

ارزیابی درونی بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز

عباس اناری نژاد^۱، علی اکبر صفوی^۲

^۱دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی فارس، anarinejad@gmail.com

^۲دانشکده مهندسی برق و کامپیوتر دانشگاه شیراز، safavi@shirazu.ac.ir

چکیده - مطالعه حاضر با هدف ارزیابی درونی بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز به شیوه پیمایشی-توصیفی انجام گرفت. در این مطالعه بسیاری از ابعاد مرتبط با رضایت کارفرمایان صنعت، اساتید و دانشجویان مورد هدف قرار گرفت. برای این منظور پرسشنامه طراحی شده توسط محققین که هفت عامل مورد ارزیابی (شامل هدفها، هیات علمی، دانشجویان، فرایند یاددهی-یادگیری، برنامه های آموزشی و درسی، امکانات و تجهیزات، و دانش آموختگان گروه) را با استفاده از ۲۹ ملاک و ۱۱۰ نشانگر می‌سنجید؛ روی نمونه آماری متشکل از مدیر گروه، اعضای هیات علمی گروه، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان اجرا گردید. یافته های این پژوهش حاکی از آن بود که بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز از نظر کیفیت عوامل مورد ارزیابی، دارای وضعیتی در حد «نسبتا مطلوب» می باشد. این در حالی است که دو عامل «دانشجویان» و «امکانات و تجهیزات» با برخورداری از کیفیتی «مطلوب»، بهترین وضعیت را در بین عوامل هفتگانه مورد ارزیابی دارا بودند. در پایان پیشنهادهایی برای ارتقاء گروه ارائه گردیده که می تواند در سطح گروه آموزشی، دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه متبوع مورد توجه قرار گیرد و اقدام مناسب در جهت عملی شدن آنها به انجام رسد.

کلید واژه- ارزیابی درونی، دانشکده مهندسی، دانشگاه شیراز، قدرت و کنترل، کیفیت

آموزش عالی ملی و بین‌المللی به سرعت رشد پیدا کرده اند.

هدف سیستم های تضمین کیفیت این است که فراتر از بازننگری موقتی و مواجه ساختن گروه ها یا برنامه با استانداردها عمل کنند. در واقع هدف، درونی ساختن استانداردها و تعهد به منظور بهبود است که از آن به عنوان فرهنگ کیفیت یاد می شود[۱].

بر اساس تحقیقی که فراستخواه(۲۰۰۶) درباره الگوی اعتبارسنجی با بررسی تطبیقی ۲۰ نهاد تضمین کیفیت آموزش عالی در ۱۶ کشور مختلف جهان انجام داده است، در سطح بین‌المللی ارزیابی درونی نخستین مرجع اطلاعاتی برای تضمین کیفیت آموزش عالی تلقی می شود و در مجموع، بیش از ۹۰ درصد نظامهای بررسی شده در تحقیق مزبور ارزیابی درونی را پایه ای برای اعتبارسنجی آموزش عالی و نظام تضمین کیفیت دانسته اند[۱].

گوهاردجا(۱۹۹۹) ضمن اشاره به ارزیابی درونی به عنوان یکی از پارادایم های جدید در نظام آموزش عالی، معتقد است که ارزیابی در یک موسسه یا دانشگاه عبارت از کمک به بهبود موسسه و برنامه ها، ترسیم مسیری برای سنجش موسسه، خودتحلیل گری در برنامه ها و مدیریت آنها و اجرای برنامه ها، افزایش توجه و تمرکز به منظور سازماندهی جامع کیفیت و

۱- مقدمه

بهبود و ارتقاء کیفیت در نظام های دانشگاهی ضرورتی انکار ناپذیر است. دانشگاه ها و عناصر آن نقشی اساسی در تحولات جامعه ایفا می کنند. از اینرو بررسی شاخص های کیفیت و بهره وری آنان بویژه در جهان متحول کنونی اهمیت بسزایی دارد. هنگامی که از مباحث بهبود، ارتقاء و کیفیت سخن به میان می آید باید این واقعیت را پذیرفت که جامعه، نگرش ها، انتظارات و خواسته ها به سرعت در حال تغییر است و نوعی نارضایتی از وضع موجود پدیدار شده و باید تلاش شود فعالیت ها در جهت نیازها و خوسته های قابل قبول و مورد انتظار جهت دهی و هدایت شوند. لازمه این امر آن است که دانشگاهها کیفیت عملکرد خود را رصد کنند و اعتبار خویش را به قضاوت عمومی برسانند[۱]. این کار با اعتبارسنجی و ارزیابی میسر می شود و گام نخست در این زمینه، ارزیابی درونی دانشگاههاست؛ همچنانکه به زعم بنت(۲۰۰۱) تضمین کیفیت در آموزش عالی بدون ارزیابی آن امکان پذیر نیست[۲].

به دلیل اهمیت کیفیت در آموزش عالی و در نهایت تاثیر آن در اعتبار یا شهرت کشورها، شبکه های تضمین کیفیت در

کلباسی [۹]، اسکندری پور [۱۰] و زین آبادی [۱۱] اشاره کرد. در انجام ارزیابی درونی انتظار می‌رفت که اعضای هیات علمی گروه ضمن آگاهی از وضعیت موجود و مطلوب و نقاط قوت و ضعف، پیشنهادهایی برای بهبود مداوم در سطوح مختلف گروه، دانشکده، دانشگاه و آموزش عالی ارائه نمایند [۱۲].

در همین رابطه، فراستخواه (۱۳۸۷) با انجام مطالعه‌ای تحلیلی-مقایسه‌ای به بررسی تاثیر فرایند ارزیابی درونی بر برنامه ریزی برای بهبود کیفیت گروههای آموزشی دانشگاهی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که ارزیابی های درونی انجام شده در گروههای آموزشی دانشگاههای ایران بر استفاده از الگوی تعاملی در برنامه ریزی برای بهبود در سطح گروه تاثیر گذاشته است. در عین حال، کم و کیف برنامه ریزی برای بهبود در سطح گروههای آموزشی دانشگاهها بیش از اینکه از طریق اجرا یا عدم اجرای طرح ارزیابی درونی قابل پیش بینی باشد، با وضعیت زمینه‌ای آنه گروهها شامل: ۱. فرهنگ سازمانی و جو گروه؛ ۲. خودآگاهی راهبردی اعضای گروه؛ ۳. فضای هم‌اندیشی، همکاری و اعتماد متقابل؛ ۴. فرهنگ ارزشیابی و کیفیت؛ ۵. تعاملات اجتماعی گروه رابطه دارد [۱].

در دو دهه اخیر تحولات و چالش‌هایی نظیر روند جهانی شدن، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش محور شدن اقتصاد، افزایش کمی دانشجویان و کاهش بودجه سرانه آنها و همچنین افزایش رقابت بین موسسات آموزش عالی در سطح بین‌المللی و تقاضا برای پاسخگویی بیشتر، توجه به کیفیت آموزش عالی را هدف قرار داده است و موجب تاکید بیش از پیش بر ضرورت کارکرد ارزیابی در نظامهای آموزش عالی جهان شده اند [۱۳]؛ بطوری که ایجاد نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی گوناگون برای ارزیابی و اعتبارسنجی آموزش عالی جهت پاسخگو بودن و بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و عرضه خدمات تخصصی دانشگاهها مورد توجه قرار گرفته است.

این در حالی است که در اروپا، کشورهای هلند و فرانسه از سال ۱۹۸۵، آلمان و فنلاند از سال ۱۹۹۰ و انگلستان از سال ۱۹۹۳ به بعد در زمینه اعتبارسنجی و ارزیابی درونی و بیرونی به منظور حصول اطمینان از تامین کیفیت مطلوب در نظام آموزش عالی فعالیت نموده‌اند. در قاره آسیا نیز کشور ژاپن از سال ۱۹۴۷، هنگ کنگ و کره جنوبی از سال ۱۹۹۰ و هند از سال ۱۹۹۴ شروع کرده‌اند [۷].

بخش مهندسی قدرت و کنترل یکی از بخش‌های دانشکده مهندسی برق دانشگاه شیراز می‌باشد که با تصویب هیات رئیسه دانشگاه شیراز در سال ۱۳۸۷ در این دانشکده راه‌اندازی گردید

مبنایی برای فرایند برنامه ریزی است [۳]. در همین زمینه بازرگان (۱۳۷۴) مطمئن‌ترین نقطه شروع ارزیابی آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه را ارزیابی درونی می‌داند که زمینه‌ای مساعد برای تغییرات لازم در جهت بهبود کیفیت آموزش عالی را فراهم می‌آورد. در ارزیابی درونی هدف آن است کدست‌اندراکاران نظام آموزشی در خصوص هدفهای نظام و مسائلی که در تحقق این هدفها وجود دارد، آگاهی بیشتری به دست آورند و سپس، میزان دستیابی به آنها را بسنجند تا بر آن اساس برای بهبود کیفیت در آینده برنامه ریزی کنند [۴].

ارزیابی درونی به عنوان یک رهیافت مشارکتی که به بازنگری منظم، سیستماتیک و جامع فعالیت‌های نظام (موسسات آموزش عالی) می‌انجامد و مبتنی بر فرایندها و واقعیت‌های موجود موسسات است دارای مجموعه‌ای از ویژگیهای خاص و برجسته است که بازرگان (۱۳۸۰) به برخی از این ویژگیها اشاره کرده است [۵]:

- برانگیختن دست‌اندرکاران نظام برای مشارکت در بهبود آن
- کمک به خود تنظیمی امور نظام آموزشی
- کمک به خود تنظیمی امور نظام آموزشی
- بهبود بخشیدن بر کیفیت نظام آموزشی

به هر حال ارزیابی درونی به عنوان فرایند خود را در آینده دیدن، چنانچه از طرف اعضاء هیات علمی و کارکنان یک نظام آموزشی پذیرفته شود و به عنوان یک ابتکار عمل از متن یک نظام با اهداف تقویت و حمایت از خلاقیت‌های درون گروهی و برنامه ریزی جهت ارتقاء کیفیت و فعالیتهای آن نمود پیدا کند می‌تواند به تغییر وضعیت موجود و اصلاح نقاط ضعف و بهبود و ارتقاء کیفیت نظام یا برنامه مورد ارزیابی منجر شود.

طی سالیان اخیر طرح ارزیابی درونی در بسیاری از گروه‌ها و بخش‌های آموزشی دانشگاههای کشور به مرحله اجرا در آمده است. بطوریکه نخستین ارزیابی درونی در گروههای آموزشی آموزش عالی ایران (غیرپزشکی) در گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶ انجام گرفت [۶] و در ادامه نیز با اختصاص ردیف اعتباری برای ارزیابی و اعتبارسنجی در برنامه سوم توسعه (۱۳۸۳-۱۳۷۹) اجرای آن به عهده سازمان سنجش آموزش کشور گذاشته شد و گروههای آموزشی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی به تعریف و اجرای طرح ارزیابی درونی پرداختند و اخیرا نیز در زمینه ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی به منظور ارتقای کیفیت گروه‌ها، تحقیقات متعددی انجام گرفته است که از جمله آنها می‌توان به مطالعات کریمیان و همکاران [۷]، بازارگادی [۸]، یارمحمدیان و

مطلوب گروه می باشد، در قالب سوالات پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت.

با توجه به اینکه کلیه مراحل مربوط به تدوین عوامل، ملاکها و نشانگرها با تایید اساتید متخصص گروه آموزشی انجام گرفت، روایی محتوایی برای ابزارهای تحقیق حاصل شد و پس از احراز روایی محتوا، پایایی آنها نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (در دامنه ای بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۲) به تایید رسید.

پس از گردآوری داده ها وضعیت موجود بر اساس نشانگرها و ملاک ها بر طبق طیف سه گزینه ای لیکرت توصیف شد. در تجزیه و تحلیل داده ها، برای کمترین امتیاز، «یک» و برای بیشترین امتیاز، «سه» در نظر گرفته شد و با تقسیم فاصله به سه قسمت مساوی، میانگین های بین ۱ تا ۱/۶۶ به عنوان وضعیت نامطلوب، بین ۱/۶۷ تا ۲/۳۳، نسبتا مطلوب و بین ۲/۳۴ تا ۳، وضعیت مطلوب در نظر گرفته شد. امتیاز هر نشانگر بر حسب امتیاز هر گزینه در فراوانی آن نسبت به تعداد پاسخ ها محاسبه گردید. از مجموع امتیاز نشانگرها نسبت به تعداد کل نشانگرها، امتیاز ملاک تعیین شد و با جمع امتیاز ملاک های تشکیل دهنده هر عامل نسبت به تعداد کل ملاک ها، امتیاز عامل مشخص گردید. نهایتا داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، وزن دهی) به کمک نرم افزار SPSS-16 تحلیل گردید.

شایان ذکر است که بعضی از سوالات به صورت دو گزینه ای یا دو طیفی (بلی/خیر) طراحی شدند که در یک حالت مطلوب و در حالت دیگر نامطلوب ارزیابی می شدند. تعدادی از سوالات به صورت سه گزینه ای یا سه طیفی طراحی شد که به صورت مطلوب، نسبتا مطلوب و نامطلوب ارزیابی شدند. بخش دیگری از سوالات هم به صورت پنج گزینه ای طراحی شد که روش تحلیل آنها بدین صورت بود که ابتدا نقاط روی مقیاس ارزش گذاری شد و در مرحله بعد برای تحلیل هر سوال، فراوانی های مربوط به هر گزینه، مشخص و سپس فراوانی هر گزینه در ارزش عددی آن ضرب شد و آنگاه مجموع حاصل ضرب ها با هم جمع و بر تعداد پاسخ دهنده تقسیم شد تا میانگین وزنی آن سوال مشخص شود.

۳- نتایج

نتایج به دست آمده از میانگین امتیاز ملاک های مورد ارزیابی بخش مهندسی قدرت و کنترل در عوامل هفت گانه در جدول شماره ۱ خلاصه گردیده است.

و طی سال های اخیر از نظر تعداد دانشجو و دانش آموخته رشد قابل توجهی داشته؛ ولی هنوز مورد ارزیابی قرار نگرفته و هیچ گونه اطلاعی در زمینه میزان تحقق اهداف آن و کیفیت وضع موجود وجود ندارد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف ارزیابی کیفیت آموزشی-پژوهشی بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ از طریق بکارگیری فرایند اجرایی ارزیابی درونی انجام گرفت. هدف از ارزیابی انجام شده در بخش این بود که دست اندرکاران آموزشی نسبت به تحقق اهداف و انتظارات گروه آگاهی بیشتری به دست آورند تا با سنجش میزان دستیابی به آنها، به برنامه ریزی فعالیت های آینده برای بهبود کیفیت وضعیت موجود بپردازند.

۲- روش

مطالعه حاضر با هدف ارزیابی درونی بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز به شیوه پیمایشی-توصیفی انجام گرفت. جامعه آماری مورد مطالعه در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ متشکل از مدیر گروه، اعضاء هیات علمی گروه، دانشجویان، دانش آموختگان و کارفرمایان بوده است.

جامعه آماری مدیر گروه یک نفر و جامعه آماری هیات علمی شامل دوازده نفر عضو بوده اند که بر اساس روش سرشماری تمامی این افراد مورد ارزیابی قرار گرفتند. تعداد دانشجویان کارشناسی ۱۵۵ نفر بود که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ۶۰ نفر انتخاب و ارزیابی گردیدند. تعداد دانشجویان کارشناسی ارشد ۹۵ نفر بود که از بین این افراد ۲۵ نفر بطور تصادفی انتخاب و ارزیابی شدند. تعداد دانشجویان دکتری ۲۸ نفر بودند که ۵ نفر در این ارزیابی شرکت نمودند. از بین جامعه دانش آموختگان سال های اخیر گروه، تعداد ۲۰ نفر از افراد در دسترس مورد ارزیابی قرار گرفتند. تعداد کارفرمایان مورد ارزیابی نیز ۱۵ نفر بودند.

جهت جمع آوری داده های لازم از چهار پرسشنامه محقق ساخته (ویژه مدیر گروه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارفرمایان) استفاده گردید. پرسشنامه ها بر اساس ابعاد هفت گانه: (۱- هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ ۲- هیات علمی؛ ۳- دانشجویان؛ ۴- دوره های آموزشی و برنامه های درسی؛ ۵- فرایند یاددهی-یادگیری؛ ۶- امکانات و تجهیزات آموزشی - پژوهشی و ۷- دانش آموختگان) طراحی و تدوین گردید. این عوامل با توجه به ۲۹ ملاک و ۱۱۰ نشانگر توصیف شده و بر اساس الزامات مورد نظر که مشخص کننده وضعیت

میانگین امتیاز و وضعیت عوامل هفت گانه مورد ارزیابی بخش مهندسی قدرت و کنترل در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. میانگین امتیاز و وضعیت عوامل مورد ارزیابی بخش قدرت و کنترل

| ردیف | عوامل مورد ارزیابی | امتیاز | وضعیت |
|------|---|--------|-------------|
| ۱ | هدفها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات | ۲/۶۶ | نسبتا مطلوب |
| ۲ | هیات علمی | ۲/۲۲ | نسبتا مطلوب |
| ۳ | دانشجویان | ۲/۴۰ | مطلوب |
| ۴ | فرایند یاددهی - یادگیری | ۲/۰۶ | نسبتا مطلوب |
| ۵ | دوره های آموزشی و برنامه های درسی | ۱/۹۶ | نسبتا مطلوب |
| ۶ | امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی | ۲/۳۸ | مطلوب |
| ۷ | دانش آموختگان | ۱/۹۵ | نسبتا مطلوب |

۴- بحث

با توجه به یافته های به دست آمده در بخش نتایج، چنانچه وزن عوامل هفت گانه مورد ارزیابی را برابر در نظر بگیریم، کیفیت کلی گروه مهندسی قدرت و کنترل در طیف سه درجه ای (۱- نامطلوب ۲- نسبتا مطلوب ۳- مطلوب) به میزان ۲/۲۸ و در سطح نسبتا مطلوب می باشد. به عبارت دیگر، یافته های این پژوهش حاکی از آن است که بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز از نظر کیفیت عوامل مورد ارزیابی، دارای وضعیتی در حد «نسبتا مطلوب» می باشد و با وضع مطلوب فاصله دارد؛ به عبارتی گروه هنوز به اهداف و رسالت اصلی خود به طور کامل نرسیده است. ضمن اینکه یافته ها نشان می دهد که برخی از ملاک ها و نشانگرها از وضع نامطلوبی برخوردارند که از آن جمله می توان به ملاک های «روند توسعه گروه» و «آثار علمی دانش آموختگان» و نشانگرهای «تعداد اختراعات ثبت شده توسط اعضای هیات علمی گروه»، «ارزیابی فعالیت های سالانه»، «فعالیت های پژوهشی مشترک با اعضای هیات علمی خارج از کشور» و غیره اشاره نمود که این می تواند هشدار برای گروه محسوب گردد.

این در حالی است که دو عامل «دانشجویان» و «امکانات و

جدول ۱. میانگین امتیاز ملاک های مورد ارزیابی بخش مهندسی قدرت و کنترل در عوامل هفت گانه

| عوامل | ملاک ها | امتیاز |
|-----------------------------------|--|--------|
| جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات | اهداف گروه | ۱/۸۳ |
| | مدیریت گروه | ۲ |
| | روند توسعه گروه | ۱/۵ |
| | برنامه توسعه گروه | ۱/۷۵ |
| | آیین نامه ها و مصوبات گروه | ۲/۵۶ |
| | فعالیت های برون گروهی گروه | ۲/۶۶ |
| | منابع مالی گروه | ۲ |
| هیات علمی | تشکیلات سازمانی گروه | ۲/۶۶ |
| | ترکیب و توزیع اعضای هیات علمی | ۲/۵ |
| | فعالیت های آموزشی | ۲/۴ |
| | فعالیت های پژوهشی | ۲/۶ |
| دانشجویان | ارتباط اعضای هیات علمی با همکاران خارج از دانشگاه | ۱/۲۵ |
| | پذیرش و پیشرفت تحصیلی دانشجویان | ۲/۸۰ |
| | تعامل دانشجویان با اعضای هیات علمی | ۲ |
| راهبردهای یاددهی و یادگیری | علاقه و آگاهی دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و بازار کار | ۲/۳۸ |
| | الگوها و روشهای تدریس | ۲/۰۳ |
| دوره های آموزشی و برنامه های درسی | استفاده از منابع و وسایل آموزشی | ۲/۰۳ |
| | ارزشیابی پیشرفت تحصیلی | ۲/۱۲ |
| | دوره های آموزشی و اهداف آن | ۱/۹۷ |
| | انعطاف پذیری برنامه های درسی و دوره ها نسبت به نیازهای فرد و جامعه | ۲/۰۵ |
| امکانات و تجهیزات آموزشی- پژوهشی | رضایت دانش آموختگان از برنامه های درسی و آموزشی | ۱/۸۷ |
| | فضاهای آموزشی و اداری | ۲/۲۱ |
| | کتابخانه و سیستم اطلاع رسانی | ۳ |
| دانش آموختگان | امکانات و خدمات رایانه ای | ۲ |
| | کارگاه ها و آزمایشگاه ها | ۲/۳۳ |
| | ادامه تحصیل دانش آموختگان | ۲/۵ |
| | رضایت کارفرمایان از دانش و مهارت های دانش آموختگان | ۲/۴۹ |
| | آثار علمی دانش آموختگان | ۰/۴۸ |
| دانش آموختگان | سرنوشت شغلی دانش آموختگان | ۲/۵ |
| | ارتباط دانش آموختگان با گروه بعد از فراغت از تحصیل | ۱/۹۵ |

رسالت ۱: تربیت متخصصان قدرت و کنترل در گرایش‌های مربوطه برای اشتغال در مشاغل مختلف بخش‌های دولتی و خصوصی کشور از جمله: هیات علمی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، متخصص و کارشناس در بخش‌های مختلف صنعتی، اقتصادی و ...
هدف‌های ویژه:

۱-۱- ارائه دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی در مقاطع مختلف آموزش عالی به ویژه تحصیلات تکمیلی و مرتبط با رشته‌های قدرت و کنترل بر اساس نیازهای جامعه به منظور آماده ساختن افراد جهت ورود به بازار کار جامعه در بخش‌های مختلف.

۱-۲- برگزاری همایش‌ها و نشست‌های سالانه تخصصی به منظور آشنایی اعضا هیات علمی با تحولات علمی جهانی در حوزه قدرت و کنترل

۱-۳- بازنگری در دوره‌های آموزشی، برنامه‌های درسی و محتوای دروس آنها در حوزه قدرت و کنترل

۱-۴- فراهم آوردن فرصت‌های تعامل دانشجویان با صنایع و شرکت‌ها جهت کاربرد عملی دانش و مهارت‌های کلاسی و درک بیشتر واقعیت‌های بازار کار

رسالت ۲: فراهم آوردن شرایط آموزش مداوم برای دانش‌آموختگان و کارشناسان حوزه قدرت و کنترل کشور
هدف‌های ویژه:

۲-۱- برنامه ریزی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط با قدرت و کنترل

۲-۲- طراحی و ارائه برنامه‌های آموزشی در زمینه قدرت و کنترل برای ارتقاء دانش و مهارت‌های کارشناسان مربوطه
رسالت ۳: تربیت پژوهشگران توانمند در رشته قدرت و کنترل به منظور شناسایی مسایل و مشکلات صنایع مرتبط با این رشته در کشور و ارائه راه‌حلهای مناسب جهت افزایش کیفیت آنها
هدف‌های ویژه:

۳-۱- پرورش توانایی‌های دانشجویان (بویژه در تحصیلات تکمیلی) به منظور تولید دانش نو در زمینه‌های مرتبط با قدرت و کنترل

رسالت ۴: انجام پژوهش‌های بنیادی و کاربردی برای توصیف و بهبود کیفیت صنایع مرتبط با رشته قدرت و کنترل از جمله صنعت برق کشور
هدف‌های ویژه:

۴-۱- ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی در رشته قدرت و کنترل

تجهیزات»، با برخورداری از کیفیتی «مطلوب»، بهترین وضعیت را در بین عوامل هفتگانه مورد ارزیابی دارا هستند.

از دیگر سو، یافته‌های این مطالعه وضعیت پنج عامل: «هدف‌ها، جایگاه سازمانی، مدیریت و تشکیلات؛ هیات علمی؛ فرایند یاددهی- یادگیری؛ دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی؛ و دانش‌آموختگان» را در حد نسبتاً مطلوب نشان می‌دهد.

بنابراین با توجه به نتایج حاصل از فرایند ارزیابی درونی گروه قدرت و کنترل مشخص گردید که این گروه در چه مواردی از وضعیت مطلوب و در چه مواردی از وضعیت نامطلوب برخوردار است. ارائه تصویر شفاف و جانع از وضعیت موجود مبنای مناسبی برای گروه و دانشگاه است که بر اساس آن به توسعه ابعاد کمی و کیفی گروه و برنامه ریزی بلندمدت و کوتاه مدت بپردازند. این شناخت و آگاهی از وضعیت موجود سبب خواهد شد که گروه با چراغ روشن رو به جلو حرکت کند.

با توجه به نتایج حاصل از فرایند ارزیابی درونی بخش قدرت و کنترل لازم است در جهت بهبود کیفیت وضعیت گروه، تدابیر و پیشنهاد‌های زیر به کار بسته شود:

- تصریح هدف‌ها و رسالت‌های آموزشی و پژوهشی گروه بطور اعم و هدف‌ها و رسالت‌های گروه در زمینه خدمات تخصصی بطور اخص

- برای تعامل بیشتر گروه با سایر گروه‌های دانشگاه در داخل و خارج از کشور در زمینه‌های مختلف

- تصریح هدف‌های مشخص و اندازه پذیر برای دوره‌های آموزشی گروه

- توجه به اهمیت مهارت‌های کارآفرینی در دانشجویان و فعالیت در این زمینه

- فضای کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها متناسب با تعداد دانشجویان و رشته‌های تحصیلی گروه توسعه یابد.

از طرف دیگر، در تدوین هدف‌های آتی گروه بر اساس الگوی پیشنهادی بازرگان و همکاران [۹]، باید اهداف کلی دانشگاه (شامل: پرورش تفکر انتقادی، تولید دانش (تحقیقات)، آماده‌سازی شغلی، آموزش پیشرفته و نقد و کاربرد دانش)؛ نیازهای جامعه (مطابق برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور در بخش آموزش عالی)؛ ساختار دانش در رشته تخصصی و تحولات علمی مرتبط با رشته‌های گروه قدرت و کنترل؛ شرایط و امکانات نظام دانشگاهی؛ و نیازها و انتظارات گروه آموزشی (اعضاء هیأت علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان) مد نظر قرار گیرد.

با توجه به موارد فوق، می‌توان رسالت‌ها و هدف‌های گروه قدرت و کنترل را به شرح زیر مطرح کرد:

در ایران و منطقه فراهم نماید.

کشور به منظور برنامه ریزی جهت ارتقاء آنها

۲-۴- برانگیختن اعضا هیات علمی به منظور تدوین و اجرای

طرحهای پژوهشی مشترک با صنایع مربوطه

۳-۴- تدوین و اجرای طرحهای پژوهشی میان رشته ای با

همکاری سایر گروههای دانشگاه در داخل و خارج از کشور

رسالت ۵: اشاعه دانش و عرضه خدمات تخصصی در زمینه

قدرت و کنترل به افراد، نهادها و سازمان های ذینفع، ذیربط و

ذیعلاقه جامعه

هدفهای ویژه:

۱-۵- تشکیل کمیته ویژه در گروه جهت عرضه خدمات

مشاوره تخصصی با استفاده از فناوری های جدید اطلاعات و

ارتباطات

۲-۵- برگزاری همایش ها و نشست های منظم جهت

شناسایی مسائل و مشکلات شرکت ها و سازمان های صنعتی

مرتبط در سطح منطقه و کشور و هدایت آنها برای همگامی با

تحولات جهانی

رسالت ۶: فراهم ساختن شرایط و امکانات لازم به منظور

انجام طرح ها و پروژه هایی که منجر به ارائه ابداعات و اختراعات

و تولید محصولات مورد نیاز جامعه گردد

هدفهای ویژه:

۱-۶- هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به انجام طرح

ها و پایان نامه ها در موضوعاتی که منجر به ابداع، اختراع و

تولید محصول صنعتی شود

۲-۶- تشکیل کمیته ویژه در گروه بمنظور ایده یابی در

زمینه انجام اختراع و تولید محصول و پیگیری طرح های

پژوهشی منجر به اختراع و تولید محصول

۵- نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از این مطالعه نشان می دهد که بطور

کلی بخش مهندسی قدرت و کنترل دانشگاه شیراز از لحاظ

کیفیت آموزش، پژوهش و عرضه خدمات تخصصی از وضعیت

«نسبتاً مطلوبی» برخوردار است. در این زمینه وضعیت دو عامل

«دانشجویان» و «امکانات و تجهیزات» با داشتن وضعیت

«مطلوب» به مراتب از سایر عوامل و مولفه های مورد ارزیابی،

برتر و بالاتر می باشد که حکایت از برجستگی و نقطه قوت این

بخش در دو بعد مذکور دارد و می تواند زمینه ای برای ارتقاء

بیش از پیش بخش قدرت و کنترل مهندسی دانشگاه شیراز برای

تبدیل شدن به یکی از گروه های آموزشی قدرت و کنترل پیشرو

مراجع

- [۱] مقصود فراستخواه "بررسی تاثیر فرایند ارزیابی درونی بر برنامه ریزی برای بهبود کیفیت گروههای آموزشی دانشگاهی؛ تحلیلی مقایسه ای از نظر اجرا یا عدم اجرای ارزیابی درونی"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۹، پاییز ۱۳۸۷، صفحات ۱۴۵-۱۷۵.
- [2] - Bennet, Douglase, C. "Assessing quality in higher education. Journal of libeal edccation". Vol.87. No.2., 2001.
- [3] Guharja, I. E. "Response on New Paradigm in Higher Education" ; 1999, Available at: <http://www1.rad.net.id/Hi-Ed-Seminar/Paper/di-html>.
- [۴] عباس بازرگان، "ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، سال دوم، شماره ۳ و ۴، ۱۳۷۴.
- [۵] عباس بازرگان "ارزشیابی آموزشی(مفاهیم، الگوها، فرایند عملیاتی)"، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۰
- [۶] یوسف حجازی "گزارش ارزیابی درونی گروه ترویج و آموزش کشاورزی" دانشکده کشاورزی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۷
- [۷] حیدر کریمیان، عزت اله نادری، محمد عطاران و کیوان صالحی "ارزیابی درونی رهیافت مناسب برای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی؛ مطالعه موردی" فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۰
- [۸] مهرنوش بازارگادی "پیشرفتهای بین المللی در خصوص ارزیابی کیفیت در آموزش عالی"، مجله رهیافت، شماره ۱۸، بهار و تابستان ۱۳۷۷
- [۹] محمدحسین یارمحمدیان و افسانه کلباسی ارزیابی درونی گروههای آموزشی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دروه ۶، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۸۵.
- [۱۰] شهرام اسکندری پور "ارزیابی درونی مرکز تربیت معلم شهید بهشتی زنجان به منظور ارتقای کیفیت آموزشی"، تهران، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- [۱۱] حسن رضا زین آبادی و همکاران "ارزیابی درونی کیفیت گروه مشاوره و راهنمایی دانشگاه تربیت معلم"، پژوهش های مشاوره، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۸۴.
- [۱۲] رضا محمدی "راهنما و چارچوب تدوین گزارش ارزیابی درونی در سطح گروه آموزشی"، دبیرخانه ارزیابی درونی، مرکز مطالعات تحقیقات و ارزشیابی آموزشی، سازمان سنجش آموزش کشور، ۱۳۸۳.
- [۱۳] مقصود فراستخواه "تدوین و ارائه الگویی جهت ارزشیابی کیفیت و اعتبارسنجی آموزش عالی در ایران بر اساس تجارب جهانی و ایران، پایان نامه دکتری آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۵.
- [۱۴] عباس بازرگان؛ سیدمحمد میرکمالی و ابوالقاسم نادری "گزارش ارزیابی درونی گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.