

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی - پژوهشی
مطالعات آموزشی و آموزشگاهی
سال ششم، شماره شانزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۶
تاریخ چاپ: تابستان ۱۳۹۷

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ارزیابی کیفیت عملکرد اساتید دانشگاه فرهنگیان؛ رویکرد ۳۶۰ درجه

سیدعلی رضا هوشی السادات^{۱*}
ایوب ابراهیمی^۲
حسین مولائی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۱۲
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، اعتبار پرسشنامه ارزیابی کیفیت عملکرد استادان دانشگاه فرهنگیان با استفاده از نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان درباره ملاک‌ها و مؤلفه‌های ارزیابی از استادان و نیز تعیین مراجع ارزیابی مناسب برای هریک از مؤلفه‌های و گویه‌های ارزیابی عملکرد استاد را در محیط دانشگاهی بررسی می‌کند. روش پژوهش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تشکیل می‌دهد که با بررسی جامعه آماری و مطابقت شرایط آنها با نیازهای تحقیق تعداد (۲۴۷) نفر از آنان برای نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای اطمینان از روایی نیز از روش توافق متخصصان حوزه نظارت و ارزیابی و برخی اعضای هیئت علمی دانشگاه استفاده شده است، اجرای مقدماتی این ابزار روی یک نمونه ۳۰ نفری انجام گرفت و پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ محاسبه شد ($\alpha = 0/87$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استنباطی از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. هم‌چنین برای استخراج مؤلفه‌های پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و نیز برای اعتبارسنجی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. براساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های پنج‌گانه اخلاق حرفه‌ای، التزام عملی، توانایی حرفه‌ای، توانایی علمی آموزشی و مدیریت و رهبری کلاس به‌عنوان مؤلفه‌های ارزیابی اساتید شناخته شد. نتایج نشان می‌دهد استادان دانشگاه، معاون آموزشی، مدیر گروه، دانشجویان و خودارزیابی را مراجع ارزیابی مناسب دانسته‌اند.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی اساتید، رویکرد ۳۶۰ درجه، مراجع ارزیابی، دانشگاه فرهنگیان

hooshisadat.alireza@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی
۳. کارشناس ارشد بهسازی منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

ارزیابی عملکرد همواره فرایندی اساسی و مهم برای همه سازمان‌ها و به‌خصوص برای نظام آموزش عالی بوده که هدف آن رسیدن به تعالی و بهبود کیفیت در فرایندهای یادگیری است. با توجه به ضرورت‌ها و الزاماتی که امروزه برای تضمین کیفیت در عرصه آموزشی و در نظام آموزش عالی ایجاد شده است، نیاز به اصلاح و توسعه نظام‌های تضمین کیفیت دانشگاهی بیش از پیش احساس می‌شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱). به همین دلیل، معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان برای پرکردن این شکاف، در جایگاه نهاد دانشگاهی نوپا تشکیل شده است تا به‌خصوص نیاز به تضمین و بهبود کیفیت آموزشی را در اجرا و در کلاس درس مرتفع سازد. یکی از این عوامل فرایندی کیفی، استاد و هیئت علمی است که وظیفه خطیر آموزش و تربیت دانشجومعلم‌ان را بر عهده دارند؛ دانشجومعلمانی که در آینده سرمایه‌های کشور را پرورش خواهند داد.

از سوی دیگر، ارزیابی اساتید و اعضای هیئت علمی در نظام‌های آموزش عالی و به‌ویژه در دانشگاه فرهنگیان همواره محل بحث و مناقشه دست‌اندرکاران و عوامل دخیل در سیستم‌های نظارتی و ارزیابی عملکرد مربوط به آن بوده است. مجموعه عوامل مؤثر در این نظام از بخش‌های توسعه منابع انسانی دانشگاه‌ها تا بخش‌های آموزشی و دفتر نظارت و ارزیابی در برخی دانشگاه‌ها، به بحث مشکلات ارزیابی عملکرد اساتید در پایان ترم‌های تحصیلی توجه کرده و از منظر تحقیقی نیز پژوهشگران مختلف این ارزیابی‌ها را بررسی و عارضه‌یابی کرده‌اند (آنا، ۲۰۱۳).

مروری بر نقاط ضعف ارزیابی‌های گذشته از اساتید در دانشگاه‌های مختلف نشان می‌دهد که این ارزیابی‌ها، اولاً یک‌سویه بوده و فقط دانشجویان انجام آن را انجام داده‌اند، ثانیاً این پژوهش‌ها از نظر اعتبارسنجی و قابلیت اعتماد و روایی، بررسی و تأیید نشده‌اند. از سوی دیگر، به برخی از مؤلفه‌های شایستگی‌های آموزش و یادگیری مربوط به عملکرد استاد در ارزیابی‌ها توجه نشده است. با توجه به این خلل در تحقیقات پیشین و اهمیت ارزشیابی اساتید از منظرهای مختلف، این پژوهش به رویکرد ارزیابی جامع چندمنبعی^۲ ۳۶۰ درجه در ارزیابی عملکرد آموزشی و تدریس اساتید پرداخته شده است. رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه

1. Annan

2. Multisource

یک استراتژی ارزیابی و بازخوردی است که موجب رشد و تعالی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌شود. بازخورد ۳۶۰ درجه براساس بازخورد از همکاران، زیردستان، مدیران و دیگرانی است که در سیکل ارزیابی قرار دارند (مهار^۱، ۲۰۰۹). نتایج تحقیقات نیز نشان داده است که این بازخورد در افزایش کیفیت عملکرد و کیفیت نظام دانشگاهی مؤثر است؛ برای مثال محمودی صاحبی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی معیارهای ارزیابی عملکرد تدریس استادان با تأکید بر آموزش مهندسی را بررسی کرده و نتیجه گرفته‌اند که از نظر استادان معیارهای طرح درس، برنامه زمان‌بندی در جلسات کلاسی با رعایت سرفصل‌ها و از نظر دانشجویان ارائه جزوه درسی، پاسخگویی به سؤالات، استفاده از مثال‌های مناسب، میزان مهارت‌های استاد در درس عملی، میزان مشارکت و سرپرستی پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی کیفیت تدریس استادان است. باستانی و همکاران (۲۰۱۳) با پژوهشی با هدف بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی درباره سیستم ارزیابی کنونی و آرمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه در دانشکده پزشکی دانشگاه تهران به این نتیجه رسیدند که بهترین روش ارزیابی از اساتید روش ارزیابی ۳۶۰ درجه و فراتر از فرم‌های ارزیابی استاد توسط دانشجو است. برک^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با هدف بررسی کارایی و اعتبار روش ۳۶۰ درجه در ارزیابی عملکرد آموزشی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی نتیجه گرفته است که به کارگیری این روش رضایت بیشتری از سوی اساتید و مدیران دانشگاه در ارزیابی عملکرد ایشان وجود دارد. تحقیقاتی نیز نشان می‌دهد به کارگیری مدل‌های جدید و مشارکتی در ارزیابی اساتید توسط دانشجویان و سایر مراجع ارزیابی می‌تواند به کاهش مقاومت‌ها، کاهش اثرات منفی ارزیابی، افزایش صحت و اعتبار داده‌ها و بازخورد و افزایش رضایتمندی از ارزشیابی کمک کند (خورسندی و همکاران، ۱۳۹۲).

اهمیت ارزشیابی اساتید نیز در اسناد دانشگاه فرهنگیان نیز به چشم می‌خورد. در چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه فرهنگیان در افق ۱۴۰۴ اشاره به برخورداری از هیئت علمی، کارشناسان، کارکنان و مدیران مؤمن، عامل، صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین شده است. همین‌طور در بند ۵ اهداف کلان به استقرار و نهادینه‌سازی نظام تضمین کیفیت نیز اشاره شده است. در بند ۲-۲، اهداف عملیاتی نیز به استقرار نظام جذب، به کارگیری،

1. mahar

2. BERK

نگهداشت و تعدیل منابع انسانی (هیئت علمی) توانمند اشاره شده است. تمامی این موارد مشحص می‌کند که ارزیابی صحیح از منابع انسانی اصلی دانشگاه یعنی اعضای هیئت علمی و نیز سعی در توانمندکردن و بالنده‌کردن ایشان از ضروریات و ملزومات داشتن یک نظام تضمین کیفیت مؤثر در عرصه نظام آموزش عالی است.

در برخی پژوهش‌ها در ایران، خلاهایی چه از لحاظ ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها و چه از نظر روش‌های تحلیل آماری به چشم می‌خورد که کاربردی‌پذیری کمتری را در عرصه عمل فراهم می‌کند. در این پژوهش سعی شده است با بهره‌گیری از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، به خلا روشی در تحلیل داده‌ها پاسخ درخوری داده شود و از سوی دیگر، با ارائه نتایج برای اجرا به بخش‌های مربوطه دانشگاه فرهنگیان، نتایج کاربردی شود و قابلیت ابلاغ برای اجرای آن را داشته باشد.

زمینه و محیط انجام این تحقیق در دانشگاه فرهنگیان و بر بنیان پژوهش دیگری در دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه درباره شناسایی عوامل و مؤلفه‌های رویکرد ارزیابی اساتید توسط دانشجویان و نقاط قوت و ضعف آن و به طور کلی اعتباریابی به کارگیری این نوع روش ارزیابی در دانشگاه فرهنگیان بوده که پس از مشخص شدن نتایج آن، ضرورت انجام پژوهش تکمیلی احساس شده و این پژوهش فاز دوم آن است. بدین منظور این پژوهش به اعتبارسنجی ارزیابی اساتید از سه منظر یا سه سؤال اساسی زیر به عنوان سؤال‌های پژوهشی می‌پردازد:

۱- وضعیت مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد آموزشی و تدریسی اساتید در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

۲- مؤلفه‌های مربوط به ارزیابی اساتید در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

۳- مراجع ارزیابی مناسب هریک از مؤلفه‌های ارزیابی اساتید کدامند؟

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی پیمایشی و از روش تحقیق کمی است. جامعه آماری پژوهش تمام اساتید شرکت‌کننده دانشگاه فرهنگیان که با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران ۲۴۷ نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش در این تحقیق، پرسشنامه ۳۷ سؤالی محقق‌ساخته بود که با مطالعه ادبیات نظری و پژوهش‌های پیشین در زمینه ارزیابی اساتید در دانشگاه‌های مختلف و تعیین روایی آن

توسط متخصصان حوزه نظارت و ارزیابی و برخی اعضای هیئت علمی دانشگاه تأیید شده است. اجرای مقدماتی این ابزار روی یک نمونه ۳۰ نفری، پایایی ۸۰ درصدی در مقیاس آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و نیز از تحلیل عاملی اکتشافی برای استخراج مؤلفه‌های پرسشنامه و تحلیل عاملی تأییدی برای اعتبارسنجی ابزار استفاده شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل حاصل از داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و تحلیل عاملی اکتشافی ارائه شده است. نتایج تحلیل توصیفی ۵ ملاک استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی بوده که در جدول زیر ارائه شده است.

سؤال ۱: وضعیت مؤلفه‌های ارزیابی مناسب اساتید در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

جدول ۱: مشخصه‌های آماری عامل‌های ارزیابی اساتید

عامل‌ها	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۲/۸۹	۰/۲۴۲
التزام عملی	۲/۸۴	۰/۲۵۵
توانایی حرفه‌ای	۲/۷۳	۰/۳۵۸
توانایی علمی و آموزشی	۲/۸۱	۰/۲۹۰
مدیریت و رهبری کلاس	۲/۸۴	۰/۲۶۸

نتایج جدول نشان می‌دهد پراکندگی اندکی در میان عامل‌ها وجود دارد؛ پس نظرات به هم نزدیک بوده‌اند. بیشترین میانگین مربوط به «اخلاق حرفه‌ای» با میانگین ۲/۸۹ و کمترین مقدار مربوط به «توانایی حرفه‌ای» با میانگین ۲/۷۳ گزارش شده است. مؤلفه‌های مدیریت و رهبری کلاس و التزام عملی بعد از آن دارای بیشترین اهمیت و اولویت برای ارزیابی اساتید برخوردار بوده‌اند.

۲- مؤلفه‌ها و عامل‌های مربوط به گویه‌های پرسشنامه کدامند؟

در پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده و از طریق نرم‌افزار SPSS در قالب عوامل جدید دسته‌بندی انجام شده است. به منظور حصول اطمینان از کفایت نمونه‌برداری، صفرنبودن ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه نتایج KMO و

آزمون بارتلت محاسبه شد. براساس نتایج اولیه تحقیق، مقدار KMO و آماره بارتلت به ترتیب ۰/۸۷۶ و ۳۶۱۸/۶ به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار شد؛ این نشان می‌دهد داده‌ها برای انجام تحلیل اکتشافی مناسب بوده‌اند.

بنابراین با وجود این مقادیر مطلوب می‌توان تحلیل عاملی انجام داد. تحلیل عاملی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی اجرا شد. برای اینکه مؤلفه‌های اصلی مشخص شوند، ارزش‌های مطلق زیر ۰/۴ انتخاب شد. ماتریس همبستگی به شیوه واریماکس (با فرض غیرهم‌بسته بودن عامل‌ها) چرخش داده شد. مشخصه‌های آماری اولیه در جدول شماره ۹ نمایش داده شده‌اند. نام‌گذاری عوامل با کمک تیم متخصص افراد صاحب‌نظر، پس از چندبار اصلاح و ویرایش نهایی شدند.

جدول ۲: مقادیر تحلیل اکتشافی

عوامل	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
۱	۵/۵۵۸	۱۵/۴۳۸	۱۵/۴۳۸
۲	۴/۵۰۵	۱۲/۵۱۳	۲۷/۹۵۰
۳	۳/۷۱۸	۱۰/۳۲۸	۳۸/۲۷۸
۴	۳/۴۸۲	۶/۶۷۳	۴۷/۹۵۱
۵	۳/۰۸۹	۸/۵۸۰	۵۶/۵۳۲
۶	۲/۸۹۲	۸/۰۳۴	۶۴/۵۶۶
۷	۱/۹۴۷	۵/۴۰۸	۶۹/۹۷۴

براساس داده‌های جدول بالا، ارزش ویژه عامل ۱ تا ۷ به دست آمده، بزرگ‌تر از ۱ هستند و این دوازده عامل روی هم ۶۹/۹۷۴ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. پس از بررسی ماتریس چرخ‌یافته به روش واریماکس، مشخص شد که گویه‌های ۳۰ و ۳۵ به دلیل پایین بودن همبستگی آنها با عوامل (کمتر از ۰/۴۰) در زیر هیچ عاملی قرار نگرفتند و باید حذف و دوباره تحلیل عاملی اجرا شود، با انجام تحلیل عاملی مجدد نتایج به دست آمده در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳: بارهای عاملی مؤلفه اخلاق حرفه‌ای

بار عاملی	گویه	مؤلفه‌ها	شماره
۰/۵۵	حسن خلق، سعه صدر و رعایت آداب و رفتار اجتماعی مناسب با دانشجویان	اخلاق حرفه‌ای	۱
۰/۶۲	دارا بودن مقبولیت علمی در دانشگاه		۲
۰/۷۶	رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان		۳
۰/۶۷	دارا بودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه		۴
۰/۷۹	صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات		۵
۰/۲۴	توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه		۶

نتایج درباره ملاک اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عاملی بالا و مناسب بوده‌اند و ۶ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، دو گویه «صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات» (۰/۷۹) و «رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان» (۰/۷۶) دارای بیش‌ترین بار عاملی بوده است؛ بنابراین اهمیت زیادی را در این عامل نشان می‌دهند.

جدول ۴: بارهای عاملی مؤلفه التزام عملی

بار عاملی	گویه	ملاک	شماره
۰/۵۶	نظم و انضباط کاری و حضور به‌موقع استاد و رعایت زمان کلاس	التزام عملی	۱
۰/۶۶	وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در ارائه خدمات آموزشی و انجام وظایف		۲
۰/۷۵	داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری		۳
۰/۶۲	ایجاد انگیزه و رغبت برای تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان		۴
۰/۴۵	میزان تعامل با همکاران و دانشجویان در دانشگاه		۵
۰/۵۳	امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس		۶
۰/۴۱	احترام و پای‌بندی به ارزش‌های اسلامی و ملی در محیط‌های آموزشی		۷
۰/۵۷	میزان پای‌بندی و رعایت قوانین، مقررات و برنامه‌های مصوب دانشگاه		۸

نتایج درباره ملاک التزام عملی نشان می‌دهد همه عوامل دارای بار عاملی بالا و مناسب بوده‌اند و ۸ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه

«داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری» دارای بیشترین بار عاملی بوده است؛ بنابراین اهمیت بسیاری را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۵: بارهای عاملی مؤلفه توانایی حرفه‌ای

بار عاملی	نشانگر	ملاک	رتبه
۰/۶۰	توجه به ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان در ارائه خدمات آموزشی	توانایی حرفه‌ای	۱
۰/۷۲	توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان		۲
۰/۵۵	استفاده از روش‌های نوین آموزشی و پژوهش‌محور در امر تدریس		۳
۰/۵۵	به‌کارگیری فناوری و وسایل کمک آموزشی متناسب در امر تدریس		۴
۰/۷۰	انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان		۵
۰/۶۹	کیفیت آزمون و سؤالات طرح‌شده در امتحانات پایانی		۶
۰/۶۱	استفاده مطلوب از مثال‌های مفهومی، عینی و کاربردی و ارائه تمرین‌های مناسب		۷
۰/۶۵	کیفیت انجام ارزشیابی دانشجو در کلاس درس و طول ترم تحصیلی		۸

نتایج در زمینه ملاک توانایی حرفه‌ای نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عاملی بالا و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۸ گویه با این عامل همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان» و «انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان» دارای بیشترین بار عاملی بوده است؛ بنابراین اهمیت بسیار زیادی را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۶: بارهای عاملی مؤلفه توانایی علمی و آموزشی

بار عاملی	نشانگر	ملاک	رتبه
۰/۶۳	آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی و رعایت پیوستگی و انسجام مطالب	توانایی علمی و آموزشی	۲۳
۰/۵۷	ارائه سرفصل درس به دانشجویان و رعایت آن در طول ترم تحصیلی		۲۴
۰/۵۰	مشارکت‌دادن دانشجویان در مباحث درسی		۲۵
۰/۵۵	توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس		۲۶
۰/۶۱	حساسیت و اهمیت‌دادن به کیفیت آموزش و فرایند یاددهی - یادگیری		۲۷
۰/۵۶	میزان علاقه و اشتیاق استاد به امر آموزش و تدریس		۲۸

نتایج در زمینه ملاک توانایی علمی و آموزشی نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عاملی زیاد و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۶ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی» و «رعایت پیوستگی و حساسیت و اهمیت دادن به کیفیت آموزش و فرایند یاددهی - یادگیری» دارای بیشترین بار عاملی بوده است و بنابراین اهمیت بسیاری را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۷: بارهای عاملی مؤلفه مدیریت و رهبری کلاس

بار عاملی	نشانگر	ملاک	λ ^۲ _ج
۰/۵۰	قدرت اداره و رهبری کلاس درس	مدیریت و رهبری کلاس	۲۹
۰/۶۱	میزان تسلط و اشراف به موضوع و محتوای درس		۳۰
۰/۶۱	به‌روز بودن استاد و ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی		۳۱
۰/۵۸	استفاده مفید از وقت کلاس برای فعالیتهای آموزشی		۳۲
۰/۶۰	بیان صریح و قابل فهم هدف و محتوای درسی برای دانشجویان		۳۳
۰/۶۰	توانایی تفهیم و انتقال مطالب اساسی درس به دانشجویان		۳۴
۰/۵۷	توانایی سازماندهی موضوع تدریس در قالب یک طرح و برنامه درسی مشخص		۳۵

نتایج در زمینه ملاک مدیریت و رهبری کلاس نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۶ گویه با این عامل همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «میزان تسلط و اشراف به موضوع و به‌روز بودن استاد» و «ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی» دارای بیشترین بار عاملی بوده است و بنابراین اهمیت فراوانی را در این عامل نشان می‌دهد.

۳- مراجع ارزیابی مناسب هریک از مؤلفه‌های ارزیابی اساتید کدام هستند؟

در پاسخ به این سؤال، وزن‌ها و اولویت‌های داده‌شده به هریک از مراجع مناسب ارزیابی از منظر اساتید شرکت‌کننده در جلسه‌ها اخذ و تحلیل شده و درصد آن محاسبه شده است. به این ترتیب که کد ۰ و ۱ به هریک از مراجع ارزشیابی چهارگانه یعنی معاون آموزشی، مدیرگروه، دانشجو و استاد داده شد و سپس با بررسی کدهای داده‌شده، مرجع ارزشیابی مناسب هریک از مؤلفه‌های و گویه‌ها مشخص شد که نتایج آن در جدول‌های زیر ارائه شده است:

سؤالات	مؤلفه‌ها	گویه	معاون آموزشی	مدیر گروه	دانشجویان	خود ارزیابی
۱	اخلاق حرفه‌ای	حسن خلق، سعه صدر و رعایت آداب و رفتار اجتماعی مناسب با دانشجویان	✓	✓	✓	✓
۲		دارا بودن مقبولیت علمی در دانشگاه	✓	✓	✓	
۳		رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان	✓	✓	✓	
۴		دارا بودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه	✓	✓	✓	
۵		صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات	✓	✓	✓	
۶		توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه	✓	✓		
۷	التزام عملی	نظم و انضباط کاری و حضور به موقع استاد و رعایت زمان کلاس	✓	✓	✓	✓
۸		وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در ارائه خدمات آموزشی و انجام وظایف	✓	✓	✓	✓
۹		داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری	✓	✓	✓	
۱۰		ایجاد انگیزه و رغبت جهت تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان	✓	✓	✓	
۱۱		میزان تعامل با همکاران و دانشجویان در دانشگاه	✓	✓	✓	✓
۱۲		امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس	✓	✓	✓	
۱۳		احترام و پایبندی به ارزش‌های اسلامی و ملی در محیط‌های آموزشی	✓	✓	✓	✓
۱۴		میزان پایبندی و رعایت قوانین، مقررات و برنامه‌های مصوب دانشگاه	✓	✓	✓	✓
۱۵		توجه به ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان در ارائه خدمات آموزشی	✓	✓	✓	
۱۶		توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان	✓	✓	✓	
۱۷		استفاده از روش‌های نوین آموزشی و پژوهش‌محور در امر تدریس	✓	✓	✓	
۱۸		به کارگیری فناوری و وسایل کمک آموزشی متناسب در امر تدریس	✓	✓	✓	✓
۱۹		انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان	✓	✓	✓	
۲۰		کیفیت آزمون و سؤالات طرح‌شده در امتحانات پایانی	✓	✓	✓	
۲۱	استفاده مطلوب از مثال‌های مفهومی، عینی و کاربردی و ارائه تمرین‌های مناسب	✓	✓	✓		
۲۲	کیفیت انجام ارزشیابی دانشجو در کلاس درس و طول ترم تحصیلی	✓	✓	✓		

جدول بالا مربوط به سؤالات و مؤلفه‌های مربوط به معاون آموزشی است. به عبارت دیگر، با توجه به تحلیل پرسشنامه، پاسخ‌دهندگان اعلام داشتند که در گویه‌ها و نیز مؤلفه‌های جدول بالا، معاون آموزشی را برای ارزیابی مُحقق می‌دانند. از نظر اساتید، «مدیریت و رهبری کلاس» تنها ملاکی بود که برای معاون آموزش دانشکده یا پردیس قابل

ردیف	مؤلفه‌ها	گویه	معاون آموزشی	مدیر گروه	دانشجویان	خود ارزیابی
۲۳	توانایی علمی و آموزشی	آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی و رعایت پیوستگی و انسجام مطالب		✓	✓	✓
۲۴		ارائه سرفصل درس به دانشجویان و رعایت آن در طول ترم تحصیلی		✓	✓	✓
۲۵		مشارکت دادن دانشجویان در مباحث درسی		✓	✓	✓
۲۶		توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس		✓	✓	✓
۲۷		حساسیت و اهمیت دادن به کیفیت آموزش و فرایند یاددهی- یادگیری		✓	✓	✓
۲۸		میزان علاقه و اشتیاق استاد به امر آموزش و تدریس		✓	✓	✓
۲۹		قدرت اداره و رهبری کلاس درس		✓	✓	✓
۳۰		میزان تسلط و اشراف به موضوع و محتوای درس		✓	✓	✓
۳۱	مدیریت و رهبری کلاس	به‌روز بودن استاد و ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی		✓	✓	✓
۳۲		استفاده مفید از وقت کلاس برای فعالیتهای آموزشی		✓	✓	✓
۳۳		بیان صریح و قابل فهم هدف و محتوای درسی برای دانشجویان		✓	✓	✓
۳۴		توانایی تفهیم و انتقال مطالب اساسی درس به دانشجویان		✓	✓	✓
۳۵		توانایی سازماندهی موضوع تدریس در قالب یک طرح و برنامه درسی مشخص		✓	✓	✓

ارزیابی نیست. در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، از میان ۶ گویه، تنها ۲ گویه را معاون آموزش شایسته ارزیابی تشخیص داده است و در مؤلفه توانایی حرفه‌ای نیز از میان ۸ گویه، معاون آموزشی تنها ۳ گویه در جدول بالا را مناسب تشخیص داده شد. در مؤلفه التزام عملی، همه گویه‌ها برای معاون آموزشی در ارزیابی مناسب دیده شد و در مؤلفه اخلاق حرفه‌ای تنها گویه «رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان» را معاون آموزشی مناسب تشخیص داده نشد.

در جدول بالا نیز که مربوط به مدیر گروه آموزشی است، نتایج نشان می‌دهد که از نظر اساتید پاسخ‌دهنده، همه مؤلفه‌ها برای مدیر گروه قابل ارزیابی است. در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، مدیر گروه گویه «توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس» از نظر پاسخ‌دهندگان برای ارزیابی مناسب تشخیص داده نشدند.

جدول بالا نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌ها دارای شایستگی لازم برای ارزیابی توسط دانشجویان می‌باشند. تنها گویه «توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه» از

نظر پاسخ‌دهندگان شایسته ارزیابی توسط دانشجویان تشخیص داده نشد. نتایج جدول بالا نشان می‌دهد در زمینه خودارزیابی، استاد تمامی گویه‌های مدیریت و رهبری کلاس را شایسته ارزیابی شناخته شدند. در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، گویه «حساسیت و اهمیت دادن به کیفیت آموزش و فرایند یاددهی - یادگیری» شایسته خودارزیابی استاد نیست؛ در مؤلفه توانایی حرفه‌ای، گویه «انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان» برای خودارزیابی استادان مناسب تشخیص داده نشد؛ در مؤلفه التزام عملی، گویه‌های «داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری»، «ایجاد انگیزه و رغبت جهت تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان» و «امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس» برای خودارزیابی توسط استاد مناسب شناخته نشد و در نهایت در مؤلفه اخلاق حرفه‌ای، گویه‌های «دارا بودن مقبولیت علمی در دانشگاه»، «دارا بودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه» و «صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات» برای خودارزیابی استاد مناسب دیده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت بهترین نوع ارزشیابی عملکرد آموزشی و کلاسی اساتید، ارزیابی جامع با رویکرد ۳۶۰ درجه شامل خودارزیابی، ارزیابی توسط دانشجو، ارزیابی توسط معاون آموزشی و توسط مدیرگروه است. این موضوع با توجه به انجام‌نگرفتن سه ارزیابی دیگر و انجام ارزیابی استاد توسط دانشجو در اکثر نظام‌های آموزش عالی کشور اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. در این صورت می‌توان انتظار داشت با انجام ارزیابی جامع‌تر و بهره‌گیری از رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه بهتر بتوان کیفیت را در آموزش استاد رصد و تضمین کرده و از قضاوت‌ها و دیدگاه‌های سوگیرانه و خطاهای قضاوتی جلوگیری کرد. این نتایج با تحقیقات رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان است که در ارزیابی اساتید توسط دانشجویان از به‌کارگیری رویکردهای جامع‌تر حمایت کرده و خودارزیابی استاد را نیز پیشنهاد می‌کنند. گیتانی و صادق‌نژاد (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود دریافتند که رویکرد ۳۶۰ درجه در ارزشیابی اثربخشی تدریس و آموزش استادان در ارتقای کیفیت تدریس استاد و کیفیت آموزشی دانشگاه مؤثر است. شپارد (۲۰۱۳) نیز ادراکات مدیران دانشگاه و اساتید از فرایند ارزیابی‌شانرا بررسی کرده و نتیجه

گرفته است که این هر دو گروه در ارزشیابی آموزشی اثربخشی اساتید مؤثرند. اسپورن و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق درباره مفهوم ارزیابی دانشجوینان از تدریس، به این نتیجه رسیدند که برخی سوگیری‌ها در فرایند ارزشیابی و به‌خصوص سوگیری‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی معلم در اعتبار روش و ابزار ارزیابی استاد تأثیر می‌گذارد. در عین حال، ارزیابی تدریس استاد توسط دانشجو را همچنان معتبر می‌داند که این نتیجه با یافته‌های این تحقیق درباره ارتباط گویه‌های ارزیابی استاد با مرجع ارزیابی دانشجو منطبق است. در واقع، ویژگی‌ها و گویه‌های مرتبط با مدیریت و رهبری کلاس درس به وجه مناسبی می‌تواند برای دانشجو همچون یکی از مراجع ارزیابی سنجیده شود.

همین‌طور در این پژوهش، پنج مؤلفه اخلاق حرفه‌ای، التزام عملی، توانایی حرفه‌ای، توانایی علمی و آموزشی و مدیریت و رهبری کلاس، به‌عنوان مؤلفه‌های بارگذاری شده در فرایند تحلیل عاملی به دست آمدند و بارهای عاملی بالایی را کسب کردند که اعتبار ابزار را برای سنجش عملکرد آموزشی و تدریس استادان و نیز سایر ویژگی‌ها و شایستگی‌های استادان در دانشگاه فرهنگیان تأیید می‌کند. این پنج مؤلفه که در تحقیقات بعدی نیازمند بررسی بیشتری است، هریک دارای بارهای معنایی خاصی هستند و به نظر می‌رسد که به‌عنوان مؤلفه‌های جدا از هم بخش‌هایی از عملکرد استاد و نیز ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی وی را می‌سنجند. نتایج به‌دست‌آمده در این پنج مؤلفه مشخص می‌کند باید تنها به ارزیابی دانشجو از استاد اکتفا نشود و ارزیابی سایر ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصیتی وی را، فراتر از ویژگی‌های تدریس او، در خلال ترم ارزیابی کرد. این نتایج حداقل در میان تحقیقات پیشین در داخل کشور نوآورانه محسوب می‌شود. آنا و همکاران (۲۰۱۳) نیز با مرور ادبیات و بررسی ارزیابی استاد توسط دانشجو به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های اعضای هیئت علمی، ادراکات و ویژگی‌های دانشجوینان، ویژگی‌های کلاسی، ارزیابی مجازی در مقابل کتبی، اعتبار و روایی و به‌کارگیری ابزار مناسب از ویژگی‌های ارزشیابی مناسب استاد توسط دانشجو هستند که در برخی مؤلفه‌ها با تحقیق حاضر مشابهت دارند. در تحقیقات آینده، باید ضمن شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های دیگر، شایستگی‌های عملکردی استاد و اعتبارسنجی ابزارهای استفاده‌شده، تأثیرات و پیامدهای استفاده از رویکرد ۳۶۰ درجه در ارزشیابی استاد بررسی شود و در دانشگاه فرهنگیان به شکل مناسبی کاربرد پیدا کند. ضمن آن‌که تأثیرات استفاده از این رویکرد با سایر دانشگاه‌های دیگر مقایسه شود.

منابع

رحیمی، مسعود، زروج حسینی، ربابه، دارابیان، محسن، طاهریان، عباسعلی و خسروی، احمد. ارزیابی اساتید توسط دانشجویان: رویکردی جامع. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی.

۱۳۹۱؛ ۹ (۱): ۳۴-۴۵

محمودی صاحبی، موسی، نصری، صادق و قلی‌نیا قلزم، حمید (۱۳۹۲). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد تدریس استادان با تاکید بر آموزش مهندسی. نشریه علمی پژوهشی فناوری

آموزش، جلد ۷، شماره ۴: صفحه ۳۱۵-۳۲۴.

خورسندی، محبوبه، علی‌آبادی فراهانی، کبری و شمسی، محسن (۱۳۹۲). مقایسه نگرش اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اراک از ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید به روش ارزیابی

آنلاین. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۶ شماره ۱۲: ۲۴-۳۲.

Annan, S. L.; Tratnack, S.; Rubenstein, C.; Metzler-Sawin, E. & Hulton, L. (2013).

An integrative review of student evaluations of teaching: Implications for evaluation of nursing faculty. *Journal of Professional Nursing*, 29(5), e10-e24.

Bastani, P.; Amini, M.; Nejad, K. T. & Zadeh, N. S. (2013). Faculty members' viewpoints about the present and the ideal teacher evaluation system in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 1(4), 140-147.

Berk, Ronald A(2009). Using the 360° multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Medical Teacher*, Volume 31, Issue 12.

Berk, R. A. (2009). Using the 360 multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Medical teacher*, 31(12), 1073-1080.

Geitani, Alborz. Sadehnezhad, Fakhrieh.(1393). Evaluating faculty competence in School of Humanities in Broujerd Azad University (using 360 degree feedback method). *International conference on management on 21th centry, Tehran, Aug 7th on 8th* .

Mahar, J. A. (2009). The Use of 360-Degree Feedback Compared to Traditional Evaluative Feedback for the Professional Growth of Teachers.

Sheppard, J. D. (2013). Perceptions of teachers and administrators regarding the teacher evaluation process. *Electronic Theses & Dissertations*. 852.

<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/852>.

Spooren, P.; Brockx, B. & Mortelmans, D. (2013). On the validity of student evaluation of teaching the state of the art. *Review of Educational Research*, 83(4), 598-642.

