت‌های دانشگاهی باشد (سزنتو، ۲۰۰۵). بنابر این تصمیم‌گیرندگان و دست‌اندرکاران می‌توانند تصویری از چگونگی وضع فعالیت‌ها بدست آورند و با استفاده از آن، برای بهبود و پیشرفت فعالیت‌ها و دستیابی به بازدهی مورد نظر تصمیم‌گیری کنند.

با توجه به اهمیت ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی در بهبود کیفیت نظام‌های آموزشی مهم‌ترین مسئله پژوهش حاضر این است که گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا به لحاظ اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان، فرآیند تدریس-یادگیری، امکانات و تجهیزات آموزشی-پژوهشی و پژوهش در چه وضعیتی قرار دارد تا با شناسایی این عوامل راه‌حلی برای بهبود وضعیت موجود ارائه شود. به عبارت دیگر تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به مسایل و سؤال‌های زیر است.

در گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا اعضای هیأت علمی در چه وضعیتی است؟

گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از نظر دانشجویان در چه وضعیتی است؟

گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از نظر دانش‌آموختگان در چه وضعیتی است؟

گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از نظر فرایند تدریس- یادگیری در چه وضعیتی است؟  
گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از نظر امکانات و تجهیزات آموزشی- پژوهشی در چه وضعیتی است؟  
گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا از نظر وضعیت پژوهشی چگونه است؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارزشیابی به معنای از به کارگیری روش‌های جستجو و قضاوت، شامل تعیین استانداردها برای قضاوت در خصوص کیفیت و تصمیم‌گیری، جمع‌آوری اطلاعات مرتبط و به کار گرفتن استانداردها برای تعیین ارزش، کیفیت، سودمندی و اثربخشی برنامه یا موسسه است (فیتزپاتریک و همکاران، ۲۰۰۴). یکی از الگوهای ارزشیابی که در بهبود کیفیت آموزش عالی سابقه طولانی دارد، اعتبارسنجی است. اعتبارسنجی فرایندی است که در آن ابتدا از طریق ارزیابی درونی، درباره وضعیت موجود در مقایسه با هدف‌های بیان شده قضاوت می‌شود و سپس گروه همگان بر اساس ارزیابی درونی، برنامه ارزیابی بیرونی و سرانجام اعتبارسنجی را انجام می‌دهند (بازرگان، ۱۳۸۰). الگوی اعتبارسنجی را مترادف با فرایند کنترل کیفیت و اطمینان در آموزش عالی می‌دانند. کیفیت آموزش را متناسب عوامل نظام آموزشی شامل دروندادها، فرآیندها، برون‌دادها و پیامدها با حداقل استانداردهای تدوین شده و در صورت نبود استانداردها، با اهداف و رسالت‌های نظام آموزشی دانست (بازرگان، ۱۳۷۴).

الگوی اعتبارسنجی شامل دو رهیافت است. نخستین آن ارزیابی درونی است که توسط اعضای نظام آموزشی با هدف رفع نقایص و بهبود کیفیت و براساس اهداف و رسالت‌های نظام صورت می‌گیرد و دومین آن ارزیابی بیرونی است که توسط هیأتی خارج از نظام آموزشی، با هدف تأیید و رتبه‌بندی کیفیت نظام آموزشی و براساس استانداردها و ارزیابی درونی انجام می‌گیرد (پازارگادی، ۱۳۷۷). در دو دهه گذشته، بیشتر نظام‌های آموزش عالی جهان کوشش‌هایی برای انجام ارزیابی و بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و عرضه خدمات تخصصی در سطح دانشگاه و نیز در سطح نظام‌های آموزش عالی به عمل آورده‌اند. کشورهایی که در این زمینه تجربه‌ای موفق

دارند. به انجام ارزیابی مستمر پرداخته‌اند و از ارزیابی درونی به عنوان رویکرد زیربنایی برای اشاعه فرهنگ کیفیت استفاده کرده‌اند. در اغلب این کشورها انجام ارزیابی درونی بر اساس هدف‌های واحد سازمانی آموزش عالی انجام می‌شود. در ایران نیز اجرای طرح‌های مربوط به ارزیابی مستمر از سال ۱۳۷۵ آغاز شد. پس از آن کوشش‌هایی در جهت ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاهی به عمل آمده است (بازرگان و اسحاقی، ۱۳۸۷).

کیدوری و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی دربارهٔ تأثیر ارزیابی درونی بر ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش، نتیجه گرفتند که با ارزیابی درونی، ضمن جلب مشارکت اعضای هیأت علمی، وضعیت موجود و مطلوب گروه آموزشی به تصویر کشیده می‌شود و نقاط ضعف و قوت گروه آشکار می‌گردد. همچنین با اجرای پیشنهادهای و راهکارهای اجرایی حاصل از نتایج ارزیابی درونی، مطلوبیت نشانگرهای ارزیابی و وضعیت کیفیت آموزشی و پژوهشی گروه آموزشی پژوهش پرستاری طی دوره مورد بررسی سیر صعودی داشته است.

حجازی و همکاران (۱۳۷۷) به ارزیابی درونی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران پرداختند. در ارزیابی درونی این گروه پنج عامل تعیین گردید که عبارت بودند از: مدیریت، اعضای هیأت علمی، دانشجو، دانش‌آموختگان و فرایند تدریس و یادگیری. جامعه آماری این طرح شامل نه نفر عضو هیأت علمی، سی نفر دانشجو، سی نفر دانش‌آموخته و سی نفر کارفرما بود و اطلاعات مورد نیاز با پرسشنامه و مصاحبه به دست آمده است. طبق نتایج به دست آمده از این طرح نظرات دانشجویان و اعضای هیأت علمی درباره فرآیند تدریس - یادگیری در سطح مطلوب بوده است. علاوه بر آن انتظارات کارفرمایان از دانش‌آموختگان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران نیز در سطح مطلوب برآورد شده بود. نظرات دانشجویان نسبت به وضعیت کلی آموزش و خصوصیات رشته و همچنین نظرات کارفرمایان، دانش‌آموختگان و اعضای هیأت علمی و مدیریت گروه درباره کیفیت فعالیت‌ها در سطح نسبتاً مطلوب بوده است.

محتشم (۱۳۸۱) با هدف بهبود کیفیت گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس، را مورد ارزیابی قرارداد. در این الگو ابتدا زمینه (اهداف دوره)، درونداها، فرآیندها، برونداها و پیامدها در قالب شش عامل دانشجویان، دانش‌آموختگان، ساختار و مدیریت، فرآیندهای یادگیری، هیأت علمی و دوره آموزشی اجرا شده، به منظور قضاوت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این

ارزیابی مبین مطلوب بودن اهداف و درونداها نظیر دانشجویان، منابع یادگیری، برنامه درسی، فرآیندها شامل یادگیری، تدریس و برون دادها شامل دانش‌آموختگان و آثار علمی اعضای هیأت علمی بوده است.

پیکانی و دوراندیش (۱۳۸۵) در ارزیابی درونی گروه اقتصاد کشاورزی دانشگاه تهران نشان دادند که وضعیت عوامل مورد مطالعه، جز در سطح عامل هیأت علمی و دانش‌آموختگان مقاطع تحصیلات تکمیلی، در بقیه سطوح مورد ارزیابی با وضعیت مطلوب فاصله داشت و می‌توان با انجام برنامه‌ریزی منطقی و علمی، به بهبود کیفیت گروه براساس اهداف آن تلاش نمود.

بازرگان و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی به ارزشیابی درونی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران پرداختند. آنها توانستند برای بهبود دستیابی به اهداف و رسالت‌های گروه آموزشی مذکور الگوی مناسبی را طراحی نمایند که در آن پنج منبع اصلی معرفی شده است. (۱) اهداف کلی دانشگاه (۲) نیازهای جامعه (۳) ساختار دانش در رشته تخصصی (۴) شرایط و امکانات نظام دانشگاهی و (۵) نیازها و انتظارات اعضای گروه آموزشی.

### روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی این پژوهش شناسایی نقاط قوت و ضعف آموزش و پژوهش گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان، براساس ارزیابی درونی و ارائه راه‌حلی برای بهبود وضعیت موجود می‌باشد. مراحل اجرایی ارزیابی درونی شامل آشنا نمودن اعضای گروه با فرآیند ارزیابی درونی و تشکیل کمیته ارزیابی، تدوین اهداف گروه، تعیین مؤلفه‌های مورد ارزیابی، تعیین ملاک‌های ارزیابی، تدوین و تصویب نشانگرها، تهیه ابزار گردآوری اطلاعات، جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز، تجزیه و تحلیل داده‌ها و قضاوت در مورد هر یک از مؤلفه‌ها و تدوین گزارش نهایی ارزیابی درونی است.

این پژوهش از نوع پیمایشی است و در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده شده است. به منظور ارزیابی گروه مذکور، شش عامل اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان، فرآیند تدریس-یادگیری، امکانات و تجهیزات آموزشی-پژوهشی و پژوهش، مورد بررسی قرار گرفت. سپس برای هر عامل ملاک‌های استاندارد و مشخصی تعریف گردیده و نهایتاً برای ارزیابی بهتر هر یک از

ملاک‌ها، متغیرها یا نشانگرهای مناسب تعیین شد. براساس نشانگرهای تعیین شده، سه پرسشنامه و یک چک لیست تنظیم گردید. سؤال‌های پرسشنامه‌ها و چک لیست مورد استفاده در این پژوهش، به گونه‌ای تدوین گردید که همه نشانگرهای مورد ارزشیابی را تحت پوشش قرار دهد. به منظور بررسی دقت و صحت سؤال‌های و گویه‌های به کار رفته در پرسشنامه با استفاده از روش روایی صوری، پرسشنامه‌ها و چک لیست، مورد تأیید متخصصان فن در این زمینه قرار گرفت. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه اعضای هیأت علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۳ و ۰/۷۹ به دست آمد که مقادیر قابل قبولی هستند. از ابزار مصاحبه نیز برای جمع‌آوری داده‌ها (پرسش کردن چک لیست) از مدیر گروه و کارکنان گروه و دانشکده استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش، اعضای گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان در سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۸۹ بود که شامل چهار گروه دانشجویان، دانش‌آموختگان، اعضای هیأت علمی و کارکنان گروه و دانشکده می‌شد. نمونه آماری پژوهش ۱۴۲ نفر (دانشجویان ۷۵ نفر، دانش‌آموختگان ۵۸ نفر، اعضای هیأت علمی پنج نفر، و چهار نفر کارکنان گروه و دانشکده بود). فرآیند گردآوری اطلاعات بدین صورت بود که در مورد عامل دانشجویان، دانش‌آموختگان، اعضای هیأت علمی، فرایند تدریس - یادگیری و عامل پژوهش از داده‌های حاصل از پرسشنامه استفاده شد. در مورد عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی، اطلاعات با نظرخواهی از مدیر گروه، اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارشناسان اداری با کمک چک لیست گردآوری شد (جدول ۱).

جدول (۱) عوامل مورد ارزشیابی

| ردیف | عوامل مورد ارزشیابی               | ویژگی‌ها | ابزار جمع‌آوری اطلاعات |
|------|-----------------------------------|----------|------------------------|
| ۱    | هیأت علمی                         | درون داد | پرسشنامه               |
| ۲    | دانشجویان                         | درون داد | پرسشنامه               |
| ۳    | فرآیند تدریس - یادگیری            | فرآیند   | پرسشنامه               |
| ۴    | امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی | درون داد | چک لیست                |
| ۵    | پژوهش                             | برون داد | پرسشنامه               |
| ۶    | دانش‌آموختگان                     | برون داد | پرسشنامه               |

پرسشنامه‌های تهیه شده در مقیاس رتبه‌ای (از خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم گردید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای کم‌ترین امتیاز، یک و بیشترین امتیاز پنج در نظر گرفته شد، و با تقسیم فاصله به سه قسمت مساوی میانگین‌های بین ۱ تا ۲/۳۳ به عنوان وضعیت نامطلوب، بین ۲/۳۴ تا ۳/۶۶، نسبتاً مطلوب و بین ۳/۶۷ تا ۵ وضعیت مطلوب در نظر گرفته شد. به این طریق ترتیب هر متغیر یا نشانگر مورد بررسی قرار گرفت. پس از آنکه سطح مطلوبیت هر یک از نشانگرها معلوم شد، وزن دهی مجددی در مورد نشانگرهای مربوط به هر ملاک انجام شد. یعنی به نشانگرها در سطح مطلوب، ارزش عددی (۳)، در سطح نسبتاً مطلوب، ارزش عددی (۲) و در سطح نامطلوب، ارزش عددی (۱) اختصاص داده شد. سپس میانگین ارزش عددی نشانگرهای مربوط به هر ملاک، براساس رابطه ریاضی زیر محاسبه گردید:

$$\text{حاصل جمع ارزش عددی مربوط به سطح مطلوبیت نشانگرهای تشکیل دهنده ملاک} \\ = \frac{\text{تعداد کل نشانگرهای مربوط به ملاک}}{\text{امتیاز ملاک}}$$

سپس امتیاز به دست آمده با طیف سه قسمتی زیر مطابقت داده شد تا سطح مطلوبیت ملاک مربوط به دست آید.

| مطلوب     | نسبتاً مطلوب | نامطلوب   |
|-----------|--------------|-----------|
| ۳/۳۷ تا ۵ | ۲/۳۴ تا ۳/۳۶ | ۱ تا ۲/۳۳ |

در آخر با توجه به سطح مطلوبیت ملاک‌ها، وزن‌دهی مجددی صورت گرفت تا سطح مطلوبیت عامل مشخص شود. بدین ترتیب به ملاک‌هایی که سطح مطلوبیت آنها مطلوب است، ارزش عددی (۳)، سطح نسبتاً مطلوب، ارزش عددی (۲) و سطح نامطلوب ارزش عددی (۱) اختصاص داده شد و براساس رابطه ریاضی زیر، امتیاز هر عامل محاسبه گردید. سپس امتیاز به دست آمده با طیف سه قسمتی فوق مطابقت داده شد تا سطح مطلوبیت عامل مربوط به دست آید.

$$\text{حاصل جمع ارزش عددی مربوط به سطح مطلوبیت ملاک‌های تشکیل دهنده عامل} \\ = \frac{\text{تعداد کل ملاک‌های مربوط به عامل}}{\text{امتیاز عامل}}$$



## نتایج و بحث

توصیف عامل اعضای هیأت علمی نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سن اعضای هیأت علمی گروه بین ۳۱ تا ۴۱ سال متغیر است و میانگین سنی آنها ۳۵/۸ سال می‌باشد. همه اعضای هیأت علمی گروه مرد هستند. سابقه کاری اعضای هیأت علمی گروه بین ۱ تا ۱۵ سال متغیر و میانگین سابقه کاری آنها ۷/۸ سال می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که وضعیت استخدامی سه نفر (۶۰ درصد) از اعضای هیأت علمی گروه رسمی قطعی و وضعیت استخدامی دو نفر (۴۰ درصد) از آنها پیمانی است. مرتبه علمی تمامی آنها نیز استادیاری می‌باشد.

جدول (۲) ویژگی‌های فردی اعضا هیأت علمی

| سن      |    | جنسیت (درصد) |         | سابقه کار |              | وضعیت استخدامی (درصد) |          |         |          | مرتبه علمی (درصد) |   |
|---------|----|--------------|---------|-----------|--------------|-----------------------|----------|---------|----------|-------------------|---|
| میانگین | زن | مرد          | میانگین | رسمی قطعی | رسمی آزمایشی | پیمانی                | قراردادی | دانشیار | استادیار | مربی              |   |
| ۳۵/۸    | ۰  | ۱۰۰٪         | ۷/۸     | ۶۰٪       | ۰            | ۴۰٪                   | ۰        | ۰       | ۱۰۰٪     | ۰                 | ۰ |

به منظور ارزشیابی عامل اعضای هیأت علمی گروه، ملاک‌های ترکیب و توزیع اعضای هیأت علمی، فعالیت‌های آموزشی اعضا هیأت علمی، میزان حضور اعضا هیأت علمی در گروه به منظور مشاوره با دانشجویان، میزان رضایت اعضای هیأت علمی از گروه و فعالیت‌های آن، میزان اختیارات و محدودیت‌های اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های گروه، ویژگی‌های اعضای هیأت علمی، چگونگی تبادل تجربه میان اعضای هیأت علمی گروه و رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی در زمینه‌های علمی مورد قضاوت قرار گرفت. نتایج ارزشیابی ملاک‌های ذکر شده در جدول شماره (۳) آمده است. در مجموع با توجه به امتیاز هر یک از ملاک‌ها می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت عامل اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا به عنوان یکی از اجزای درون‌داد نظام آموزشی در حد مطلوب است. امتیاز هر ملاک و نشانگرهای مربوط به آن در جدول شماره (۳) آمده است.

جدول (۳) نتایج ارزشیابی عامل اعضای هیأت علمی گروه

| نتایج ارزیابی |                                  | نشانگرها  | ملاک   |
|---------------|----------------------------------|---|--|
| ملاک‌ها       | نشانگرها                         |   |  |
| مطلوب         | نامطلوب<br>مطلوب<br>مطلوب        | - ترکیب اعضای هیأت علمی گروه از نظر سابقه کار<br>- نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان<br>- تناسب مدرک اعضای هیأت علمی با زمینه آموزشی  | ترکیب و توزیع اعضای هیأت علمی                                      |
| مطلوب         | نسبتاً مطلوب<br>مطلوب<br>مطلوب   | - متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای هیأت علمی<br>- وجود سازوکاری برای اخذ واحدها و پایان نامه‌ها و میزان تدریس<br>- سازوکارهای موجود در گروه برای اخذ واحدها و پایان نامه‌ها و میزان تدریس و سایر فعالیت‌ها | فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی                                  |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب                     | - میزان رضایت دانشجویان از ساعات مشاوره اعضا هیأت علمی  | میزان حضور اعضا هیأت علمی در گروه به منظور مشاوره با دانشجویان     |
| مطلوب         | مطلوب                            | - میزان رضایت اعضای هیأت علمی از دانشجویان<br>میزان رضایت اعضای هیأت علمی از مدیریت گروه  | میزان رضایت اعضای هیأت علمی از گروه و فعالیت‌های آن                |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب                     | - میزان استفاده از نظرات اعضا هیأت علمی در تصویب و تایید آئین‌نامه‌ها و تصمیمات گروه  | میزان اختیارات و محدودیت‌های اعضا هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های گروه |
| نسبتاً مطلوب  | مطلوب<br>نسبتاً مطلوب<br>نامطلوب | - متوسط سن<br>- وضعیت استخدامی<br>- رتبه علمی   | ویژگی‌های اعضای هیأت علمی  |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب                     | - وجود فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مشترک در میان اعضای هیأت علمی گروه  | چگونگی تبادل تجربه میان اعضای هیأت علمی گروه                       |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب                     | - میزان رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی در زمینه‌های علمی   | رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی در زمینه‌های علمی  |
|               |                                  | مطلوب   | امتیاز عامل  |

## توصیف عامل دانشجویان

جامعه آماری دانشجویان در این تحقیق ۷۵ نفر از دانشجویان سال سوم و چهارم رشته ترویج و آموزش کشاورزی بود که از این تعداد ۷۳/۵ درصد زن و ۳۶/۵ درصد مرد بودند. بنابر این بیشتر دانشجویان مونث بودند. با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش سن دانشجویان رشته ترویج دانشگاه بوعلی سینا بین ۱۸ تا ۲۶ سال متغیر بود به صورتی که میانگین سن آنها ۲۱/۳ با انحراف معیار ۱/۴۳ بود. معدل کل دانشجویان بین ۱۳/۵۰ تا ۱۷/۲۸ متغیر بود. میانگین معدل کل آنها ۱۵/۳۵ با انحراف معیار ۱/۰۸ می باشد (جدول ۴).

جدول (۴) ویژگی های فردی دانشجویان

| سن (میانگین) | جنسیت (درصد) |      | میانگین معدل کل |
|--------------|--------------|------|-----------------|
|              | دختر         | پسر  |                 |
| ۲۱/۳         | ۷۳/۵         | ۳۶/۵ | ۱۵/۳۵           |

به منظور ارزشیابی عامل دانشجویان گروه ترویج و آموزش کشاورزی ملاک های پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان، تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی گروه، علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و بازارکار آن، ترکیب و توزیع دانشجویان، نظر دانشجویان گروه درباره برنامه ها و فعالیت های گروه، آگاهی دانشجویان از اهداف گروه، آگاهی دانشجویان گروه از حقوق و وظایف خود، خدمات و تسهیلات اعطایی به دانشجویان مورد قضاوت و ارزشیابی قرار گرفت. در مجموع، نتایج ارزشیابی ملاک های ذکر شده بیانگر این است که وضعیت دانشجویان گروه در سطح نسبتاً مطلوب می باشد. نتایج ارزشیابی هر یک از ملاک ها و نشانگرهای مربوط به آنها در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) نتایج ارزشیابی عامل دانشجویان گروه

| ملاک                            | نشانگرها  | نتایج ارزیابی   |
|---------------------------------|---|---|
|                                 |   | ملاک ها   |
| پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان | <ul style="list-style-type: none"> <li>- میانه رتبه کنکور دانشجویان پذیرفته شده در گروه</li> <li>- میانه رتبه انتخاب رشته دانشجویان پذیرفته شده در گروه</li> <li>- میانگین معدل دانشجویان گروه</li> <li>- میانگین واحدهای مردودی دانشجویان به تفکیک دوره</li> <li>- تعداد ترم های مشروطی دانشجویان</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>نامطلوب</li> <li>نسبتاً مطلوب</li> <li>نسبتاً مطلوب</li> <li>مطلوب</li> <li>مطلوب</li> </ul> |



## توصیف عامل دانش‌آموختگان

جامعه آماری این تحقیق شامل همه دانش‌آموختگان رشته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ به تعداد ۱۱۷ نفر بود. از بین آنها تعداد ۵۸ نفر بر اساس نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شدند. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که ۶۲/۹ درصد پاسخگویان زن و ۳۷/۱ نفر آنها مرد بود. سن فارغ‌التحصیلان رشته ترویج دانشگاه بوعلی سینا بین ۲۲ تا ۳۲ سال و با میانگین سنی ۲۴/۶ بود. با توجه به یافته‌ها ۴۴/۱ درصد از فارغ‌التحصیلان این گروه در مقطع کارشناسی ارشد پذیرفته شده‌اند. براساس یافته‌های این پژوهش فقط ۲۷/۳ درصد از پاسخگویان مشغول به کار و حدود ۴۲/۴ درصد آنها بیکار بودند. ۱۴/۳ درصد از پاسخگویان در بخش دولتی مشغول به کار بوده و حدود ۲۱/۴ درصد از آنها در بخش خصوصی و ۷/۱ درصد بصورت آزاد کار می‌کنند (جدول ۶).

جدول (۶) ویژگی‌های فردی دانش‌آموختگان

| سن<br>(میانگین) | جنسیت<br>(درصد) |      | میزان تحصیلات<br>(درصد) |          | وضعیت استخدامی<br>(درصد) |      |       |      | وضعیت شغل<br>(درصد) |       |      |      |
|-----------------|-----------------|------|-------------------------|----------|--------------------------|------|-------|------|---------------------|-------|------|------|
|                 | مرد             | زن   | کارشناسی<br>ارشد        | کارشناسی | پیمانی                   | رسمی | بیکار | سایر | دولتی               | خصوصی | آزاد | سایر |
| ۲۴/۶            | ۳۷/۱            | ۶۲/۹ | ۵۵/۹                    | ۴۴/۱     | ۱۸/۲                     | ۹/۱  | ۴۲/۴  | ۳۱/۲ | ۱۴/۳                | ۲۱/۴  | ۷/۱  | ۵۷/۱ |

کسب بازخورد از دانش‌آموختگان و اهمیتی که این افراد به عنوان محصول نهایی و برآیند سیستم آموزشی دارند ایجاب می‌کند که برای قضاوت درباره برنامه، مورد ارزشیابی قرار گیرند. تفاوت میان آنچه در دوره‌های آموزشی تدریس می‌شود با آنچه که جامعه نیازمند آن است. ارزشیابی دانش‌آموختگان در بررسی این تفاوت و پیدا کردن نواقص برنامه‌های آموزشی از جایگاه خاصی برخوردار است. به منظور ارزشیابی این عامل ملاک‌های ادامه تحصیل دانش‌آموختگان گروه، نظر کارفرمایان درباره سطح دانش، توانایی‌های دانش‌آموختگان، مقاله‌ها و آثار علمی دانش‌آموختگان، سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان گروه، نظرات دانش‌آموختگان درباره برنامه‌های آموزشی و درسی گروه و ارتباط دانش‌آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل مورد قضاوت قرار گرفت. جدول شماره (۷) نتایج ارزشیابی هر یک از ملاک‌های

مورد بررسی و نشانگرهای مربوط به هر ملاک را نشان می‌دهد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت دانش‌آموختگان گروه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت.

### جدول (۷) نتایج ارزشیابی عامل دانش‌آموختگان گروه

| نتایج ارزیابی |  | نشانگرها   | ملاک  |
|---------------|--|--|---|
| ملاک‌ها       | نشانگرها   |  |   |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب   | - میزان رضایت از نقش گروه در ادامه تحصیل<br>- میزان علاقه به ادامه تحصیل در رشته فارغ‌التحصیلی   | ادامه تحصیل<br>دانش‌آموختگان گروه                           |
| مطلوب         | نسبتاً مطلوب<br>مطلوب<br>مطلوب   | - رضایت کارفرمایان از سطح مهارت‌های تخصصی آنها<br>- رضایت کارفرمایان از سطح دانش و اطلاعات آنها<br>- رضایت کارفرمایان از علاقه به کار و تعهدکاری آنها  | نظر کارفرمایان درباره سطح دانش و توانایی‌های دانش‌آموختگان  |
| نامطلوب       | نامطلوب<br>نامطلوب   | - تعداد مقالات پژوهشی به چاپ رسیده در مجلات معتبر به وسیله دانش‌آموختگان<br>- تعداد مقالات ارائه شده در سمینارهای داخلی و خارجی به وسیله دانش‌آموختگان   | مقاله‌ها و آثار علمی<br>دانش‌آموختگان                       |
| مطلوب         | نسبتاً مطلوب<br>مطلوب  | - نسبت دانش‌آموختگان شاغل به بیکار<br>- میزان رضایت دانش‌آموختگان از شغل خود   | سرنوشت شغلی<br>دانش‌آموختگان گروه                           |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب | - میزان رضایت از کیفیت آموزشی دوره‌های گروه<br>- میزان رضایت از کاربردی بودن برنامه‌های درسی گروه<br>- میزان رضایت از به روز بودن برنامه‌های درسی گروه<br>- میزان رضایت از مدیریت و اعضای هیأت علمی گروه<br>- میزان رضایت از تناسب محتوای دروس با نیازهای شغلی | نظرات دانش‌آموختگان<br>درباره برنامه‌های آموزشی و درسی گروه |
| نامطلوب       | نامطلوب<br>نامطلوب<br>مطلوب<br>نامطلوب<br>نامطلوب                            | - وجود ساز و کاری در گروه برای ارتباط با دانش‌آموختگان<br>- میزان ارتباط گروه با دانش‌آموختگان<br>- میزان علاقه دانش‌آموختگان برای ارتباط با گروه<br>- میزان همکاری علمی- پژوهشی دانش‌آموختگان با گروه<br>- آشنایی با فرصت‌های شغلی از طریق گروه               | ارتباط دانش‌آموختگان<br>با گروه بعد از فراغت از تحصیل       |
|               |  | نسبتاً مطلوب   | امتیاز عامل   |

## عامل فرآیند تدریس - یادگیری

از جمله ملاک‌های مورد توجه برای ارزشیابی، عامل فرآیند تدریس - یادگیری شامل الگوها و روش‌های تدریس مورد استفاده اعضای هیأت علمی گروه، استفاده اعضای هیأت علمی از منابع، وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی است. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده بیانگر آن است که وضعیت عامل فرآیند تدریس - یادگیری به عنوان یکی از فرآیندهای نظام آموزشی در سطح مطلوبی قرار داشت. به عبارت دیگر استفاده از الگوها و روش‌های تدریس مناسب توسط اعضای هیأت علمی گروه، استفاده از منابع و وسایل آموزشی مناسب و به کارگیری منظم ارزشیابی پیشرفت تحصیلی از مهم‌ترین نقاط قوت گروه آموزشی در عامل فرآیند تدریس - یادگیری بود. جدول (۸) نتایج ارزشیابی این عامل را با توجه به نشانگرها و ملاک‌های مورد ارزشیابی نشان می‌دهد.

جدول (۸) نتایج ارزشیابی عامل فرآیند تدریس - یادگیری

| نتایج ارزیابی |  | نشانگرها   | ملاک   |
|---------------|--|--|--|
| ملاک‌ها       | نشانگرها   |  |  |
| مطلوب         | نسبتاً مطلوب<br>مطلوب<br>مطلوب<br>نسبتاً مطلوب<br>نسبتاً مطلوب | <ul style="list-style-type: none"> <li>- میزان شرکت اعضای هیأت علمی در کارگاه‌های آموزشی مختلف</li> <li>- میزان تناسب روش‌های تدریس اعضای هیأت علمی با محتوای دروس</li> <li>- میزان توجه اعضای هیأت علمی به تفاوت‌های فردی</li> <li>- میزان استفاده اعضای هیأت علمی از طرح درس</li> <li>- میزان استفاده اساتید از مشارکت دانشجویان در بحث‌های کلاسی</li> <li>- میزان رضایت دانشجویان از روش‌های تدریس اساتید گروه</li> </ul> | الگوها و روش‌های تدریس مورد استفاده اعضای هیأت علمی گروه |
| مطلوب         | مطلوب<br>نسبتاً مطلوب  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- میزان استفاده از وسائل آموزشی متناسب با محتوای درس</li> <li>- رضایت دانشجویان در استفاده وسایل کمک آموزشی</li> </ul>  | استفاده از منابع و وسایل آموزشی                          |
| مطلوب         | نسبتاً مطلوب<br>مطلوب<br>نسبتاً مطلوب                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- بکارگیری ارزشیابی تشخیصی در شروع ترم یا هر جلسه</li> <li>- بکارگیری ارزشیابی تکوینی (میان ترم) توسط اساتید</li> <li>- میزان رضایت دانشجویان از نحوه ارزشیابی اساتید</li> </ul>  | ارزشیابی پیشرفت تحصیلی                                   |
|               |  | مطلوب  | امتیاز عامل  |

## عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی گروه

به منظور ارزشیابی عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی گروه، که به عنوان یکی از درون داده‌های نظام آموزشی، ملاک‌های فضاهای آموزشی و اداری گروه، کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی مورد استفاده گروه، امکانات و خدمات رایانه‌ای گروه و کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های گروه مورد قضاوت قرار گرفت. نتایج ارزشیابی مربوط به هر ملاک و نشانگرهای مربوط به آن در جدول شماره (۹) آمده است. نتایج بیانگر آن است که وضعیت عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی گروه در سطح نسبتاً مطلوبی است.

جدول (۹) نتایج ارزشیابی عامل امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی گروه

| ملاک   | نتایج ارزیابی   |              |
|--|---|--------------|
|  | نشانگرها  | ملاک‌ها      |
| فضاهای آموزشی و اداری گروه                     | - میزان رضایت اعضای هیأت علمی از فضاهای آموزشی و اداری گروه   | نسبتاً مطلوب |
| کتابخانه و سیستم اطلاع‌رسانی مورد استفاده گروه | - تناسب فضاهای کتابخانه و سالن مطالعه آن با نیازها<br>- تعداد دانشجویان<br>- تناسب مجلات علمی داخلی و خارجی با نیازهای اعضای هیأت علمی گروه<br>- ساعت کار کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی گروه  | نسبتاً مطلوب |
| امکانات و خدمات رایانه‌ای                      | - تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با نیازهای اعضای گروه<br>- استفاده اعضای هیأت علمی از امکانات و خدمات رایانه‌ای<br>- دسترسی دانشجویان به اینترنت و شبکه‌های اطلاع‌رسانی<br>- تناسب سایت کامپیوتر با تعداد دانشجو<br>- وجود متخصص و مسئول کامپیوتر در سایت | نسبتاً مطلوب |
| کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های گروه                 | - تناسب امکانات آزمایشگاهی با دروس عملی<br>- میزان رضایت اعضای هیأت علمی از تجهیزات و امکانات کارگاه‌ها<br>- میزان رضایت دانشجویان از تجهیزات و امکانات کارگاه‌ها   | نسبتاً مطلوب |
| امتیاز عامل                                    | نسبتاً مطلوب  |              |



### عامل پژوهش

با توجه به اهمیت پژوهش در ارتقا کیفیت آموزش در گروه، این عامل بر اساس ملاک‌های فرصت‌های مطالعاتی اعضای گروه، منابع مالی پژوهشی گروه و آثار و فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی و دانشجویان مورد سنجش قرار گرفت. جدول شماره (۱۰) نتایج ارزشیابی مربوط به هر یک از ملاک‌ها و نشانگرهای مربوط به آنها را نشان می‌دهد. با توجه به جدول وضعیت این عامل یعنی پژوهش در گروه ترویج و آموزش کشاورزی در سطح نسبتاً مطلوبی است. فرصت‌های مطالعاتی محدود اعضای گروه از جمله نقاط ضعف گروه بود.

جدول (۱۰) نتایج ارزشیابی عامل پژوهش

| نتایج ارزیابی |              | نشانگرها  | ملاک  |
|---------------|--------------|---|---|
| ملاک‌ها       | نشانگرها     |   |   |
| نامطلوب       | نامطلوب      | - میزان استفاده اعضای هیأت علمی گروه از فرصت‌های مطالعاتی گروه  | فرصت‌های مطالعاتی اعضای گروه                                |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب | - میزان رضایت اعضا هیأت علمی از منابع مالی پژوهش و نحوه هزینه کرد   | منابع مالی پژوهشی گروه                                      |
| نسبتاً مطلوب  | نسبتاً مطلوب | - متوسط تعداد کتاب منتشر شده (تألیف و ترجمه)<br>- متوسط تعداد مقالات چاپ شده در مجلات معتبر علمی (داخلی و خارجی)<br>- متوسط تعداد ارائه مقاله در مجامع علمی داخلی و خارجی<br>- عضویت در انجمنهای علمی (داخلی و خارجی)<br>- عضویت در هیأت علمی و اجرای سمینارها و کنفرانس‌ها<br>- متوسط تعداد طرح‌های پژوهشی پایان یافته در گروه | آثار و فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی و دانشجویان |
|               |              | نسبتاً مطلوب  | امتیاز عامل   |

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج به دست آمده در خصوص بررسی عوامل شش گانه مورد ارزیابی در این پژوهش نشان داد که وضعیت گروه از نظر ملاک پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان نسبتاً مطلوب بود که این نتیجه با یافته‌های پیکانی و دور اندیش (۱۳۸۵)

همخوانی دارد. بنابر این پیشنهاد می‌شود برای بهبود گروه برای جذب دانشجویان با رتبه کنکور بهتر آگاه‌سازی از طریق برنامه‌های مختلف به ویژه رسانه‌های استانی صورت پذیرد. بررسی وضعیت ملاک تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی گروه نشان می‌دهد که این مولفه در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار داشت که این نتیجه با یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹) و محتشم (۱۳۸۱) همخوانی دارد. بنابر این پیشنهاد می‌شود برای بهبود گروه، میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی گروه تقویت گردد. بررسی وضعیت علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و بازارکار وضعیت نسبتاً مطلوبی داشت که این نتیجه عکس یافته‌های پیکانی و دوراندیش (۱۳۸۵) است و با یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹) و محتشم (۱۳۸۱) همخوانی دارد. بنابر این برای بهبود وضعیت موجود پیشنهاد می‌شود، آگاهی‌های لازم در مورد ماهیت رشته و نیاز بازار کار از سوی گروه و انجمن‌های علمی دانشجویی برای دانشجویان فراهم گردد. نتایج نشان می‌دهد که هرچند وضعیت گروه از نظر ترکیب و توزیع دانشجویان نسبتاً مطلوب می‌باشد ولی تعداد پذیرش دانشجویان در مقطع کارشناسی و جنسیت دانشجویان پذیرفته شده در رشته تحصیلی نامطلوب است. بنابر این پیشنهاد می‌شود برای بهبود وضعیت موجود، سهمیه پذیرش دانشجویان دختر بازنگری شود و هر سال تعداد دانشجویان کمتری به عنوان سهمیه این رشته در مقطع کارشناسی توسط گروه به دانشگاه و از آنجا به وزارت علوم اعلام گردد. نتایج نشان داد که وضعیت آگاهی دانشجویان گروه از حقوق و وظایف خود نامطلوب می‌باشد که این نتیجه با یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹) و محتشم (۱۳۸۱) همخوانی ندارد. بنابر این پیشنهاد می‌شود برای بهبود این وضعیت، حیطة وظایف و اختیارات دانشجویان هم به طور مکتوب و هم به صورت برگزاری جلسات شفاهی برای دانشجویان به تفکیک ورودی مشخص گردد. نتایج نشان داد که وضعیت خدمات و تسهیلات اعطایی به دانشجویان نامطلوب می‌باشد. بنابر این پیشنهاد می‌شود برای بهبود این وضعیت، میزان خدمات و تسهیلات اعطایی به دانشجویان به خصوص در زمینه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی افزایش یابد.

هر چند نتایج نشان می‌دهد که وضعیت ترکیب و توزیع اعضای هیأت علمی گروه مطلوب است ولی ترکیب اعضای هیأت علمی از نظر سابقه کار نامطلوب می‌باشد. فعالیت‌های آموزشی اعضا هیأت علمی از نظر تناسب تعداد واحدهای تدریس با تعداد اعضای مطلوب می‌باشد. این نتیجه با یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹)،

محتشم (۱۳۸۱) و پیکانی و دوران‌دیش (۱۳۸۵) همخوانی دارد. میزان حضور اعضای هیأت علمی در گروه به منظور مشاوره با دانشجویان نسبتاً مطلوب گزارش شده است. بنابر این برای بهبود پیشنهاد می‌شود ساعات مشاوره دانشجویی بیشتر شود و به طور منظم برقرار گردد. میزان اختیارات اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های گروه نسبتاً مطلوب گزارش شده است. در این خصوص پیشنهاد می‌شود اعضای هیأت علمی در مراحل پس از تصویب و تأیید تصمیمات نیز با جدیت بیشتر همکاری نمایند.

ویژگی‌های اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی از نظر رتبه علمی و جنسیت نامطلوب گزارش گردیده است. این نتیجه با یافته‌های پیکانی و دوران‌دیش (۱۳۸۵) همخوانی دارد ولی با یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹) و محتشم (۱۳۸۱) همخوانی ندارد. هر چند قابلیت‌های فردی اعضای هیأت علمی گروه بسیار بالا و مطلوب می‌باشد ولی به نظر می‌رسد وضعیت نسبتاً جوان اعضا، شرایط نسبتاً سخت برای ارتقای اعضای هیأت علمی و عدم تلاش مشترک بین اعضا برای تهیه و چاپ مقالات علمی-پژوهشی باعث شده که همگی اعضا در رتبه استادیاری باقی مانده‌اند. تمامی اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی مرد بودند. بنابر این پیشنهاد می‌شود نسبت به جذب هیأت علمی زن واجد شرایط در گروه تصمیم‌گیری شود.

چگونگی تبادل تجربه میان اعضای هیأت علمی گروه در جریان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مشترک، نسبتاً مطلوب بود. با توجه به این که میزان رضایت اعضای هیأت علمی از گروه و فعالیت‌های آن مطلوب گزارش شده است، پیشنهاد می‌شود از این وضعیت در جهت همکاری و همفکری بیشتر در انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی استفاده شود.

رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات و خدمات اعطایی در زمینه‌های علمی نسبتاً مطلوب بود. این امر نشان دهنده آن است که زمینه‌های لازم برای انجام فعالیت‌های علمی در دانشگاه مهیا است. لذا پیشنهاد می‌شود اعضای هیأت علمی با انگیزه و تلاش و همت مضاعف به انجام فعالیت‌های علمی مبادرت نمایند.

نتایج نشان می‌دهد که وضعیت ادامه تحصیل دانش‌آموختگان گروه نسبتاً مطلوب می‌باشد. بنابر این پیشنهاد می‌شود آگاه‌سازی و تشویق دانشجویان برای ادامه تحصیل مطابق گذشته ادامه یابد. در مورد مقاله‌ها و آثار علمی دانش‌آموختگان وضعیت

نامطلوب گزارش شده است. هر چند امکان ارتباط با دانش‌آموختگان کمتر است ولی برای بهبود این وضعیت لازم است ارتباط با آنها در حین تحصیل به روش‌های مختلف به ویژه با پست الکترونیک و آدرس پستی برقرار شود تا در زمان دانش‌آموختگی بهتر بتوان از مشارکت آنها در فعالیتهای پژوهشی و تهیه مقاله‌های علمی استفاده کرد. آینده شغلی دانش‌آموختگان گروه ترویج و آموزش کشاورزی مطلوب گزارش شده است. هر چند وضعیت اشتغال در بین بیشتر گرایش‌های کشاورزی نامطلوب است به نظر می‌رسد وضعیت اشتغال در بین گرایش ترویج و آموزش کشاورزی بدلیل نیاز بازار کار و به ویژه تأسیس شرکت‌های خصوصی خدمات مشاوره‌ای ترویج کشاورزی متعدد مطلوب‌تر است. نظرات دانش‌آموختگان درباره برنامه‌های آموزشی و درسی گروه نسبتاً مطلوب اعلام شده است که این نتیجه با یافته‌های محتشم (۱۳۸۱) همخوانی دارد. بنابر این برای بهبود باید بازنگری برنامه‌های درسی از نظر محتوا، به روز بودن، کاربردی بودن، و تناسب با نیازهای شغلی مورد توجه گروه و برنامه‌ریزان آموزشی قرار گیرد.

ارتباط دانش‌آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل در تمامی زمینه‌ها از جمله وجود ساز و کار در گروه برای ارتباط با دانش‌آموختگان، میزان ارتباط گروه با دانش‌آموختگان، میزان همکاری علمی - پژوهشی دانش‌آموختگان با گروه و آشنایی با فرصت‌های شغلی از طریق گروه نامطلوب گزارش شده است که این نتیجه عکس یافته‌های حجازی و همکاران (۱۳۷۹) است. بنابر این به شدت توصیه می‌شود سازوکارهای منظم و سازماندهی شده‌ای از طرف گروه برای برقراری ارتباط با دانش‌آموختگان این رشته طراحی و اجرا شود. در این خصوص سازوکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

- الزام در برقراری ارتباط از طریق پست الکترونیک در حین تحصیل
- برگزاری نشست‌های سالیانه یا دوسالانه با دانش‌آموختگان
- تصویب آئین‌نامه داخلی استفاده از دانش‌آموختگان در مراحل مختلف طرح‌های پژوهشی گروه
- تهیه نشریه یا بروشورهای اطلاع‌رسانی ویژه دانش‌آموختگان گروه

## منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۷۴). ارزیابی درونی دانشگاهی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۳، ۲۲-۱.
- بازرگان، عباس و اسحاقی، فاخته (۱۳۸۷). تحلیل فرآیند هدف‌گذاری در ارزیابی درونی کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها: مطالعه موردی، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، شماره ۱۸، ۵۷.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی (مفاهیم، الگوها، فرایند عملیاتی). تهران: انتشارات سمت.
- بازرگان، عباس؛ میرکمالی، محمد و نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۵). گزارش ارزشیابی درونی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی. گزارش منتشر نشده.
- بازارگادی، مهرنوش (۱۳۷۷). پیشرفت‌های بین‌المللی در خصوص ارزیابی کیفیت در آموزش عالی، مجله رهیافت، شماره ۱۸، ۴۳-۲۹.
- پیکانی، غلامرضا و دورانیش، آرش (۱۳۸۵). ارزیابی درونی گروه اقتصاد کشاورزی دانشگاه تهران، دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی
- حجازی، یوسف؛ بازرگان، عباس؛ موحد محمدی، حمید و برادران، مسعود (۱۳۷۹). سازه‌های مؤثر بر ارزشیابی درونی نظام آموزش عالی کشاورزی (مطالعه موردی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران)، علوم کشاورزی ایران، جلد ۳۱، شماره ۴، ۸۶۲-۸۵۱.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۳). ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم. فصلنامه علمی خرد. نشر دانشگاه آزاد واحد گرمسار.
- کیدوری، امیرحسین؛ حسینی، محمدعلی و فلاحی خشک‌ناب، مسعود (۱۳۸۷). تأثیر ارزشیابی درونی بر ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی، پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره ۸ و ۹، ۱۱۵-۱۰۵.
- محتشم، حمیدرضا (۱۳۸۱). ارزشیابی درونی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (رشته ترویج و آموزش کشاورزی)، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

- محمدی، رضا؛ فتح‌آبادی، جلیل؛ یادگارزاده، غلامرضا؛ میرزا محمدی، محمد حسن و پرند، کورش (۱۳۸۸). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی*. چاپ چهارم. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- یارمحمدیان، محمدحسین و کلباسی، افسانه (۱۳۸۵). ارزشیابی درونی گروه‌های آموزشی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *آموزش در علوم پزشکی*، ۶ (۱)، ۱۳۴-۱۲۵.
- Love, A. (2005). Internal evaluation. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Szanto, T. R. (2005). Evaluations of the Third Kind: External evaluations of external quality assurance agencies. *Quality in Higher Education*, 11 (3): 183 – 193.
- Wandersman, A. (2003). Community science: Bridging the gap between science and practice with community-centered models. *American Journal of Community Psychology*, 31 (3-4): 227-242.

Archive of SID