



دانشگاه تهران

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

طرح ارزیابی درونی و بیرونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران

گزارش ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران

اعضاء کمیته ارزیابی درونی:

دکتر شهین ایروانی، دکتر خسرو باقری و دکتر فاطمه زیبا کلام

سایر اعضاء هیأت علمی شرکت کننده در ارزیابی درونی:

دکتر افضل السادات حسینی و دکتر محمدرضا شرفی

مشاورین طرح:

دکتر عباس بازرگان - استاد دانشگاه تهران

رضا محمدی - عضو هیأت علمی و رئیس گروه

ارزیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور

مجری طرح:

محسن رحیمی

کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

تیرماه ۸۷

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصل اول: مقدمه

- ۱- زمینه گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران..... ۱
- ۲- رسالت و هدف های گروه فلسفه تعلیم و تربیت..... ۲
- ۳- تحولات گروه طی پنج سال گذشته..... ۳

فصل دوم: چگونگی انجام ارزیابی درونی

- ۱- مقدمه..... ۵
- ۲- اهداف و سوالات ارزیابی درونی در گروه..... ۶
- ۳- داده های مورد نیاز (جامعه آماری پژوهش)..... ۷
- ۴- چگونگی گردآوری داده ها..... ۸
- ۵- چگونگی تحلیل داده ها..... ۸

فصل سوم: عوامل مورد ارزیابی

- ۱- مقدمه..... ۱۱
- ۲- عوامل مورد ارزیابی..... ۱۱
- عامل اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات..... ۱۱
- توصیف عامل..... ۱۲
- تحلیل، تفسیر و قضاوت..... ۱۳
- پیشنهاداتی برای بهبودی عامل..... ۱۳
- عامل هیأت علمی..... ۱۵
- توصیف عامل..... ۱۵
- تحلیل، تفسیر و قضاوت..... ۱۵
- پیشنهاداتی برای بهبود هر چه بیشتر عامل هیأت علمی..... ۱۵
- عامل دانشجویان..... ۱۶
- توصیف عامل..... ۱۶
- تحلیل، تفسیر و قضاوت..... ۱۷
- پیشنهاداتی برای بهبود عامل دانشجویان..... ۱۷
- عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه..... ۱۸
- توصیف عامل..... ۱۸
- تحلیل، تفسیر و قضاوت..... ۱۸
- پیشنهاداتی برای بهبود عامل..... ۱۹
- عامل فرایند یاددهی - یادگیری..... ۲۰
- توصیف عامل..... ۲۰
- تفسیر، تحلیل و قضاوت..... ۲۰

۲۱	پیشنهاداتی برای بهبودی عامل
۲۱	عامل دانش‌آموختگان
۲۱	توصیف عامل
۲۲	تفسیر، تحلیل و قضاوت
۲۲	پیشنادهایی برای بهبودی عامل

فصل چهارم: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات برای ارتقاء کیفیت گروه

۲۴	۱- خلاصه یافته‌های ارزیابی درونی
۳۳	۲- پیشنهاداتی برای ارتقاء کیفیت گروه

فصل پنجم: تدوین اهداف آتی گروه

۳۷	۱- مقدمه
۳۷	۲- تصریح هدف‌های گروه
۳۸	چشم‌انداز
۳۸	رسالت آموزشی
۳۸	رسالت پژوهشی
۳۸	رسالت خدماتی
۳۷	اهداف دروندادی
۳۷	اهداف فرایندی
۳۷	اهداف بروندادی
۴۲	منابع و مآخذ

فصل اول: مقدمه

۱- زمینه گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران

تدریس معارف جدید تربیتی در ایران، نخست در دارالمعلمین آغاز شد. این موسسه بعداً گسترش یافته و به دانشسرای عالی تهران تبدیل شد و با تأسیس دانشگاه تهران (سال ۱۳۱۳) به صورت بخشی از دانشگاه درآمد. پس از جدا شدن دانشسرای عالی از دانشگاه تهران و تا سال ۱۳۴۳ در برخی از رشته‌ها مانند روانشناسی و فلسفه، مباحث علوم تربیتی تدریس می‌شد. هدف اصلی تدریس علوم تربیتی در آغاز آشناساختن دانشجویان رشته فلسفه و روان‌شناسی با اصول تعلیم و تربیت و روش‌های آموزش بود.

طرح تأسیس دانشکده علوم تربیتی در سال ۱۳۴۳ به تصویب شورای دانشگاه تهران رسید و در سال ۱۳۴۴ این دانشکده رسماً کار خود را آغاز کرد. فعالیت‌های این دانشکده در چهار سال اول معطوف به تربیت معلم بود، اما در سال ۱۳۴۸ در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی آن تجدید نظر شد و در وهله اول تربیت مدیران، راهنمایان، مشاوران و متخصصان نظام آموزشی و روش‌های پژوهش در مسائل تربیتی و اصول و فنون پرورش کودکان استثنائی مورد توجه قرار گرفت. بدین ترتیب تا سال تحصیلی ۱۳۵۷-۵۸ یعنی قبل از انقلاب اسلامی این دانشکده شامل ۵ گروه آموزشی به شرح زیر بود:

۱- گروه آموزشی مبانی روانی آموزشی و پرورش، ۲) گروه آموزشی مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش، ۳) گروه آموزشی روش‌ها و برنامه‌درسی، ۴) گروه آموزشی کتابداری و ۵) گروه آموزشی تربیت بدنی.

در سال ۱۳۴۸ تعداد رشته‌های کارشناسی‌ارشد این دانشکده که در آغاز با دو گرایش علوم تربیتی و کتابداری دائر شده بود، به ده مورد از جمله رشته اصول فلسفه آموزش و پرورش رسید. با توسعه دانشکده و افزایش تعداد اعضای هیأت علمی، دانشکده موفق شد برنامه دکتری فلسفه و تاریخ آموزش و پرورش را (در سال ۱۳۵۳) به تصویب شورای دانشگاه برساند و نخستین دانشجویان این دوره دکتری تحصیلی خود را در سال ۱۳۵۴ آغاز کردند. بعد از انقلاب اسلامی تا سال ۱۳۷۰ در دوره دکتری تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش دانشجوی جدید پذیرفته نشد. در سال ۱۳۷۱ اقداماتی برای بازسازی برنامه‌های این دوره به عمل آمد و مجدداً در سال ۱۳۷۳ به پذیرش دانشجوی دکترا در این رشته اقدام شد. هم‌اکنون گروه آموزشی فلسفه تعلیم و تربیت^۱، در دو مقطع تحصیلی کارشناسی-

۱. تغییر نام این گروه از مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش به گروه فلسفه تعلیم و تربیت در شورای گروه به تصویب رسیده است، به همین علت در ادامه گزارش از این نام استفاده شده است.

ارشد (تحت عنوان تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت) و دکتری (تحت عنوان فلسفه تعلیم و تربیت) و با ۵ عضو هیأت علمی پیوسته^۱ مشغول به فعالیت می باشد.^۲

جدول (۱-۱): اعضاء هیأت علمی گروه فلسفه تعلیم و تربیت

ردیف	نام و نام خانوادگی	مرتبۀ علمی
۱	دکتر شهین ایروانی	استادیار
۲	دکتر خسرو باقری نوع پرست	استاد
۳	دکتر افضل السادات حسینی	استادیار
۴	دکتر فاطمه زیبا کلام منفرد	دانشیار
۵	دکتر محمدرضا شرفی جم*	استادیار

۲- رسالت و هدف های گروه فلسفه تعلیم و تربیت

معمولاً برای اغلب گروه های آموزشی دانشگاه های کشور هدف های مدون و عینی در دسترس نیست یا اگر هم باشد به صورت کلی بیان شده و نمی توان آن ها را به عنوان هدف های اندازه پذیر در ارزیابی مورد استفاده قرار داد.

در مصوبه شورای عالی برنامه ریزی اهداف دوره های کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت و دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، اینگونه بیان شده؛

دوره کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت:

- تربیت متخصصان آموزش مبانی تاریخی اجتماعی و فلسفی تعلیم و تربیت در سطوح مختلف آموزش و پرورش

- تربیت متخصصانی که توانایی تحقیق در بعد اجتماعی تاریخی و فلسفی تعلیم و تربیت را داشته باشند.

- آشنایی با نظریه های تربیتی، مکاتب فلسفی و شناسایی فلسفه تربیتی اسلام

- شناخت اصول و مفاهیم اساسی در زمینه های برنامه ریزی آموزشی

دوره دکتری فلسفه تعلیم و تربیت:

۲. اعضای که دارای پست سازمانی ثابت در گروه فلسفه تعلیم و تربیت هستند.

۳. یکی از اعضاء هیأت علمی این گروه در سال ۱۳۸۴ به افتخار بازنشستگی نائل شدند.

هدف اصلی از تأسیس دوره دکترا در رشته فلسفه تعلیم و تربیت بالا بردن سطح آموزشی، تدریس و پژوهش در جهت نیل به خودکفایی علمی در زمینه‌های مربوط می باشد. همچنین تربیت افرادی که ضمن درک اصول و مبانی تعلیم و تربیت به طور اعم و تربیت اسلامی به طور اخص، نیازهای آموزشی و تحقیقاتی مراکز آموزشی کشور را تأمین کنند.

همان طور که ملاحظه می شود این اهداف تصریح شده و عینی نبوده و نمی توان آن‌ها را به عنوان چارچوبی جهت انجام ارزیابی مورد استفاده قرار داد. در همین راستا کمیته ارزیابی درونی با بررسی دقیق آیین نامه ها، بخش نامه ها و دستورالعمل های آموزشی و پژوهشی دانشکده و دانشگاه و نیز الگوی استخراج هدف های گروه آموزشی اقدام به تصریح اهداف و رسالت ها نموده که در قسمت پایانی گزارش ارائه خواهد شد.

۳- تحولات گروه طی پنج سال گذشته

گروه فلسفه تعلیم و تربیت که در سال ۱۳۷۳ دارای پنج عضو هیأت علمی بود، در سال ۱۳۸۲ اعضای آن به شش عضو هیأت علمی پیوسته افزایش یافت. در سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳ یکی از اعضای هیأت علمی گروه به افتخار بازنشستگی نائل شد و تاکنون گروه با همان پنج عضو هیأت علمی به فعالیت خود ادامه داده است. در حال حاضر با توجه به تصمیم شورای گروه مبنی بر پذیرش دانشجوی دکترا به طور پیوسته و بدون وقفه، گروه تصمیم دارد یکی از دانشجویان دوره دکتری خود را به عنوان عضو هیأت علمی جذب نماید. دوره های آموزشی گروه نیز شامل دو دوره کارشناسی ارشد و دکترا می باشد و تعداد دانشجویان گروه در این دو مقطع جمعاً ۳۵ نفر (۲۴ نفر کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر دکتری) می باشد. طی پنج سال گذشته گروه در مقطع کارشناسی ارشد هر سال و در مقطع دکتری به دلایلی، فقط طی سال های تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴ و ۸۶-۱۳۸۵ اقدام به پذیرش دانشجو نموده است و پذیرش بدون وقفه دانشجوی دکتری از سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ را در دستور کار خود دارد.

جدول (۲-۱) تحولات گروه فلسفه تعلیم و تربیت طی پنج سال گذشته

تعداد دانش آموزان به تفکیک دوره		تعداد دانشجویان به تفکیک دوره		تعداد اعضای هیأت علمی جذب شده		تعداد هیأت علمی به تفکیک نوع استخدام		تعداد اعضاء هیأت علمی به تفکیک مرتبه علمی					سال تحصیلی
								استاد	دانشیار	استادیار	مربی		
دکتری	کارشناسی ارشد	دکتری	کارشناسی ارشد	رسمی - قطعی	رسمی - آزمایشی	رسمی - قطعی	رسمی - آزمایشی	استاد	دانشیار	استادیار	مربی		
													مرد
۴	-	-	-	-	-	۴	-	-	۱	۴	۱	۸۲-۸۳	
۱	۲	-	۱	-	-	۶	-	-	۱	۴	۱	۸۳-۸۴*	
-	۱	۴	۴	۴	۴	۵	-	-	۱	۴	-	۸۴-۸۵	
-	-	۴	۴	-	-	۵	-	۱	۱	۴	-	۸۵-۸۶	
-	-	۶	۲	۲	۲	۵	-	۱	۱	۳	-	۸۶-۸۷	

* در سال تحصیلی ۸۴-۱۳۸۳ یکی از اعضاء هیأت علمی به افتخار بازنشستگی نائل شدند.

فصل دوم: چگونگی انجام ارزیابی درونی

۱- مقدمه

طی نیمه اول سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ با پیشنهاد یکی از صاحب نظران ارزیابی که از اعضای هیأت علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران نیز می‌باشد، شورای گروه فلسفه تعلیم و تربیت با تشکیل جلسه و بحث و تبادل نظر پیرامون ضرورت انجام ارزیابی درونی، به اتفاق آراء انجام آن را به تصویب رساند. سپس ارزیابی درونی در قالب یک پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان «ارزیابی درونی و برونی درون- دانشگاهی گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران» مطرح گردید. در همین راستا کمیته ارزیابی درونی مشتمل از سه نفر: (۱) مدیر گروه، (۲) یکی از اعضای هیأت علمی دارای بالاترین مرتبه دانشگاهی و (۳) جوان ترین عضو هیأت علمی گروه تشکیل شد. سپس به منظور انجام ارزیابی درونی جلساتی توسط مجری فعالیت با اعضای کمیته و دیگر اعضای هیأت علمی گروه ترتیب داده شد که در این جلسات روند اجرای کار بررسی و تصمیمات لازم اتخاذ می‌گردید. به منظور انجام ارزیابی درونی عوامل، ملاک ها و نشانگرهای لازم جهت تعیین وضعیت مطلوب و موجود گروه تدوین شد. سپس برای گردآوری داده‌ها با توجه به نشانگرهای مورد نظر، پرسشنامه‌ها تدوین و میان افراد جامعه آماری توزیع گردید. در مرحله بعد، داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نهایتاً با توجه به الزامات تعیین شده در مورد کیفیت عوامل شش گانه گروه قضاوت به عمل آمد. سپس گزارش مقدماتی ارزیابی درونی تهیه و برای بازبینی در اختیار اعضای هیأت علمی قرار گرفت. سرانجام پس از جمع آوری نظرات اعضای هیأت علمی، گزارش مقدماتی بازبینی شده و گزارش نهایی تدوین خواهد شد.

در اینجا ذکر این نکته ضروری است که در انجام ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت از تجارب به دست آمده از انجام ارزیابی درونی دانشگاه‌های علوم پزشکی (سال ۱۳۷۶)، گروه ترویج و آموزش کشاورزی (سال ۱۳۷۷)، گروه آموزشی ریاضی دانشگاه صنعتی امیرکبیر (۱۳۸۱)، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران (۱۳۸۴) و ارزیابی های درونی صورت گرفته در سایر دانشگاه ها با همکاری سازمان سنجش آموزش کشور (۱۳۸۶-۱۳۸۰) بهره گرفته شده است.

همچنین همان طور که در شکل زیر نشان داده شده، به منظور جامعیت فرایند ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت، از رویکردی سیستمی به نام الگوی عناصر سازمانی استفاده شده است. و بر اساس دروندادها، فرایندها و بروندادهای (واسطه‌ای و نهایی) گروه عوامل شش گانه اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ هیأت علمی؛ دانشجویان؛ فرایند یاددهی- یادگیری؛ دوره‌های

آموزشی و برنامه‌درسی و دانش‌آموختگان مورد نظر قرار گرفته و ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر برای ارزیابی درونی گروه تعریف شده است.

درونداد	
- اهداف	-
- دانشجویان	ق و
- هیأت علمی	ت
- دوره‌های آموزشی و برنامه‌درسی	
- فضا و امکانات	

شکل ۱-۲: عوامل مورد ارزیابی گروه فلسفه تعلیم و تربیت بر اساس الگوی عناصر سازمانی

۲- اهداف و سوالات ارزیابی درونی در گروه

به طور کلی منظور از ارزیابی درونی آن است که دست اندرکاران نظام (برنامه) نسبت به هدف-های نظام و مسائلی که در تحقق این هدف‌ها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند؛ سپس میزان دستیابی به آنها را بسنجند. تا بر اساس آن به برنامه‌ریزی فعالیت‌های آینده جهت بهبود کیفیت پردازند.

اهداف انجام ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت عبارتند از:

- ۱- اجرای ارزیابی درونی گروه مورد نظر به منظور برنامه‌ریزی جهت توسعه و بهبود کیفیت آن.
 - ۲- قضاوت درباره کیفیت آموزشی گروه بر اساس مقایسه وضعیت موجود و مطلوب.
 - ۳- کمک به ترویج فرهنگ ارزشیابی در گروه‌های آموزشی فلسفه تعلیم و تربیت و دیگر گروه‌های آموزشی در سطح دانشگاه‌های کشور.
 - ۴- فراهم آوردن مقدمات لازم و نیز تهیه گزارش نهایی ارزیابی درونی و قرار دادن آن در اختیار تیم همگان به منظور انجام ارزیابی درونی درون-دانشگاهی.
- در این راستا به سوالات زیر پاسخ داده خواهد شد:
- الف) اهداف گروه آموزشی فلسفه تعلیم و تربیت کدامند؟
- ب) میزان مطلوبیت هر یک از عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای مورد ارزیابی در گروه چگونه است؟ و مهم‌ترین مشکلات گروه در هر یک از عوامل و ملاک‌ها چیست؟

ج) تفاوت وضعیت موجود گروه با وضعیت مطلوب آن چیست؟ و راه حل‌های پیشنهادی برای بهبود آن کدام‌اند؟

رویکرد مورد استفاده در فرایند ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت، رویکرد سیستمی بوده است. در این رویکرد وضعیت موجود دروندادها، فرایندها و برونادهای اصلی گروه مشخص شده و با وضعیت مطلوب آن مقایسه می‌شود. از این طریق نقاط ضعف و قوت، مشخص شده و به عنوان مبنایی جهت برنامه‌ریزی ارتقاء و بهبود کیفیت گروه مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۳- داده‌های مورد نیاز (جامعه آماری پژوهش)

جامعه آماری پژوهش شامل پنج زیر جامعه به ترتیب زیر می‌باشد که با توجه به کم بودن تعداد افراد آنها، در تمامی پنج مورد از روش سرشماری کامل استفاده شده است:

الف) مدیران گروه: شامل مدیر گروه فعلی و قبلی می‌باشد که هر دو از اعضاء هیأت علمی گروه و به ترتیب دارای مرتبه علمی دانشیار و استاد می‌باشند و در کل فرایند ارزیابی درونی مشارکت داشته‌اند.

ب) اعضاء هیأت علمی: تعداد کل اعضاء هیأت علمی گروه به همراه مدیر گروه که از اعضاء هیأت علمی نیز می‌باشد، ۵ نفر است که همگی در کلیه مراحل ارزیابی درونی، به ویژه تکمیل پرسشنامه و تصریح اهداف گروه مشارکت داشته‌اند.

ج) دانشجویان: از آنجا که گروه فلسفه تعلیم و تربیت در مقطع کارشناسی دانشجویی نمی‌پذیرد، این زیر جامعه شامل دانشجویان دو مقطع کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشد. با توجه به این که تعداد دانشجویان در هر دو مقطع زیاد نبوده است، از روش سرشماری کامل استفاده شده است. تعداد دانشجویان شاغل به تحصیل گروه در مقطع کارشناسی ارشد ۲۴ نفر و دانشجویان دکتری ۱۱ نفر می‌باشد، و در مجموع ۳۰ نفر (۲۲ دانشجوی ارشد و ۸ دکتری) پرسشنامه مربوطه را تکمیل نموده‌اند.

د) دانش‌آموختگان: از آنجا که اولین گروه از دانشجویان دوره دکتری گروه فلسفه تعلیم و تربیت بعد از انقلاب اسلامی در سال ۱۳۷۶ فارغ‌التحصیل شده‌اند، جامعه آماری این زیرجامعه دانش‌آموختگانی (۲۴ دانش‌آموخته با مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶ دانش‌آموخته دکتری) هستند که طی ۱۰ سال گذشته فارغ‌التحصیل شده‌اند. در این مورد فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد ۱۷ مورد و مقطع دکتری ۱۰ مورد از پرسشنامه‌های ارسالی را تکمیل و تحویل نموده‌اند.

ه) سرپرستان مستقیم دانش‌آموختگان (کارفرمایان): به منظور گردآوری داده‌ها از کارفرمایانی که دانش‌آموختگان را به استخدام درآورده‌اند، با کمک خود دانش‌آموختگان و طرق دیگر به آنها دسترسی پیدا کرده و تقریباً برای همگی آنها پرسشنامه ویژه کارفرما از طریق حضوری، پستی و

ایمیل، ارسال نمودیم. تعداد افراد این زیرجامعه ۲۵ نفر بوده که در نهایت ۱۵ نفر از ایشان پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند.

۴- چگونگی گردآوری داده‌ها

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پنج پرسشنامه استفاده شده است، که در تدوین سوالات آن‌ها، عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای تعیین شده و نیز پرسشنامه‌های استفاده شده در طرح ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی مدنظر بوده است و سوالات مربوط به هر زیرجامعه، در پرسشنامه مربوط به آن گنجانده شده است. هدف هر یک از این پرسشنامه‌ها گردآوری داده‌ها در زمینه‌های زیر بوده است:

- ۱- پرسشنامه مدیر گروه: گردآوری داده‌ها در مورد جایگاه سازمانی و مدیریت گروه آموزشی.
- ۲- پرسشنامه هیأت علمی: گردآوری داده‌ها راجع به هدف‌های گروه، جایگاه سازمانی و مدیریت گروه، نقش هیأت علمی در فعالیت‌های گروه و نظرات آنان در مورد فرایند یاددهی-یادگیری در گروه.
- ۳- پرسشنامه دانشجویان: جمع‌آوری داده‌ها درباره نظر دانشجویان نسبت به درون‌دادها، دوره‌های آموزشی و برنامه درسی، مدیر گروه، اعضای هیأت علمی و فرایند یاددهی-یادگیری در گروه.
- ۴- پرسشنامه دانش‌آموختگان: برای گردآوری داده‌ها درباره نظر دانش‌آموختگان نسبت به دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی گروه که دانش‌آموختگان در آن شرکت داشته‌اند و همچنین وضعیت ادامه تحصیل و فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها.
- ۵- پرسشنامه کارفرمایان: به منظور گردآوری داده‌ها درباره انتظارات و رضایت کارفرمایان از سطح دانش، نگرش و توانایی دانش‌آموختگان تحت سرپرستی‌شان.

۵- چگونگی تحلیل داده‌ها

داده‌های گردآوری شده پس از تنظیم، به کمک نرم افزار Spss مورد تحلیل قرار گرفتند. سپس وضعیت موجود عوامل بر اساس ملاک‌ها و نشانگرها توصیف شده و با توجه به الزامات تعیین شده، ابتدا در مورد نشانگر، سپس ملاک، بعد عامل مورد ارزیابی و در نهایت در مورد کل گروه، از طریق یک طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب) قضاوت به عمل آمد.

برای تعیین سطح مطلوبیت نشانگرها به این شیوه عمل شده است:

- برای متغیرهایی که داده‌های مربوط به آن‌ها در دو گزینه مورد اندازه‌گیری قرار گرفته‌اند، با توجه به الزامات تعیین شده یکی از پاسخ‌ها نمایانگر وضعیت مطلوب و دیگری نمایانگر وضعیت نامطلوب می‌باشد.

- برای نشانگرهایی که متغیرهای آنها با استفاده از طیف چند گزینه‌ای و سنجش نگرش افراد مورد اندازه‌گیری قرار گرفته‌اند، فراوانی پاسخ‌ها در وزن گزینه‌های انتخاب شده (کاملاً=۳، نسبتاً=۲ و کم=۳)، (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، و خیلی کم=۱) ضرب و میانگین وزنی به دست آمده به عنوان وضعیت موجود نشانگر منظور شده است.

به طور کلی برای مشخص کردن امتیاز هر نشانگر مراحل زیر طی شده است.

- ۱- تعیین سوال یا سوالات مربوط به نشانگر
- ۲- محاسبه فراوانی مربوط به هر گزینه برای هر سوال
- ۳- ضرب فراوانی گزینه در وزن (ارزش عددی) آن
- ۴- جمع کردن حاصل ضرب‌ها با یکدیگر و تقسیم آن بر کل پاسخ دهندگان

$$\text{امتیاز نشانگر} = \frac{\text{مجموع ارزش عددی (وزن) هر گزینه سوال مربوط به نشانگر} \times \text{فراوانی مربوط به آن}}{\text{تعداد پاسخ دهندگان به سوال مورد نظر}}$$

تعیین سطح مطلوبیت نشانگر ← مطابقت با طیف مطلوبیت

در ادامه برای تعیین سطح مطلوبیت هر نشانگر، امتیاز آن با طیف‌های مربوط مطابقت داده شده است.

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
۳	۲/۳۲	۱/۶۶

پیوستار تعیین سطح مطلوبیت برای متغیرهای ۳ گزینه‌ای:

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
۵	۳/۶۶	۲/۳۳

پیوستار تعیین سطح مطلوبیت برای متغیرهای ۵ گزینه‌ای:

پس از تعیین سطح مطلوبیت هر نشانگر، به هر یک از سطوح مطلوبیت، وزن (ارزش عددی) اختصاص داده شده است (مطلوب=۳، نسبتاً مطلوب=۲ و نامطلوب=۱). و با استفاده از رابطه‌های زیر امتیاز ملاک‌ها و عوامل مورد ارزیابی مشخص شده است و قضاوت در مورد آنها نیز با طیف مطلوبیت سه درجه‌ای انجام گرفته است.

$$\text{امتیاز ملاک} = \frac{\text{حاصل جمع وزن (ارزش عددی) سطح مطلوبیت نشانگرهای مربوط به هر ملاک}}{\text{تعداد کل نشانگرهای مربوط به ملاک}}$$

تعیین سطح ملاک ← مطابقت با طیف مطلوبیت

در نهایت نیز میانگین وزن (ارزش عددی) سطح مطلوبیت عوامل مورد ارزیابی محاسبه شده و امتیاز کلی کیفیت گروه به دست آمده است و با تطبیق آن با طیف مطلوبیت، سطح مطلوبیت کیفیت کلی گروه مشخص شده است.

$$\text{امتیاز عامل} = \frac{\text{حاصل جمع وزن (ارزش عددی) سطح مطلوبیت ملاک‌های مربوط به هر عامل}}{\text{تعداد کل ملاک‌های مربوط به عامل}} \xrightarrow[\text{طیف مطلوبیت}]{\text{مطابقت با}} \begin{matrix} \text{تعیین سطح} \\ \text{مطلوبیت} \\ \text{عامل} \end{matrix}$$

$$\text{امتیاز کلی گروه} = \frac{\text{حاصل جمع وزن (ارزش عددی) عوامل مورد ارزیابی}}{\text{تعداد کل عوامل مورد ارزیابی}} \xrightarrow[\text{طیف مطلوبیت}]{\text{مطابقت با}} \begin{matrix} \text{تعیین سطح} \\ \text{مطلوبیت کلی} \\ \text{گروه} \end{matrix}$$

به منظور تعیین سطح مطلوبیت هر ملاک یا عامل (با توجه به اینکه حداقل امتیاز ۱ و حداکثر آن ۳ می‌باشد)، امتیاز به دست آمده با طیف سه درجه‌ای زیر مطابقت داده شده است.

نامطلوب	نسبتا	مطلوب
۱	۱/۶۶	۲/۳۲
		۳

فصل سوم: عوامل مورد ارزیابی

۱- مقدمه

در این بخش از گزارش ارزیابی درونی به تشریح وضعیت موجود عوامل شش گانه (۱) اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات، (۲) هیأت علمی، (۳) دانشجویان (۴) فرایند یاددهی- یادگیری (۵) دوره‌های آموزشی و برنامه درسی و (۶) دانش‌آموختگان) مورد ارزیابی در گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران پرداخته شده است. این عوامل با توجه به ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر تعیین شده و بر اساس الزامات مصوب کمیته ارزیابی درونی که مشخص کننده وضعیت مطلوب می باشد، مورد ارزیابی قرار گرفته اند. سپس بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی درونی و با توجه به قضاوت به عمل آمده درباره هر یک از عوامل، در مورد نشانگرهایی که سطح موجود آنها با سطح مطلوب تفاوت داشته است، پیشنهادهایی جهت بهبود کیفیت در سطح گروه، دانشکده، دانشگاه و نظام آموزش عالی اشاره شده است.

۲- عوامل مورد ارزیابی

عامل اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

در گروه آموزشی هدف‌ها مبنایی برای ترسیم وضعیت مطلوب می باشند و آشکار بودن مقاصد آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی (و یا اهداف دروندادی، فرایندی و بروندادی) می تواند زمینه را برای ارتقاء کیفیت گروه فراهم سازد. بنابراین در اولین عامل مورد ارزیابی، هدف‌های گروه مدنظر قرار گرفته است. همچنین در تحقق هدف‌های گروه، باید به سازماندهی فعالیت‌های آن پرداخت و در این زمینه مدیریت گروه نقش مهمی دارا می‌باشد. هر چند سازمان و تشکیلات گروه آموزشی، قاعدتاً طبق مصوبه‌های لازم الاجرای دانشگاهی اداره می‌شود اما گروه به طور مستقیم در چگونگی استفاده از درونداها، تنظیم فرایندهای آموزشی و بهبود کیفیت فعالیت‌های خود نقش دارد. برای ارزیابی عامل اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات، ۱۰ ملاک و ۳۴ نشانگر تعریف شده است.

توصیف عامل

در گروه فلسفه تعلیم و تربیت نیز همانند سایر گروه‌های آموزشی هدف‌ها به‌طور آشکار بیان نشده‌اند، ولی اعضای هیأت علمی گروه هدف‌هایی را به‌طور ضمنی مدنظر دارند. همین‌طور سازوکار مشخصی جهت اطلاع یافتن از میزان تحقق هدف‌های گروه وجود ندارد.

از نظر مدیریت می‌توان گفت، مدیران گروه (قبل و فعلی) که به اتفاق آراء اعضای هیأت علمی انتخاب شده‌اند به‌طور متوسط از ۲۳/۵ سال سابقه کار دانشگاهی، و ۳ سال سابقه مدیر گروهی برخوردار بوده و به ترتیب دارای مرتبه علمی استاد و دانشیار می‌باشند. داده‌های گردآوری شده نمایانگر آن است که مدیران گروه با توجه به کارکردهای مشخص مدیریت، وظایف ذکر شده برای مدیر گروه در آیین نامه مدیریت دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی را به انجام رسانده‌اند و نسبتاً سازوکار مشخصی جهت ارزیابی عملکرد آنها در گروه وجود دارد. همچنین مدیران گروه رضایت اعضای هیأت علمی و دانشجویان را به ترتیب به‌طور کامل و نسبی برآورده ساخته‌اند.

در مورد کارکردهای گروه داده‌های به دست آمده حاکیست، شورای گروه به‌طور کامل وظایف ذکر شده در آیین نامه را اجرا نموده و فعالیت‌های خود را گاه‌گاهاً مورد ارزیابی قرار می‌دهد. اعضای هیأت علمی نیز به‌طور کامل در فرایندهای گروه مشارکت داشته‌اند.

در خصوص روند توسعه گروه طی سه سال گذشته، داده‌ها بیانگر این است که توسعه نیروی انسانی و منابع کالبدی گروه با فعالیت‌های آن تناسب نسبی داشته است و اعضای هیأت علمی گهگاه در دوره‌های دانش‌افزایی شرکت داشته‌اند.

در مورد برنامه‌های توسعه گروه برای پنج سال آینده نیز داده‌ها نشان می‌دهد برای توسعه نیروی انسانی، فعالیت‌ها و تأمین منابع فیزیکی و مالی گروه، هیچ برنامه‌ای تدوین نشده است. و با وجود اینکه تصمیمات اصلی گروه به‌طور مشارکتی و در شورای گروه بر اساس ضوابط ضمنی مورد توافق اعضای اتخاذ می‌شود، اما در این خصوص آیین نامه‌ای داخلی تدوین نشده است.

تعامل گروه با سایر گروه‌های دانشکده یا دانشگاه بسیار کم بوده و با گروه‌های همسان در سایر دانشگاه‌ها و نیز سازمان‌های متولی امر تعلیم و تربیت نسبتاً مطلوب بوده است.

با توجه به اهمیت کارآفرینی و توجه ویژه‌ای که در دانشگاه‌های معتبر جهان به آن می‌شود، دانشگاه تهران نیز در صدد پرورش دانش و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان و اعضای هیأت علمی خود برآمده و از جمله نموده‌های آن می‌توان به تأسیس دانشکده کارآفرینی در سال ۱۳۸۶ اشاره نمود. از این رو از گروه‌های آموزشی دانشگاه نیز خواسته شده است که به سهم خود در این راستا اقدام کنند، اما از آنجا که این کوشش به تازگی آغاز شده در گروه فلسفه تعلیم و تربیت، تاکنون

اقدام خاصی برای پرورش مهارت های کارآفرینی دانشجویان به عمل نیامده است. اما داده های گردآوری شده حاکی از آن است که در صورت علاقه و تمایل دانشجویان به این امر گروه تاحدی حمایت های لازم را به عمل می آورد.

در خصوص امکانات و تجهیزات گروه داده های گردآوری شده بیانگر این است که وضعیت موجود گروه با نیازهای آن تناسب نسبی دارد و جدی ترین کاستی در این زمینه عدم تناسب امکانات و خدمات رایانه ای با نیازهای دانشجویان می باشد. به علاوه با اینکه گروه در جذب منابع مالی از خارج دانشگاه نسبتاً موفق بوده است، ولی در بودجه دانشکده از اعتبار مالی مشخصی برخوردار نمی باشد.

تحلیل، تفسیر و قضاوت

مقایسه وضعیت موجود گروه با الزامات آن نشان می دهد ملاک های مدیریت گروه و کارکردهای آن از وضعیتی مطلوب برخوردار می باشد و ملاک های اهداف گروه، روند توسعه گروه در سه سال گذشته، وجود برنامه توسعه گروه، فعالیت های برون گروهی و امکانات و تجهیزات گروه، در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. و ملاک های نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی، آیین نامه ها و مصوبات اجرائی گروه و منابع مالی مورد استفاده گروه نامطلوب می باشند. بنابراین با توجه به نتایج و امتیاز به دست آمده (۱/۹) این عامل در سطح مطلوبیت نسبی ارزیابی می شود.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل اول} = \frac{(2 \times 3) + (5 \times 2) + (3 \times 1)}{10} = 1/9$$

از جمله مهم ترین دلایلی که مانع از مطلوبیت این عامل شده است، می توان به روشن نبودن هدف ها در گروه، عدم وجود سازوکاری مشخص جهت بررسی میزان تحقق اهداف گروه، عدم تدوین برنامه توسعه نیروی متخصص مورد نیاز و برنامه توسعه فعالیت های گروه، فقدان ضوابط و آیین نامه های مدون در گروه، تعامل ناکافی گروه با سایر گروه های دانشکده و دانشگاه و عدم توجه به فعالیت های کارآفرینی در گروه اشاره کرد. همین طور باید علت اصلی برخی کاستی ها و مشکلات مربوط به این عامل در گروه، را در عدم واگذاری و تفویض اختیارات لازم از طرف دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه به گروه جستجو کرد.

پیشنهاداتی برای بهبودی عامل

از آنجا که عامل هدف ها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات در گروه فلسفه تعلیم و تربیت از مطلوبیت نسبی برخوردار است، نیاز به انجام اصلاحات اساسی در جهت بهبود کیفیت عامل مربوطه که در نهایت به بهبود گروه منجر شود، ضروری به نظر می رسد. در همین راستا پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

- تهیه و تدوین دستورالعملی مستند و جامع در زمینه برنامه ریزی و ارزیابی فعالیت های گروه، با مشارکت اعضاء هیأت علمی و مدیر گروه و در صورت امکان مشاوره با فردی متخصص و صاحب نظر در این خصوص
- تدوین آیین نامه ای مستند در زمینه صلاحیت های پژوهشی و نحوه انجام پژوهش توسط اعضاء هیأت علمی گروه
- ایجاد الزامات، انگیزه ها و مشوق هایی در جهت افزایش مشارکت اعضاء هیأت علمی در برنامه ریزی و نظارت بر فعالیت های گروه
- انجام نیازسنجی بطور مرتب درخصوص نیروی انسانی متخصص، منابع کالبدی و نیازهای توسعه گروه
- تدوین آیین نامه های داخلی بر اساس مصوبات شورای گروه
- تدوین برنامه کوتاه، میان و بلند مدت توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه
- تدوین برنامه میان و بلند مدت توسعه فعالیت های گروه
- برنامه ریزی در زمینه پرورش مهارت های کارآفرینی دانشجویان (از جمله برنامه ریزی برای ارائه درس مربوط به کارآفرینی در برنامه های درسی گروه، برگزاری سمینار و ...) و نیز دانش آموختگان
- فراهم آوردن تسهیلات مورد نیاز اعضای گروه جهت تهیه و اجرای طرح های پژوهشی، با استفاده از منابع مالی سازمان های ذی ربط خارج از دانشگاه
- تخصیص اعتبار مالی مشخص به گروه، از محل درآمدهای کسب شده توسط برنامه های مورد اجرا
- برنامه ریزی و اقدام برای کسب اعتبارات مالی ویژه توسط گروه
- تمرکززدایی و تفویض اختیار به مدیریت و اعضاء هیأت علمی گروه در زمینه تصمیم گیری های مرتبط با امور گروه
- برنامه ریزی برای برقراری ارتباط مستحکم تر با سازمان های متولی امر تعلیم و تربیت جهت عرضه خدمات تخصصی
- گسترش روابط و برگزاری جلسات مشترک با اعضاء گروه های دیگر در سطح دانشکده و دانشگاه و نیز گروه های همسان در سایر دانشگاه ها به منظور تبادل خدمات تخصصی
- برنامه ریزی و اقدام لازم جهت زمینه سازی حضور حداکثر اعضاء گروه در دوره های دانش افزایی و فرصت های مطالعاتی

عامل هیأت علمی

ارزیابی این عامل با استفاده از چهار ملاک و نه نشانگر انجام پذیرفته است.

توصیف عامل

آمارها نشان می‌دهد در گروه فلسفه تعلیم و تربیت تمام اعضای هیأت علمی دارای مدرک دکتری هستند و مرتبه علمی ۴۰ درصد آنها دانشیار و بالاتر است و نیز ۱۰۰ درصد آنها دارای سابقه کار ۱۰ سال و بیشتر می‌باشد. نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان در مقطع کارشناسی ارشد حدوداً ۱ به ۵ و دکتری ۱ به ۲ می‌باشد. متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای در هر ترم در گروه ۵/۴ و در گروه‌های دیگر ۳/۵ واحد می‌باشد.

در مورد فعالیت‌های پژوهشی نیز داده‌ها نشان می‌دهد سرانه کتاب‌های منتشره (تألیف یا ترجمه) توسط اعضای هیأت علمی در سه سال گذشته ۱/۷۵ کتاب، سرانه مقالات چاپ شده ۳/۷۵ و سرانه تعداد طرح‌های پژوهشی مصوب به اجرا درآمده طی سه سال گذشته ۳/۵ طرح می‌باشد. همین‌طور در مورد ارتباط اعضای هیأت علمی با دانشجویان، تمامی اعضای اظهار کرده‌اند، زمان مشخصی را جهت انجام مشاوره به دانشجویان اختصاص داده‌اند. و دانشجویان نیز از میزان و نحوه مشاوره اساتید رضایت نسبی خود را ابراز کرده‌اند.

تحلیل، تفسیر و قضاوت

مقایسه وضعیت موجود عامل هیأت علمی با الزامات تعیین شده بیانگر این است که اعضای هیأت علمی از نظر مرتبه علمی و سابقه کار و تناسب با تعداد دانشجویان وضعیت مطلوبی دارند. متوسط تعداد واحدهای تدریس شده آنها در هر ترم در گروه مطلوب و در گروه‌های دیگر نسبتاً مطلوب می‌باشد. فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی نیز جز در مورد تعداد مقالات چاپ شده در مجلات علمی در موارد دیگر از مطلوبیت برخوردار است و نهایتاً این که ارتباط اعضای هیأت علمی با دانشجویان نیز در سطح مطلوب گزارش شده است.

به طور کلی با امتیاز بدست آمده از ملاک‌ها و نشانگرها، این عامل در سطح مطلوب قرار می‌گیرد.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل دوم} = \frac{4 \times 3}{4} = 3$$

پیشنهاداتی برای بهبود هر چه بیشتر عامل هیأت علمی

مطلوب بودن عامل هیأت علمی گروه فلسفه تعلیم و تربیت به معنای عدم نیاز این عامل به بهبود هر چه بیشتر نیست. بلکه با توجه به تحولات علمی نوظهور و بهبودهایی که در سطح جهان در این

شاخص مشاهده می‌شود، برای به حداقل رساندن فاصله با استانداردهای جهانی باید به برنامه‌ریزی میان مدت و بلند مدت در این زمینه پرداخت.

از آنجا که بعضی از نشانگرهای مربوط به این عامل در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد، به منظور ارتقاء کیفیت آن پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

- برنامه‌ریزی برای جذب اعضای هیأت علمی جدید، با توجه به افزایش پذیرش سالانه تعداد دانشجوی کارشناسی ارشد و تصمیم جدید شورای گروه مبنی بر پذیرش بدون وقفه دانشجوی دکتری.

- تجدید نظر در نقش استاد راهنما و مشاور به منظور استفاده بیشتر از نظر مشورتی اعضای هیأت علمی جهت ارتقاء یادگیری

- توجه به کمیت و کیفیت فعالیت‌های پژوهشی توأم با فعالیت‌های آموزشی از سوی اعضای هیأت علمی - فراهم نمودن انجام فعالیت‌های پژوهشی مشترک میان اعضای هیأت علمی و ایجاد انگیزه و مشوق

های لازم در این خصوص

- توجه به شأن و منزلت اعضای هیأت علمی و اعطای تسهیلات و امکانات مناسب به آنها به منظور افزایش رضایت شغلی آنها (چرا که عدم رضایت شغلی یکی از نگرانی‌های بعضی اعضای بوده است).

عامل دانشجویان

برای ارزیابی این عامل سه ملاک و هفت نشانگر مد نظر بوده است.

توصیف عامل

داده‌های به دست آمده از نتایج ارزیابی این عامل نشانگر این است که میانه رتبه کنکور دانشجویان کارشناسی ارشد پذیرفته شده در گروه ۹ و میانه رتبه انتخاب رشته آنها نیز ۱ بوده است. و این بدان معناست که تقریباً تمامی دانشجویان کارشناسی ارشد گروه این رشته را به عنوان اولین انتخاب خود برگزیده اند. از نظر اعضای هیأت علمی تعداد پذیرفته شدگان گروه با ظرفیت دوره‌های آموزشی آن تناسب نسبی دارد. میانگین معدل ۹۰/۵ درصد از دانشجویان کارشناسی ارشد ۱۶ و بالاتر و ۱۰۰ درصد دانشجویان دکترا ۱۵ و بالاتر می‌باشد. همچنین نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل دانشجویان در هر دو مقطع ارشد و دکتری صفر درصد بوده و میزان مشارکت دانشجویان در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی در هر دو مقطع نسبتاً مطلوب بوده است.

در مورد آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن برای دانشجویان کارشناسی ارشد امتیاز ۳/۴۴ (در طیف ۵ تایی) و برای دانشجویان دکتری امتیاز ۴/۲۱ به دست آمده است، و این بدان

معناست که بر خلاف دانشجویان دکتری که کاملاً از روی شناخت و آگاهی از ماهیت رشته و بازار کار آن، به انتخاب آن پرداخته اند، دانشجویان کارشناسی ارشد با آگاهی و شناخت نسبی از ماهیت این رشته بازار کار آن، آن را برگزیده اند. در مورد علاقه دانشجویان به رشته خود نیز داده ها بیانگر این است که دانشجویان هر دو مقطع با علاقه به این رشته وارد شده اند ولی باز میزان علاقه دانشجویان دکتری به رشته انتخابی خود بیشتر بوده است.

تحلیل، تفسیر و قضاوت

در مورد عامل دانشجویان مقایسه وضعیت موجود با الزامات، این نتایج را به دست می دهد؛ ملاک های پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان، آگاهی و علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی و بازار کار در سطح مطلوب و ملاک تعامل دانشجویان با اعضاء هیأت علمی در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. در نتیجه با وجود دو ملاک مطلوب و مطلوبیت نسبی یک ملاک دیگر، می توان گفت این عامل از مطلوبیت لازم برخوردار است.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل سوم} = \frac{(2 \times 3) + (1 \times 2)}{3} = 2/67$$

اما آنچه در این عامل باید تأمل بیشتری روی آن صورت گیرد، مطلوبیت نسبی تعامل دانشجویان با اعضاء هیأت علمی است که اقدامات لازم برای رساندن این ملاک به وضعیت مطلوب باید انجام شود.

پیشنهاداتی برای بهبود عامل دانشجویان

در این عامل نیز با توجه به نتایج به دست آمده از ارزیابی و به منظور ارتقاء کیفیت گروه، موارد زیر پیشنهاد می گردد.

- ایجاد شرایط لازم جهت افزایش تعامل دانشجویان با اعضاء هیأت علمی و مشارکت آن ها در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت های پژوهشی اعضاء (مانند مشارکت در تدریس، برگزاری سمینارهای آموزشی با مشارکت دانشجویان و مشارکت در طرح های پژوهشی و ...)
- برگزاری جلسات پرسش و پاسخ متوالی طی سال تحصیلی با حضور اعضاء هیأت علمی و نماینده دانشجویان و بررسی مسائل و مشکلات آنها طی این جلسات
- انجام ارزشیابی تشخیصی در آغاز ترم تحصیلی و ارزشیابی های تکوینی طی دوران تحصیل، برای آگاهی از میزان تحقق اهداف تعیین شده
- شناسایی زمینه کاری و مشاغلی که نیاز به تخصص گروه دارند و اطلاع دادن آنها به دانشجویان
- ترسیم چشم انداز شغلی روشن برای دانشجویان در جهت انگیزه و علاقه آنها به تحصیل

- برگزاری دوره های اطلاع رسانی در خصوص ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن برای دانشجویان جدیدالورود

- دعوت از دانشجویان گذشته (دانش آموختگان) برای بحث و بررسی پیرامون بازار کار رشته تحصیلی و جایگاه این رشته در بخش های مختلف جامعه و استفاده از تجارب آنها

عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه

دوره های آموزشی گروه در حال حاضر شامل دو مقطع کارشناسی ارشد و دکتری می باشد که برای ارزیابی آن از چهار ملاک و ده نشانگر استفاده شده است.

توصیف عامل

هر چند برای دوره های آموزشی گروه هدف های کلی وجود دارد، اما این هدف ها تصریح شده و اندازه پذیر نیستند. به عبارت دیگر هدف هایی توسط شورای عالی برنامه ریزی هنگام تأسیس دوره بیان شده است ولی گروه به تصریح آنها اقدام نکرده و با گذشت زمان و تحولات جدید علمی به بازنگری و اصطلاحاً روزآمد ساختن آنها اقدام نموده است.

گروه متناسب با نیازهای جامعه و تحولات علمی روز در جهت ارائه دوره های آموزشی جدید اقدامی نکرده و به ندرت دوره های بازآموزی و دانش افزایی را متناسب با نیازهای متولیان امر تعلیم و تربیت، کارشناسان مسائل تربیتی، و سایر افراد جامعه ارائه کرده است. دوره های آموزشی گروه با تخصص اعضای هیأت علمی گروه متناسب می باشد، اما تناسب آن با تجهیزات و امکانات گروه در حد متوسط بوده است.

از نظر اعضای هیأت علمی و دانشجویان (مقطع دکتری) برنامه های درسی دوره های آموزشی گروه با نیازهای فرد و جامعه نسبتاً متناسب است ولی از نظر دانش آموختگان (هر دو مقطع) و دانشجویان کارشناسی ارشد برنامه های درسی با نیازهای فرد و جامعه اصلاً تناسب ندارد. همچنین از نظر هیأت علمی و دانشجویان (هر دو مقطع) دوره های آموزشی گروه نسبتاً متنوع می باشد، ولی از نظر دانش آموختگان دروس ارائه شده نسبت به نیازهای فرد و جامعه نامتنوع می باشد.

تحلیل، تفسیر و قضاوت

ملاک دوره های آموزشی گروه و اهداف آن در وضعیت نامطلوب قرار دارد و گروه از نظر ارائه دوره های بازآموزی و دانش افزایی متناسب با نیازهای جامعه عملکرد نامطلوبی داشته است. همچنین داده های به دست آمده بیانگر این است که در گروه فلسفه تعلیم و تربیت تناسب برنامه های درسی دوره های ارائه شده با نیازهای فرد و جامعه نامطلوب است. ملاک تنوع دروس دوره ها با نیازهای فرد

و جامعه نیز نامطلوب می باشد، اما ملاک تناسب دوره‌ها با امکانات مادی و نیروی انسانی در وضعیتی مطلوب قرار دارد.

در نتیجه از آنجا که در عامل دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی گروه از چهار ملاک در نظر گرفته شده یک ملاک مطلوب و سه ملاک دیگر نامطلوب می باشد، امتیاز به دست آمده برای کل عامل $1/5$ می باشد که در طیف قضاوت سه تایی در قسمت نامطلوب قرار می گیرد.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل چهارم} = \frac{(1 \times 3) + (3 \times 1)}{4} = 1/5$$

امتیاز به دست آمده نشان دهنده فاصله زیاد وضعیت موجود این عامل با وضعیت مطلوب آن است، شاید یکی از مهم ترین دلایل فقدان مطلوبیت این عامل این باشد که گروه تاکنون اقدام به بازنگری دوره‌های آموزشی و برنامه درسی خود نکرده است و همان برنامه مصوب شورای عالی برنامه ریزی را که در آغاز تأسیس این گروه ارائه شده است اجرا می کند، پس با توجه به تحولات علمی که طی سالهای اخیر در سطح کشور و دنیا پدیدار شده این شکاف زیاد میان وضعیت مطلوب و موجود دور از ذهن نخواهد بود. و این شکاف عمیق گویای این واقعیت است که نیاز به بازنگری و انجام اصلاحات بنیادی و ریشه‌ای در دوره‌های آموزشی باید در اولویت کار شورای گروه قرار گیرد. البته شایان ذکر است که گروه بازنگری دوره های آموزشی و برنامه های درسی خود را آغاز کرده و جلسات متعددی در این راستا توسط شورای گروه تشکیل شده است ولی این اقدامات هنوز به مرحله اجرا نرسیده است.

پیشنهاداتی برای بهبود عامل

همان طور که در بالا نیز به آن اشاره شد نیاز به انجام یک برنامه ریزی منطقی و علمی بر پایه نتایج حاصل از ارزیابی این عامل، برای بهبود کیفیت هرچه بیشتر آن ضرورتی انکارناپذیر می باشد. در همین راستا پیشنهاداتی چند ارائه می گردد.

- اقدام به تصریح هدف ها به طور مشخص و عینی برای دوره های آموزشی گروه
- تدوین برنامه برای ارائه دوره های بازآموزی و دانش افزایی و برگزاری کارگاه ها به طور مرتب و متناسب با نیازهای آموزشی و پرورشی افراد ذی علاقه، ذی صلاح و ذی ربط و نیز نیازهای جامعه
- اقدام به ایجاد دوره های آموزشی و رشته های جدید در گرایش های مرتبط، بر اساس شرایط و امکانات موجود و نیازسنجی از مراکز آموزشی و پرورشی جامعه
- برنامه ریزی برای ارائه دروسی که محتوای آن ها علاوه بر موضوعی بودن زمینه ای میان رشته ای، بین رشته ای و پایه مشترک داشته باشد و علاقه فراگیران در آن مدنظر قرار گرفته شده باشد.

- فراهم آوردن امکان ارائه دروس انتخابی و اختیاری و نیز دروسی که پایه ای برای تقویت آموزش مداوم باشند، به منظور افزایش تنوع دروس با نظرسنجی از دانشجویان، دانش آموختگان، کارفرمایان و تمامی افراد و گروه‌هایی که به نحوی با گروه در ارتباط می باشند

- استفاده از نظرات و تجارب دانشجویان و بویژه دانش آموختگان برای بازنگری در دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی گروه (از آنجا که دانش آموختگان فاصله میان برنامه‌های درسی و نیازهای جامعه و بازار کار را درک کرده‌اند نظرات آن‌ها مبتنی بر تجربه و بدور از غرض‌ورزی می‌باشد)

- توجه به نیازها و تحولات نوظهور آموزشی و پرورشی در سطح جامعه و ارائه دروس متناسب با آن.

عامل فرایند یاددهی - یادگیری

در این عامل چهار ملاک و نه نشانگر تعیین شده مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

توصیف عامل

داده‌های گردآوری شده در مورد عامل پنجم حاکی است اعضاء هیأت علمی به طور نسبی از روش‌های متنوع در تدریس استفاده می کنند. در این باره سطح رضایت دانشجویان از نحوه تدریس اعضاء هیأت علمی در هر دو مقطع ارشد و دکتری در سطح متوسط می باشد. اعضاء هیأت علمی اظهار کرده‌اند وسایل کمک آموزشی به اندازه کافی در دسترس نمی باشد ولی آن‌ها از همین وسایل ناکافی در حد نسبی استفاده می کنند. دانشجویان نیز از میزان استفاده وسایل کمک آموزشی توسط اعضاء هیأت علمی رضایت نسبی دارند. دیگر این که اعضاء هیأت علمی معتقدند به طور نسبی از شیوه‌های متنوع ارزشیابی استفاده می کنند و دانشجویان نیز تاحدی از این شیوه‌های سنجش پیشرفت تحصیلی رضایت دارند. نهایتاً این که اعضاء هیأت علمی ادعا کرده‌اند سازوکاری جهت بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان وجود دارد و گهگاه نیز مورد استفاده قرار می گیرد، در این مورد دانشجویان رضایت نسبی خود را از نحوه ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی اعلام کرده‌اند.

تفسیر، تحلیل و قضاوت

نتایج حاصل از ارزیابی عامل فرایند یاددهی - یادگیری بیانگر این است که هر چهار ملاک مورد ارزیابی قرار گرفته در این عامل از مطلوبیت نسبی برخوردار می باشند و تنها یکی از نه نشانگر یعنی دسترسی به وسایل کمک آموزشی در سطح نامطلوب قرار دارد و از آنجا که این وسایل می توانند نقش مهمی در تنوع بخشی و تسهیل فرایند یاددهی - یادگیری داشته باشند، باید برای تهیه این وسایل اقدامات لازم صورت پذیرد.

با توجه به امتیاز به دست آمده از ملاک‌ها و نشانگرهای این عامل کیفیت وضع موجود آن در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی می‌شود.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل پنجم} = \frac{4 \times 2}{4} = 2$$

پیشنهاداتی برای بهبودی عامل

- برای ارتقاء و بهبود کیفیت عامل که در نهایت به بهبود کیفیت کل گروه کمک خواهد کرد، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور تبادل نظر و تجربه‌های اعضای هیأت علمی درباره روش‌های جدید تدریس و ارزشیابی و آشنایی با فناوری‌های جدید اطلاعاتی
- نظرسنجی از دانشجویان در مورد روش‌های به کار گرفته شده در تدریس توسط اعضای هیأت علمی
- استفاده از تجربیات دیگر گروه‌های آموزشی در سطح دانشکده و دانشگاه که پیرامون روش‌های نوین تدریس، وسایل کمک آموزشی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی تجربیات کافی دارند (مانند گروه‌های تکنولوژی آموزشی، روان‌شناسی تربیتی و ...)
- استفاده از فناوری اطلاعات و وسایل جدید آموزشی (مانند آموزش از راه دور، اینترنت و ...)
- استفاده از روش‌های متنوع تدریس، مانند بحث گروهی، پرسش و پاسخ و روش‌های تدریس مشارکتی توأم با یکدیگر با توجه به تفاوت‌های فردی موجود در دانشجویان
- تغییر دادن شیوه‌های منسوخ ارزشیابی که تنها به سنجش معلومات دانشجویان پرداخته و مانع از دستیابی آنها به سطوح بالای یادگیری (مانند درک و فهم، کاربرد، تجزیه و تحلیل و ترکیب) می‌شود.

عامل دانش‌آموختگان

در اینجا دانش‌آموختگان به عنوان آخرین عامل مورد ارزیابی قرار گرفته در گروه فلسفه تعلیم و تربیت مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند. برای ارزیابی این عامل از سه ملاک و هفت نشانگر استفاده شده است.

توصیف عامل

اطلاعات به دست آمده از ارزیابی‌های انجام گرفته بر روی این عامل نشان می‌دهد که نسبت دانش‌آموختگان راه‌یافته به مقاطع تحصیلی بالاتر به کل دانش‌آموختگان داوطلب ادامه تحصیل ۲۵ درصد بوده است. همچنین داده‌های به دست آمده از نظرات کارفرمایان نسبت به دانش، علاقه به کار و تعهد و نیز توانایی‌های ارتباطی دانش‌آموختگان بیانگر این است که کارفرمایان از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی دانش‌آموختگان و نیز توانایی‌های ارتباطی و میزان تعهد و علاقه به کار آنها در

هر دو مقطع کارشناسی ارشد و دکترای رضایت‌نسبی دارند. در مورد مقاله‌ها و آثار علمی دانش‌آموختگان نیز طبق اظهارات خود ایشان متوسط تعداد عناوین کتاب‌های منتشره (تألیف یا ترجمه) ۱ کتاب، تعداد مقاله‌های چاپ شده در مجلات علمی برای دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد ۲/۲۵ مقاله و دکتری ۲ مقاله و نیز تعداد مقاله‌های ارائه شده در همایش‌های علمی برای دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد ۰/۵ مقاله و برای دکتری ۲/۳۳ مقاله بوده است.

تفسیر، تحلیل و قضاوت

نسبت دانش‌آموختگان راه‌یافته به مقاطع بالاتر در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. رضایت کارفرمایان از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی، تعهد و وجدان کاری و توانایی‌های ارتباطی دانش‌آموختگان در سطح نسبتاً مطلوب بوده و هر سه نشانگر ملاک فعالیت‌های پژوهشی دانش‌آموختگان در وضعیت مطلوب قرار دارد. در نتیجه کیفیت این عامل نیز با توجه به امتیاز به دست آمده در سطح مطلوب قرار می‌گیرد.

$$\text{میزان مطلوبیت عامل ششم} = \frac{(2 \times 2) + (1 \times 3)}{3} = 2.33$$

شاید یکی از مهم‌ترین دلایلی که باعث شده وضعیت این عامل در پایین‌ترین سطح مطلوبیت قرار گیرد، عدم هم‌خوانی برنامه‌های درسی و دروس ارائه شده در گروه نسبت به نیازهای جامعه و بازار کار باشد.

پیشنهادهایی برای بهبودی عامل

نتایج به دست آمده بیانگر مطلوبیت این عامل می‌باشد ولی از آنجا که میزان مطلوبیت آن در پایین‌ترین سطح ممکن قرار دارد، و از طرفی دانش‌آموختگان هم‌نماینده مستقیم گروه در جامعه و بازار کار می‌باشند و عدم برخورداری آن‌ها از صلاحیت‌های موردنیاز عواقب ناگواری را از یک سو برای امر تعلیم و تربیت در کشور و از طرف دیگر برای خود دانش‌آموختگان (مانند عدم دستیابی به شغل متناسب با رشته تحصیلی خود) به همراه خواهد داشت. در نتیجه برای بهبود هرچه بیشتر کیفیت این عامل پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

- بازبینی مجدد برنامه درسی و انجام تعدیل‌های لازم در سرفصل‌ها مطابق با نیازهای بازار کار و تحولات علمی جدید

- ایجاد سازوکاری جهت ارتباط هرچه بیشتر دانش‌آموختگان با گروه و تعیین حدود و نحوه ارتباط و همکاری آنان با گروه (به عنوان مثال دانش‌آموختگان می‌توانند از طریق اینترنت، شرکت در کنفرانس‌ها و غیره با اعضای گروه و دانشجویان ارتباط داشته باشند)

-
- تأسیس انجمن فارغ التحصیلان گروه و تشکیل جلسات به طور متناوب با حضور نماینده دانشجویان و دانش آموختگان
 - برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت تقویت توانایی علمی دانش آموختگان، به منظور تدوین و عرضه مقاله‌های علمی و پژوهشی.

فصل چهارم: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات برای ارتقاء کیفیت گروه

۱- خلاصه یافته‌های ارزیابی درونی

ارزیابی درونی نوعی اقدام پژوهی است که توسعه سازمانی و تغییرات برنامه‌ریزی شده را یاری می‌دهد. این نوع پژوهش ضمن تحلیل مشکلات و ارائه پیشنهادها، چگونگی اصلاح مشکلات را با اجرای راه‌حل‌ها نمایان می‌کند. به عبارت دیگر ارزیابی درونی فرایندی است که در آن اعضاء گروه-آموزشی دانشگاهی، هدف‌های گروه را تصریح نموده و عملکرد آن را مورد قضاوت قرار می‌دهند، سپس نقش خود را بازنگری کرده و در راه آینده مطلوب گروه آموزشی برنامه‌ریزی کرده و در اجرای آن گام‌های اولیه را برمی‌دارند. به کارگیری سازوکار ارزیابی مستمر در گروه آموزشی، افزایش اثربخشی و کارایی گروه آموزشی و ارتقاء کیفیت مستمر فعالیت‌ها را ممکن می‌سازد.

ارزیابی لازمه برنامه‌ریزی است به این معنی که برنامه‌ریزی به عنوان فعالیتی منظم، مستمر و آینده‌نگر به بررسی وضعیت موجود جهت تعیین نیازها و همچنین تدوین هدف‌ها جهت ترسیم وضعیت مطلوب نظام می‌پردازد. لذا جهت شناسایی وضعیت موجود گروه‌های آموزشی دانشگاهی می‌توان با انجام ارزیابی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و عوامل بازدارنده‌ای که گروه آموزشی با آن روبروست را آشکار نموده و با توجه به امکانات در دسترس، چگونگی دستیابی به هدف‌ها و بهبود کیفیت گروه آموزشی را از طریق عرضه پیشنهادها عملی امکان‌پذیر ساخت.

با توجه به نکات ذکر شده و در راستای تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و عوامل بازدارنده‌ای که پیش‌روی گروه فلسفه تعلیم و تربیت می‌باشد، ارزیابی درونی در گروه مذکور بر اساس ۶ عامل (متشکل از ۲۸ ملاک و ۷۷ نشانگر) صورت گرفت. در ادامه میزان مطلوبیت هر یک از عوامل توسط نتایج حاصل از ملاک‌ها و نشانگرها مشخص شد. خلاصه نتایج به‌دست آمده در طیف مطلوبیت مورد استفاده به این ترتیب می‌باشد:

جدول (۱-۴): سطح مطلوبیت نشانگرها، ملاک‌ها و عوامل مورد ارزیابی گروه فلسفه تعلیم و تربیت
الف) عامل اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات

سطح مطلوبیت			امتیاز وضعیت موجود	نشانگرها	ملاک‌ها
م. نام	نسبتاً م.	مطلوب			
*			۱	وجود اهداف صریح و مدون در گروه	۱/۱ اهداف گروه
	*		۲/۱۷	تناسب اهداف گروه با نیازهای فرد و جامعه	
		*	۲/۶۷	مشارکت اعضاء هیأت علمی در تدوین اهداف گروه	
*			۱	وجود سازوکار مشخص بررسی میزان تحقق اهداف گروه	
نسبتاً مطلوب			۲/۲۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۳	ویژگی های فردی مدیر گروه	۲/۱ مدیریت گروه
		*	۲/۶۲	نحوه عملکرد مدیر گروه	
	*		۱/۷۵	وجود سازوکار مشخص برای ارزیابی عملکرد مدیر گروه	
		*	۳	نحوه انتخاب مدیر گروه	
		*	۲/۷۵	رضایت اعضاء هیأت علمی از مدیر گروه	
	*		۳/۵۵	رضایت دانشجویان از مدیر گروه	
مطلوب			۲/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۲/۴۴	چگونگی برنامه ریزی و اجرای وظایف گروه	۳/۱ کارکردهای گروه
	*		۲	چگونگی ارزیابی عملکرد گروه	
		*	۲/۵	مشارکت اعضاء هیأت علمی در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های گروه	
مطلوب			۲/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
	*		۲	روند توسعه اعضاء هیأت علمی گروه	۴/۱ روند توسعه گروه در سه سال گذشته
	*		۲	روند توسعه منابع کالبدی گروه	
	*		۲/۱۳	مشارکت اعضاء هیأت علمی در دوره های دانش افزایی	

نسبتاً مطلوب			۲	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
م. نام	نسبتاً م.	مطلوب			
*			۱/۵	تدوین برنامه توسعه تربیت نیروی متخصص مورد نیاز گروه	۵/۱ برنامه توسعه گروه برای ۵ سال آینده
*			۱	تدوین برنامه توسعه فعالیت های گروه	
		*	۲/۵	تدوین برنامه توسعه منابع کالبدی گروه	

نسبتاً مطلوب		۱/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*		۱	وجود آیین نامه ها و ضوابط مدون در گروه	۶/۱ آیین نامه ها و مصوبات گروه
*		۱/۵	رعایت آیین نامه های موجود توسط اعضاء هیأت علمی	
نامطلوب		۱	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*		۱/۵	تعامل گروه با سایر گروه های دانشکده یا دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی به آنها	۷/۱ فعالیت های برون - گروهی گروه
*		۱/۷۵	تعامل گروه با گروه های همسان در سایر دانشگاه ها	
*		۲	تعامل با سازمان های ذیربط در زمینه فلسفه تعلیم و تربیت	
نسبتاً مطلوب		۱/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*		۱	توجه به کارآفرینی در فعالیتهای آموزشی و پژوهشی گروه	۸/۱ نقش گروه در فعالیت های کارآفرینی
*		۳/۴۱	حمایت های گروه از فعالیت های کارآفرینی دانشجویان و دانش آموزان	
نامطلوب		۱/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*		۱/۷۵	تناسب فضای آموزشی - پژوهشی با نیازهای هیأت علمی	۹/۱ امکانات و تجهیزات مورد استفاده گروه
*		۳/۰۷	تناسب فضای آموزشی - پژوهشی با نیازهای دانشجویان	
*		۱/۵	تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای هیأت علمی	
*		۲/۷۲	تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای دانشجویان	
*		۲	تناسب امکانات و خدمات رایانه ای با نیازهای هیأت علمی	
*		۲/۲۴	تناسب امکانات و خدمات رایانه ای با نیازهای دانشجویان	
نسبتاً مطلوب		۱/۸۳	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*		۱/۵	وجود اعتبار مالی مشخص برای گروه	۱۰/۱ منابع مالی گروه
*		۲	جذب منابع مالی خارج از دانشگاه توسط گروه	
نامطلوب		۱/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	

ب) عامل هیأت علمی

سطح مطلوبیت			امتیاز وضعیت موجود	نشانه‌ها	ملاک‌ها
م. نا. م.	نسبتا. م.	مطلوب			
		*	۳	ترکیب اعضای هیأت علمی از نظر مرتبه علمی و سابقه کار	۱/۲ ترکیب هیأت علمی
		*	۳	نسبت اعضای هیأت علمی به دانشجویان به تفکیک مقاطع	
مطلوب			۳	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۳	متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای هیأت علمی در هر ترم تحصیلی در گروه مربوطه طی سه سال گذشته	۲/۲ فعالیت‌های آموزشی
		*	۲	متوسط تعداد واحدهای تدریس شده اعضای هیأت علمی در هر ترم در دیگر گروه‌ها (دروس سرویسی) طی سه سال گذشته	
مطلوب			۲/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۲	متوسط مقالات چاپ شده در مجلات علمی توسط اعضای هیأت علمی در سه سال گذشته	۳/۲ فعالیت‌های پژوهشی
		*	۳	متوسط تعداد کتابهای تخصصی منتشر شده (تألیف یا ترجمه) توسط اعضای هیأت علمی در سه سال گذشته	
		*	۳	متوسط تعداد طرح‌های پژوهشی مورد اجرا توسط اعضای	
مطلوب			۲/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۳	اختصاص زمان معین توسط هیأت علمی جهت مشاوره با دانشجویان	۴/۲ ارتباط هیأت علمی با دانشجویان
		*	۲	رضایت دانشجویان از میزان و نحوه مشاوره هیأت علمی	
مطلوب			۲/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	

ج) عامل دانشجویان

سطح مطلوبیت			امتیاز وضعیت موجود	نشانه‌ها	ملاک‌ها
م.نا.م	نسبتاً م.	م			
		*	۳	میان‌رتبه کنکور دانشجویان پذیرفته شده در گروه	۱/۳ پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان
		*	۳	میان‌رتبه انتخاب رشته دانشجویان پذیرفته شده در گروه	
	*		۲	تناسب تعداد پذیرفته شدگان با ظرفیت دوره‌های آموزشی	
		*		میانگین معدل دانشجویان گروه برحسب مقطع تحصیلی	
		*	۳	کارشناسی ارشد	
		*	۳	دکتری	
		*	۳	نسبت دانشجویان مشروطی، انصرافی و اخراجی به کل	
مطلوب			۲/۸	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
	*			مشارکت دانشجویان در تدریس و فعالیت‌های پژوهشی اعضا	۲/۳ تعامل دانشجویان با اعضای هیأت علمی
	*		۲/۹۵	کارشناسی ارشد	
	*		۳/۵	دکتری	
نسبتاً مطلوب			۲	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*		آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن	۳/۳ آگاهی و علاقه دانشجویان نسبت به رشته و بازار کار آن
	*		۳/۴۶	کارشناسی ارشد	
		*	۴/۲۱	دکتری	
		*		علاقه دانشجویان به رشته‌ی تحصیلی	
		*	۳/۹۱	کارشناسی ارشد	
		*	۴/۴۲	دکتری	
نسبتاً مطلوب			۲/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	

د) عامل دوره های آموزشی و برنامه های درسی مورد اجرا

سطح مطلوبیت			امتیاز وضعیت موجود	نشانه‌ها	ملاک‌ها
م.نا	نسبتا.م.	م			
	*		۲/۲۵	وجود اهداف دقیق و مدون در گروه برای دوره‌ها	۱/۴ دوره‌های آموزشی گروه و اهداف آن
*			۱	ارائه دوره های آموزشی و بازآموزی متناسب با نیازهای جامعه و تحولات علمی روز	
نا مطلوب			۱/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*	۲/۵	تناسب دوره ها با تخصص اعضای هیأت علمی	۲/۴ تناسب دوره‌ها با امکانات و نیروی انسانی
	*		۱/۷۵	تناسب دوره ها با تجهیزات و امکانات گروه	
مطلوب			۲/۵	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
	*		۱/۸۷	تناسب دروس دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه از نظر اعضای	۳/۴ تناسب دروس دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه
	*			تناسب دروس دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانشجویان	
	*		۳/۰۶	کارشناسی ارشد	
	*		۳/۳۶	دکتری	
*				تناسب دروس با نیازهای فرد و جامعه از نظر دانش‌آموختگان	
*			۱/۷۵	کارشناسی ارشد	
*			۲/۳۳	دکتری	
نا مطلوب			۱/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
	*		۱/۸۷	تنوع دروس دوره‌ها با نیازهای فرد و جامعه از نظر هیأت علمی	۴/۴ انعطف پذیري دروس دوره ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه
	*			تنوع دروس دوره‌ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه از نظر دانشجویان	
	*		۲/۹۰	کارشناسی ارشد	
	*		۲/۹۲	دکتری	
*				تنوع دروس نسبت به نیازهای فرد و جامعه از نظر دانش‌آموختگان	
*			۱/۸۷	کارشناسی ارشد	
*			۱/۶۶	دکتری	
نا مطلوب			۱/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	

ن) عامل فرایند یاددهی - یادگیری

ملاک‌ها	نشانه‌ها	امتیاز وضعیت موجود	م	نسبتاً م.م	م.نا.م
۱/۵ راهبردهای یاددهی - یادگیری	استفاده اعضای هیأت علمی از روشهای متنوع تدریس	۲/۲۵		*	
	رضایت دانشجویان از نحوه تدریس اعضای هیأت علمی			*	
	کارشناسی ارشد	۳/۵۲		*	
	دکتری	۳		*	
امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک		۲	نسبتاً مطلوب		
۲/۵ استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند تدریس	در دسترس بودن وسایل کمک آموزشی برای تدریس	۱/۵		*	
	استفاده اعضای هیأت علمی از وسایل کمک آموزشی	۱/۷۵		*	
	رضایت دانشجویان از استفاده هیأت علمی از وسایل کمک آموزشی			*	
	کارشناسی ارشد	۲/۷۷		*	
	دکتری	۲/۳۳		*	
امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک		۱/۶۷	نسبتاً مطلوب		
۳/۵ شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	استفاده اعضای هیأت علمی از شیوه‌های متنوع ارزشیابی	۲		*	
	رضایت دانشجویان از روش‌های مورد استفاده در سنجش پیشرفت تحصیلی			*	
	کارشناسی ارشد	۲/۹۶		*	
	دکتری	۳/۴۲		*	
امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک		۲	نسبتاً مطلوب		
۴/۵ بازخورد نتایج پیشرفت تحصیلی به دانشجویان	وجود سازوکاری جهت بررسی نتایج پیشرفت تحصیلی دانشجویان در گروه	۱/۷۵		*	
	رضایت دانشجویان از نحوه بازخورد نتایج ارزشیابی پیشرفت تحصیلی			*	
	کارشناسی ارشد	۳/۰۹		*	
	دکتری	۲/۸۶		*	
امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک		۲	نسبتاً مطلوب		

(و) عامل دانش آموختگان

سطح مطلوبیت			امتیاز وضعیت موجود	نشانه‌ها	ملاک‌ها
م.نا.م	نسبتاً.م	م			
	*		۲	نسبت دانش آموختگان راه یافته به مقاطع بالاتر نسبت به کل دانش آموختگان داوطلب ادامه تحصیل	۱/۶ ادامه تحصیل دانش آموختگان
نسبتاً مطلوب			۲	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
*				رضایت از سطح دانش و مهارت‌های تخصصی دانش آموختگان	۲/۶ نظر کارفرمایان درباره سطح دانش، تگرس و توانایی دانش آموختگان
*			۲	کارشناسی ارشد	
	*		۲/۴	دکتری	
	*			رضایت آن‌ها از علاقه به کار، تعهد و وجدان کاری دانش آموختگان	
	*		۲/۹	کارشناسی ارشد	
	*		۲/۵	دکتری	
	*			رضایت کارفرمایان از توانایی‌های ارتباطی دانش آموختگان	
	*		۲/۷	کارشناسی ارشد	
	*		۳	دکتری	
نسبتاً مطلوب			۱/۶۷	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	
		*		متوسط تعداد کتاب‌های منتشره به وسیله دانش آموختگان	۳/۶ مقاله‌ها و آثار علمی دانش آموختگان
		*	۳	کارشناسی ارشد	
		*	۳	دکتری	
		*		متوسط تعداد عناوین مقاله‌های چاپ شده در مجلات علمی	
		*	۳	کارشناسی ارشد	
		*	۳	دکتری	
		*		متوسط تعداد مقاله‌های ارائه شده در کنفرانس‌های علمی	
	*		۲	کارشناسی ارشد	
		*	۳	دکتری	
مطلوب			۳	امتیاز و سطح مطلوبیت ملاک	

جدول (۴-۱): نتایج ارزیابی درونی به تفکیک عوامل مورد ارزیابی

عامل	امتیاز وضعیت موجود	نتیجه ارزیابی
اهداف، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات	۱/۹	نسبتاً مطلوب
هیأت علمی	۳	مطلوب
دانشجویان	۲/۶۷	مطلوب
دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه	۱/۵	نامطلوب
فرایند یاددهی - یادگیری	۲	نسبتاً مطلوب
دانش آموختگان	۲/۳۳	مطلوب

بنابراین با محاسبه نتایج حاصل از عوامل مورد ارزیابی، کیفیت کلی گروه در طیف ۱ تا ۳ به میزان ۲/۳۳ و در سطح مطلوب می باشد. ولی باید توجه داشت میزان مطلوبیت آن در پایین ترین نقطه از قسمت سوم طیف (مطلوب) قرار دارد.

$$\text{میزان مطلوبیت} = \frac{(3 \times 3) + (2 \times 2) + (1 \times 1)}{6} = 2.33$$

۲- پیشنهاداتی برای ارتقاء کیفیت گروه

نتایج حاصل از ارزیابی درونی نشان می دهد از شش عامل مورد ارزیابی قرار گرفته سه عامل در وضعیت مطلوب، دو عامل در وضعیت نسبتاً مطلوب و یک عامل در سطح نامطلوب قرار دارند، و این بدان معناست که عواملی که نسبت به وضعیت مطلوب فاصله دارند، باید بهبود یابند. در همین راستا پیشنهاداتی برای ارتقاء کیفیت گروه ارائه شده است که هر یک از آنها باید در سطوح گروه آموزشی، دانشکده، دانشگاه و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مورد توجه قرار گرفته و اقدام مناسب در خصوص عملی شدن آنها صورت گیرد.

پیشنهادات و اقدامات جهت بهبودی و ارتقاء کیفیت گروه

واحد اقدام کننده	پیشنهاد برای بهبودی
گروه	اقدام به تصریح هدف ها به طور مشخص و عینی برای دوره های آموزشی گروه
گروه - دانشکده	ایجاد سازوکار لازم جهت ارزیابی میزان تحقق هدف های گروه و بازخورد آن به اعضا
گروه - دانشکده	ایجاد الزامات و مشوق هایی جهت رعایت آئین نامه های موجود توسط اعضای هیات علمی
گروه - دانشکده	تدوین آیین نامه های داخلی بر اساس مصوبات شورای گروه به منظور تقویت تصمیم گیری ها
گروه - دانشکده - دانشگاه وزارتخانه	برنامه ریزی توسعه منابع انسانی و کالبدی گروه در جهت رفع نیازها، با توجه به رسالت و اهداف دانشگاه تهران (پرورش تفکر انتقادی، تولید دانش (تحقیقات)، آماده سازی شغلی، آموزش پیشرفته و نقد و کاربرد دانش)
گروه - دانشکده - دانشگاه	اقدام در جهت توسعه کمی و بهبود کیفیت فضا و امکانات و خدمات آموزشی و پژوهشی متناسب با نیازهای هیات علمی و دانشجویان گروه (از جمله قراردادن فضای کافی در اختیار هیات علمی)
گروه - دانشکده - دانشگاه وزارتخانه	متناسب کردن میزان پذیرش دانشجو در مقطع تحصیلات تکمیلی با وضعیت تجهیزات و ظرفیت دوره های آموزشی گروه
دانشکده - دانشگاه	تخصیص اعتبار مالی مشخص به گروه از محل درآمد طرح های مورد اجرای گروه
گروه - دانشکده - دانشگاه	بازبینی مجدد برنامه درسی و انجام تعدیل های لازم در سرفصل ها مطابق با نیازهای بازار کار و تحولات علمی نوپدید
گروه و دانشکده	فراهم آوردن امکان انتخاب دروس اختیاری و نیز دروسی که پایه ای برای تقویت آموزش مداوم باشند به منظور افزایش تنوع دروس، با نظرسنجی از دانشجویان، دانش آموختگان، کارفرمایان و تمامی افراد و گروه هایی که به نحوی با گروه در ارتباط می باشند
گروه - دانشکده - دانشگاه وزارتخانه	نیازسنجی برای تقویت مهارت های معلمان درس تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت و دیگر دروس مربوطه در کشور با برگزاری دوره های نمونه در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران
گروه - دانشکده	برگزاری جلسات مشترک با دانش آموختگان و تبادل نظر با آنان در خصوص بازنگری دوره های آموزشی و برنامه های درسی گروه
گروه - دانشکده	توجه به نیازهای دانشجویان و تحولات نوپدید در آموزش و پرورش جامعه و ارائه دوره ها و دروس متناسب با آن ها، به ویژه رویکرد سازا گرایی (Constructivism)
گروه - دانشکده	ایجاد شرایط لازم جهت افزایش تعامل دانشجویان با هیأت علمی و مشارکت آن ها در فرایند یاددهی - یادگیری و فعالیت های پژوهشی اعضا (مانند مشارکت در تدریس، برگزاری سمینارهای آموزشی با کمک دانشجویان و مشارکت در طرح های پژوهشی و ...)
گروه - دانشکده - دانشگاه	برنامه ریزی و اقدام لازم جهت زمینه سازی حضور حداکثر اعضا گروه در دوره های دانش افزایی و فرصت های مطالعاتی

گروه - دانشکده - دانشگاه	فراهم آوردن تسهیلات لازم و ایجاد الزام برای هیات علمی جهت افزایش آثار علمی بین المللی
گروه - دانشکده - دانشگاه	اتخاذ تدابیر لازم برای انتشار مجله علمی - پژوهشی بین المللی در رشته های علوم انسانی به ویژه رشته های مربوط با فلسفه تعلیم و تربیت در دانشگاه تهران به منظور برخورداری از استانداردهایی همچون ISI
گروه - دانشکده	برگزاری دوره های اطلاع رسانی پیرامون ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن و نیز شناسایی زمینه کاری و مشاغل مرتبط با تخصص گروه و رساندن آن به اطلاع دانشجویان
گروه - دانشکده - دانشگاه	انتشار مجلات علمی - پژوهشی الکترونیکی در دانشگاه تهران به صورت گاهنامه و ویژه نامه پژوهشی به منظور کوتاه کردن زمان دریافت و چاپ مقالات اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی
گروه - دانشکده - دانشگاه	فراهم آوردن تسهیلات مورد نیاز بمنظور تعامل برون - گروهی با سایر گروه های آموزشی درون و برون دانشگاه و گروه ها و سازمان های ذیربط، جهت تبادل خدمات تخصصی
گروه - دانشکده - دانشگاه وزارتخانه	طرح و پیشنهاد موضوعات میان رشته ای برای کنفرانس ها و سخنرانی های علمی به منظور ایجاد ارتباط هرچه بیشتر میان گروه های آموزشی
گروه - دانشکده - دانشگاه	طرح و پیشنهاد موضوعات میان رشته ای در قالب موضوع پایان نامه کارشناسی ارشد و رساله دکتری به منظور ایجاد ارتباط هرچه بیشتر میان گروه های آموزشی
گروه - دانشکده - دانشگاه	ارائه الگوهای آموزشی - پژوهشی از دانشگاه های معتبر و درجه اول جهان از حیث ساختار، برنامه ریزی و نحوه تعامل اعضای هیأت علمی با یکدیگر و با دانشجویان، در قالب طرح پژوهشی
گروه - دانشکده - دانشگاه	برنامه ریزی پیرامون پرورش مهارت های کارآفرینی دانشجویان با ارائه دروسی در این زمینه و اعمال حمایت های لازم در این خصوص به منظور نیل به امنیت شغلی
گروه - دانشکده دانشگاه	تدوین برنامه برای ارائه دوره های بازآموزی و دانش افزایی و برگزاری کارگاه ها به طور مرتب و متناسب با نیازهای آموزشی و پرورشی افراد ذی علاقه، ذی صلاح و ذی ربط
گروه - دانشکده	سازمان دادن به نشست های مقدماتی و ادواری دانشجویان با اعضای گروه به منظور توجیه و آشنایی با اهداف، برنامه و فعالیت های گروه
دانشکده - دانشگاه	برنامه ریزی جهت تجدید نظر در نوع و میزان ارتباط استاد راهنما و دانشجو در زمینه پایان نامه و تنظیم جدول زمان بندی برای ساماندهی به مراجعات دانشجویان و در نهایت بهبود کیفی پژوهش
گروه - دانشکده - دانشگاه	تنظیم برنامه ای برای ارائه گزارش های فصلی دانشجویان در مرحله پایان نامه و اختصاص بخشی از نمره پایان نامه برای این منظور (مثلاً سه نمره از بیست نمره)
گروه - دانشکده - دانشگاه	برگزاری کارگاه های آموزشی به منظور تبادل نظر و تجربه اعضای هیأت علمی درباره

	روش های جدید تدریس و ارزشیابی و آشنایی با فناوری های جدید اطلاعاتی
گروه - دانشکده - دانشگاه	استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (آموزش از راه دور، اینترنت و ...) و تجهیز کلاس های مختص دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی به امکانات مورد نیاز برای ارائه به صورت پاورپوینت
گروه	استفاده از روش های متنوع تدریس، مانند بحث گروهی، پرسش و پاسخ و روش های تدریس مشارکتی توأم با یکدیگر با توجه به تفاوت های فردی موجود میان دانشجویان
گروه - دانشکده - دانشگاه	استفاده از تجربیات دیگر گروه های آموزشی در سطح دانشکده و دانشگاه که پیرامون روش های نوین تدریس، وسایل کمک آموزشی و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی تجربیات کافی دارند (مانند گروه های تکنولوژی آموزشی، روان شناسی تربیتی و ...)
گروه - دانشکده	نظرسنجی از دانشجویان در مورد روش های استفاده شده در تدریس توسط اساتید گروه و سعی در اعمال آن ها با همکاری خود دانشجویان
گروه - دانشکده - دانشگاه	تغییر دادن شیوه های ارزشیابی که تنها به سنجش معلومات دانشجویان پرداخته و مانع از دستیابی آن ها به سطوح بالای یادگیری (مانند درک و فهم، کاربرد و ...) می شود
گروه - دانشکده	تدوین الزاماتی در خصوص حداکثر تعداد واحدهای دروس سرویسی اخذ شده توسط اعضاء هیات علمی با توجه به فعالیت های گروه
گروه - دانشکده	برگزاری کارگاه های آموزشی جهت تقویت توانایی های علمی و مهارتی دانش - آموختگان متناسب با نیازهای بازار کار
گروه - دانشکده	تأسیس انجمن علمی دانش آموختگان گروه به منظور ایجاد سازوکاری جهت ارتباط هر چه بیشتر میان دانش آموختگان و افزایش آمادگی و علاقه آن ها برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر
گروه - دانشکده - دانشگاه و وزارتخانه	استفاده از نتایج ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت به منظور ارزیابی گروه های آموزشی فلسفه تعلیم و تربیت کشور به منظور ایجاد فضای مناسب برای رقابت سالم علمی

در نهایت خاطر نشان می شود با توجه به رسالت خطیر و مهم گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران (به عنوان قطب تعلیم و تربیت در میان دانشگاه های کشور) در قبال سایر گروه های فلسفه تعلیم و تربیت و نیز دیگر گروه های مرتبط از یک طرف و مسئولیت سنگینی که در مقابل نهادهای تربیتی و مسائل آموزشی و پرورشی جامعه از سوی دیگر بر عهده این گروه می باشد، اقدامات لازم جهت ارتقاء کیفی آن باید در دستور کار اعضای آن و مسئولین دانشکده، دانشگاه و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار گیرد.

فصل پنجم: تدوین اهداف آتی گروه

۱- مقدمه

همان طور که در فصل اول ذیل عنوان رسالت و هدف های گروه به آن اشاره گردید، برای اغلب گروه های آموزشی دانشگاه های کشور هدف های مدون و عینی در دسترس نیست یا اگر هم باشد به صورت کلی بیان شده و نمی توان آن ها را به عنوان هدف های اندازه پذیر در ارزیابی مورد استفاده قرار داد. آشکار نبودن رسالت ها و اهداف می تواند منجر به تفاسیر مختلف از آنها شده و رسیدن به مقصد را به تأخیر اندازد. همچنین از آنجا که اهداف ابلاغ شده از بالا گاهاً منجر به مشکلاتی در ساختار آموزشی و پژوهشی می شود، استقلال مراکز آموزش عالی در تدوین رسالت ها و اهداف خویش امری ضروری به نظر می رسد. از اینرو واحدهایی که کار ارزیابی درونی را آغاز می کنند، برای تدوین و تصریح رسالت و اهداف خود به عنوان نخستین گام از فرایند ارزیابی درونی، بایستی بر اساس مأموریت های دانشگاه و دانشکده به این امر مبادرت ورزیده و در پایان ارزشیابی دارای مجموعه ای مدون و مستند تحت عنوان رسالت و اهداف باشند. برای ارزیابی درونی گروه فلسفه تعلیم و تربیت نیز مشکلات یاد شده مورد توجه قرار گرفت و کمیته ارزیابی درونی با بررسی دقیق آیین نامه ها، بخش نامه ها و دستورالعمل های آموزشی و پژوهشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران اقدام به تصریح اهداف و رسالت ها نمود. به طور کلی هدف از تصریح اهداف نظام دانشگاهی (گروه آموزشی) این است که جهت کلی فعالیت های حال و آینده آن مشخص باشد و بتوان میزان موفقیت نظام در رسیدن به مجموعه مذکور و میزان تحقق آنها را سنجید. همچنین با توجه به تحولات علمی جهانی و ضرورت های زمانی لازم است همگام با تحولات و نیازهای جامعه، هدف های گروه مورد تجدید نظر قرار گرفته و اصطلاحاً به روز شوند.

۲- تصریح هدف های گروه

در اینجا برای استخراج هدف ها از الگوی استخراج هدف های گروه آموزشی استفاده شده است، که براساس آن پنج منبع اطلاعاتی مدنظر قرار گرفته است (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۶):

• اهداف دانشگاه

بر اساس پژوهشی که توسط بازرگان و حسینی (۱۳۸۱) انجام گرفته است پنج هدف کلی دانشگاه تهران به ترتیب اولویت عبارتند از: پرورش تفکر انتقادی، تولید دانش (تحقیقات)، آماده سازی شغلی، آموزش پیشرفته و نقد و کاربرد دانش.

- نیازهای جامعه

برای اطلاع از نیازهای جامعه برنامه توسعه پنج ساله کشور در بخش آموزش عالی مورد توجه قرار گرفته است

- ساختار دانش در رشته تخصصی

منظور از ساختار دانش تحولات علمی مرتبط با رشته فلسفه تعلیم و تربیت می باشد که برای تعیین و تصریح هدف ها مد نظر بوده است.

- شرایط و امکانات نظام دانشگاهی

برای اطمینان از تحقق و عملی بودن هدف های تدوین شده سعی شده است، در تدوین آن ها امکانات و تسهیلات (منابع انسانی، مالی و فیزیکی) دانشگاه تهران مدنظر قرار گیرد.

- نیازها و انتظارات «یاران آموزشی» گروه

منظور از یاران آموزشی اعضاء هیأت علمی، دانشجویان، دانش آموختگان، و به طور کلی کاربران فرآورده های گروه فلسفه تعلیم و تربیت هستند که به واسطه اجرای طرح ارزیاب درونی، سعی شده است انتظارات آنان مشخص و در تدوین اهداف گروه مدنظر قرار گیرد.

اکنون می توان با توجه به این الگو چشم انداز گروه، رسالت ها و اهداف آن را مشخص کرد:

چشم انداز: جهت دهی به تعلیم و تربیت جامعه و پیشرو بودن در زمینه تولید، نشر و بکارگیری دانش جهت توسعه و بهبود کیفیت نهادهای آموزشی و پرورشی در چارچوب برنامه های توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور

رسالت آموزشی: به وجود آوردن زمینه ها و فرصت های لازم جهت آموزش و تربیت متخصصان مورد نیاز بخش تعلیم و تربیت جامعه متناسب با حیطه تخصصی گروه

رسالت پژوهشی: به وجود آوردن زمینه های لازم برای پژوهش در حوزه فلسفه تعلیم و تربیت و پرورش پژوهشگران توانمند در این راستا، به منظور شناسایی مسائل و مشکلات آموزشی و پرورشی کشور و ارائه راه حل های مناسب در این زمینه

رسالت خدماتی: ارائه مشاوره و رهنمودهای لازم و عرضه خدمات تخصصی دیگر در حوزه فلسفه و تعلیم و تربیت به افراد و گروه های ذی نفع، ذی ربط و ذی علاقه جامعه

برای تحقق چشم انداز و رسالت های فوق اهداف تدوین شده گروه در سه حوزه دروندادی، فرایندی و بروندادی عبارتند از:

اهداف دروندادی

- به روز کردن برنامه‌های آموزشی و درسی به منظور رشد توانایی‌های شناختی، مهارتی و عاطفی دانشجویان و با توجه به بالاترین سطح دانش فلسفه تعلیم و تربیت در چارچوب انتظارات جامعه و بازار کار

- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت برای کارشناسان آموزش و پرورش در سطوح برنامه‌ریزی و نیز تألیف کتب درسی

- جذب اعضای هیات علمی متخصص متناسب با تخصص گروه و حفظ و توسعه توانمندی‌های آنان

اهداف فرایندی

- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و رویکردهای متنوع در فرایند یاددهی- یادگیری جهت پرورش توانایی‌های شناختی، مهارتی و نگرشی دانشجویان

- ترویج و گسترش فرهنگ نقد و مباحثه در میان اساتید و دانشجویان از طریق مبتنی کردن آموزش به بحث و گفتگو

- تأکید بر پژوهش و پژوهشگری توأم با فعالیت‌های آموزشی در حیطه فلسفه تعلیم و تربیت

- حفظ و ارتقاء عملکرد دانشجویان طی دوران تحصیل

- حفظ و ارتقاء عملکرد اعضای هیات علمی به عنوان اساس و پایه‌ای جهت بهبود عملکرد دانشجویان و در نهایت کل گروه

- تدارک فرصت‌هایی جهت ایجاد و توسعه روح مشارکت جمعی با استفاده بهینه از ظرفیت‌های موجود گروه

- پرورش دید و نگرش مثبت در دانشجویان نسبت به فلسفه و امر تعلیم و تربیت و تلاش بیشتر در این جهت

- پرورش دانشجویان و دانش‌آموختگانی توانا در زمینه کاربرد دانش و مهارت‌های آموخته و نیز خلاق در زمینه به روز کردن و بسط هر چه بیشتر آن

- پرورش دانش‌آموختگانی توانا از لحاظ خودآموزی و خود رهبری بعد از فراغت از تحصیل

اهداف بروندادی

- فراهم نمودن زمینه لازم جهت ادامه تحصیل دانشجویان و دانش‌آموختگان گروه

- عرضه خدمات تخصصی در زمینه فلسفه تعلیم و تربیت به بخش‌های مختلف جامعه، بویژه مراکز آموزشی و تربیتی

- عرضه نیروی انسانی متخصص در زمینه تعلیم و تربیت، متناسب با نیازهای منطقه‌ای، ملی، و بین-

المللی

-
- عرضه نیروی انسانی متخصص که با روش‌های پژوهش علمی در حوزه فلسفه تعلیم و تربیت آشنا بوده و خلاقیت و مهارت‌های علمی لازم را برای تحقیق و پژوهش دارا باشند
 - تلاش در جهت تصریح فلسفه تربیتی کشور و رفع ابهامات موجود در این زمینه
 - جهت‌دهی به فلسفه تعلیم و تربیت کشور به منظور ساماندهی و نظام‌مند کردن آن و قرارداد آن در مسیر مشخص.

منابع و مآخذ:

- بازرگان، عباس (۱۳۸۵). *ارزشیابی آموزشی (مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی)*، تهران: انتشارات سمت.
- بازرگان، عباس، حجازی، یوسف و اسحاقی، فاخته (۱۳۸۶). *فرایند اجرای ارزیابی درونی در گروه های آموزشی دانشگاهی (راهنمای عملی)*، تهران: نشر دوران.
- بازرگان، عباس و محمدی، رضا (۱۳۸۵). *چارچوب و راهنمای تدوین گزارش ارزیابی درونی در سطح گروه آموزشی*، تهران: انتشارات سازمان سنجش.
- غلامعلی لواسانی، مسعود (۱۳۸۰). *دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی*، تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۴). *راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین‌المللی*. تهران: انتشارات سازمان سنجش.
- محمدی، رضا و همکاران. (۱۳۸۶). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی*. تهران: انتشارات سازمان سنجش.
- رحیمی، محسن (۱۳۸۷). *ارزیابی درونی و برونی درون- دانشگاهی گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.