

ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس

جواد حاتمی *

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه عوامل سه‌گانه؛ نمره دانشجویان، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی استادان با نمره ارزشیابی استادان است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل همه استادان دانشگاه تربیت مدرس در سال‌های تحصیلی ۹۱-۹۲ و ۹۲-۹۳ به تعداد ۶۷۰ نفر است که تعداد ۳۳۶ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش نمره‌های ارزشیابی استادان، گزارش تأیید شده دفتر امور هیئت علمی دانشگاه و در بخش نمره‌های اخذ شده دانشجویان در درس مربوطه، گزارش سامانه جامع گلستان بوده است که از روایی و پایایی لازم برخوردار است. برای پیش‌بینی نمره ارزشیابی از روی عوامل سه‌گانه از رگرسیون چندمتغیره با روش گام‌به‌گام استفاده شد. عمده نتایج بیانگر آن است که بین نمره ارزشیابی استادان و عوامل سه‌گانه در سطح $(P \leq 0/05)$ رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد و سه متغیر با هم حدود ۶ درصد از واریانس نمره ارزشیابی استادان را تبیین می‌کنند. همچنین مقادیر F ، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) و مقدار T در معادله رگرسیونی در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی‌دار بوده است.

واژگان کلیدی: ارزشیابی استادان، ارزشیابی کیفیت تدریس، آموزش عالی، ارزشیابی دانشگاهی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* دانشیار دانشگاه تربیت مدرس (j.hatami@modares.ac.ir)

مقدمه

فرایند تعلیم و تربیت، علاوه بر ارائه آموزش‌های قصد شده، شامل ارزشیابی مؤلفه‌های مؤثر در فرایند یاددهی-یادگیری دانشجویان، از جمله محتوای آموزشی، روش‌های تدریس، توانمندی‌های شغلی و حرفه‌ای استادان است. از مهم‌ترین توانمندی‌های هر استاد، دانش و مهارت‌های وی در «ارزشیابی مؤثر» آموزشی است. هر استادی برای تعیین میزان موفقیت آموزش‌های ارائه شده، به ارزشیابی میزان مناسب بودن روش‌های تدریس، محتوا، ارزشیابی خود و درنهایت به ارزشیابی میزان موفقیت فعالیت‌های یادگیری دانشجویان خود در دستیابی به اهداف آموزشی اقدام می‌کند (دولین و سمرویکرما، ۲۰۱۰).

در ادبیات حوزه ارزشیابی، تعاریف مختلفی برای ارزشیابی ارائه شده است. از جمله، کمیته مشترک استانداردهای ارزشیابی آموزشی^۲ (۲۰۱۴) ارزشیابی را رسیدگی منظم و سیستماتیک ارزش و شایستگی یک هدف تعریف کرده است. در دانشنامه ارزشیابی^۳ (۲۰۱۰)، ارزشیابی، جزء جداناپذیری در هر نظام آموزشی قلمداد شده که با تعیین ارزش و قضاوت کردن در ارتباط است. صاحب‌نظران نیز از جنبه‌های مختلف ارزشیابی را تعریف کرده‌اند اما وجه اشتراک همه تعاریف این است که ارزشیابی، فرایندی برای جمع‌آوری، تحلیل و توصیف اطلاعات بوده که از نتایج آن برای اطلاع از کم و کیف تحقق هدف و تصمیم‌گیری مناسب استفاده می‌شود. این تصمیم‌گیری می‌تواند در خصوص رفع نقاط ضعف و یا ارتقای نقاط قوت یک برنامه درسی، عملکرد یک شخص، وضعیت یک پدیده، آموخته‌های فراگیران و... باشد. بنابراین ارزشیابی می‌تواند دارای انواع مختلف و کارکردهای متعدد باشد (سلیمان‌پور، ۱۳۹۴).

بیان مسئله

یکی از انواع ارزشیابی، ارزشیابی از عملکرد استاد است. سرور و سرور^۴ (۲۰۱۱) ارزشیابی استاد را از مقوله‌های اساسی ارتقای کیفیت آموزشی نظام آموزش عالی می‌دانند که اجرای درست آن، مستلزم گردآوری اطلاعات لازم در خصوص فعالیت‌های

1. Devlin & Samarawickrema

2. The Joint Committee on Standards for Education Evaluation

3. Encyclopedia of Evaluation

4. Sarwar & Sarwar

آموزشی و انتخاب معیارهایی برای مقایسه اطلاعات به دست آمده و سپس قضاوت در مورد میزان موفقیت استاد در فرایند تدریس است.

کاسیدی^۱ (۲۰۰۹) معتقد است که با ارزشیابی استاد می توان میزان موفقیت وی در دستیابی به اهداف آموزشی را محک زد. از نظر گلسپای^۲ (۲۰۰۵) ارزشیابی استاد در نظام آموزش عالی، فرایندی مستمر و منظم برای توصیف، هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیت آموزشی مدرس است. طی فرایند ارزشیابی با گردآوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون استادان، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می شود و در عین حال در مورد اقداماتی که می تواند به افزایش شایستگی ایشان و بهبود یادگیری فراگیران کمک کند، تصمیم لازم اتخاذ می شود.

ارزشیابی کیفیت تدریس استادان از سوی دانشجویان همواره با این تردید همراه است که معیارهایی غیر از شاخص های کیفیت تدریس در این گونه ارزیابی ها اثرگذار است. از این رو، مسئله اصلی پژوهش این بوده است که آیا در شرایط مختلف وضعیت استخدامی عضو هیئت عملی، نمره های ارزیابی هم دستخوش تغییرات بوده است یا خیر. گذشته از این، دانشگاه تربیت مدرس به عنوان یک دانشگاه تحصیلات تکمیلی در ایران، بیشتر به بعد پژوهشی متمرکز است اما توجه به کیفیت آموزش در کنار پژوهش، ضروری است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارزشیابی استاد، فرایندی است که طی آن با گردآوری اطلاعات و بررسی عملکردهای گوناگون، درباره کفایت و شایستگی استادان قضاوت می شود و در عین حال تصمیم لازم در مورد اقداماتی که می تواند به افزایش شایستگی آنان و بهبود یادگیری دانشجویان کمک کند اتخاذ می گردد (شکورنیا، الها پور و دشت بزرگی، ۱۳۸۶).

ارزشیابی استادان یا اعضای هیئت علمی نوعی ارزشیابی آموزشی است که در جهت تعیین میزان موفقیت اعضای هیئت علمی در رسیدن به هدف های آموزشی خود به کار می رود (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۵).

1. Cassidy

2. Gillespie

ارزشیابی از استاد ابزاری مهم در فرایند فعالیت‌های آموزشی است و این امکان را فراهم می‌سازد تا بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، نقاط قوت و ضعف، مشخص شده و با تقویت جنبه‌های مثبت در رفع نارسایی‌های آن گام‌های مؤثری برداشته شود (سیف، ۱۳۸۷).

این نوع ارزشیابی، نقش مهمی در برنامه‌ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها دارد (فیتزپاتریک، ساندرز و ورثون^۱، ۲۰۰۰) که هدف اساسی آن کمک به استادان در جهت اصلاح و بهبود روش‌ها و فعالیت‌های آموزشی، کمک به مدیران برای تصمیم‌گیری معقول‌تر در مورد استخدام، ترفیع استادان و درنهایت، ارتقای کیفیت آموزش به‌عنوان یک حرفه است. همچنین نتایج حاصل از ارزشیابی می‌تواند ضمن تقویت نقاط قوت و اصلاح نقاط ضعف، مبنایی برای بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی شود و موجبات ارتقای سطح علمی دانشگاه را فراهم کند (میری و همکاران، ۱۳۸۵).

ارزشیابی استادان با روش‌های مختلف اجرا می‌شود که از جمله آنها ارزشیابی «از سوی مسئولان دانشگاه»، «همکاران»، «خودارزیابی»، «روش آزمون عملکرد»، «ارزیابی از طریق مشاهده کلاسی» و «ارزشیابی از سوی دانشجویان» است. از متداول‌ترین روش‌ها در بیشتر کشورها برای تعیین وضعیت آموزشی استادان، «ارزشیابی از سوی دانشجویان» است (تامسون^۲، ۲۰۰۰).

استفاده از نظرات دانشجویان در ارزشیابی عملکرد استاد از روش‌های رایج است که بسیاری از دانشگاه‌های بزرگ دنیا و از جمله دانشگاه‌های ایران از آن استفاده می‌کنند. در این روش معمولاً یک پرسشنامه نظرسنجی شامل تعدادی پرسش درباره فعالیت‌های آموزشی استاد در اختیار دانشجو گذاشته می‌شود تا به این وسیله استاد خود را ارزشیابی کند (امینی و هنردار، ۱۳۸۷).

مطالعه در زمینه ارزشیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پژوهش تازه‌ای نیست. این نوع پژوهش بعد از جنگ جهانی دوم در کالج بروکلین و دانشگاه‌های پردر، واشینگتن، میشیگان و مؤسسات آموزشی دیگر اجرا شد. از سال ۱۹۴۵ تاکنون بیش از ۵۰۰۰ مقاله پژوهشی در دانشگاه‌های ایالات متحده در این زمینه، منتشر شده است

^۱. Fitzpatric, Sanders & Worthon

^۲. Thompson

(پاپهم^۱، ۱۹۹۸)؛ به این دلیل که هرکدام از صاحب‌نظران این حوزه محاسن و معایبی را برای این روش برمی‌شمارند. طرفداران روش ارزشیابی استاد از سوی دانشجویان معتقدند که دانشجویان دارای نوعی فراشناخت هستند که باعث می‌شود تا ارزشیابی آنان از استادان، درست باشد. از سوی دیگر، مخالفان اعلام می‌دارند که قضاوت دانشجویان، ذهنی است و بنابراین از روایی کافی برخوردار نیست (اولتمن^۲، ۲۰۰۷). و لاسانو^۳ (۲۰۰۸) با بررسی‌های متعدد نشان داد که دانشجویان در مقایسه با همکاران و مدیریت دانشکده یا دانشگاه، برای کیفیت آموزشی که دریافت می‌کنند قضاوت بهتری دارند.

هرچند برخی از مطالعات، نشان‌دهنده آن است که نظر دانشجویان در مورد استادان ممکن است ناشی از عواملی باشد که به موضوع ارزشیابی استاد مربوط نیست. در عین حال، استفاده از نظر دانشجویان از شایع‌ترین و عمومی‌ترین منابع مورد استفاده در ارزشیابی تراکمی به‌شمار می‌رود. به طوری که در بسیاری از دانشگاه‌ها این نوع ارزشیابی، اجباری و استاندارد شده است و برای اهدافی چون ترفیع و ارتقاء استادان استفاده می‌شود. این در حالی است که برخی صاحب‌نظران معتقدند علیرغم آنچه در عمل مشاهده می‌شود، هدف اصلی این نوع ارزشیابی، تکوینی است که به منظور تسهیل در رشد و توسعه اعضای هیئت علمی و ارتقای شخصی آنها به کار می‌رود و در درجه دوم، عاملی برای ترفیع و ارتقا و انتصاب به‌شمار می‌رود (شیکیرکا و همکاران^۴، ۲۰۱۲) علیرغم محاسن مطرح شده، به این روش انتقاداتی وارد است از جمله، اطلاع نداشتن دانشجو از ویژگی‌های تدریس و استاد خوب، اثر تجربه‌های قبلی، تأثیر سن و جنسیت دانشجو بر قضاوت وی، تحت تأثیر قرار گرفتن قضاوت فراگیران از ویژگی‌های فردی استادان به جای تمرکز بر کیفیت عملکرد آنها، تأثیر عواملی چون تعداد فراگیران، سطح دشواری درس و نوع درس بر نحوه ارزشیابی فراگیران از استادان (راپاچ و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

1. Popham

2. Aultman

3. Vlasceanu

4. Schiekirka et al

5. Raupach et al

بررسی مطالعات خارجی و داخلی در حوزه ارزشیابی استاد از سوی دانشجو، نشان‌دهنده آن است که این نوع ارزشیابی تحت تأثیر عوامل مختلفی است. اندرسون^۱ (۲۰۱۰) مطرح کرده است که استاد خوب از ویژگی‌هایی همچون قابلیت سازگاری، انعطاف‌پذیری، قابلیت اعتماد، فعالیت، خوشحالی و توانایی همدلی برخوردار است و نمره بالا یا پایین ارزشیابی اعضای هیئت علمی صرفاً ناشی از وضعیت آموزشی آنان نیست. با این حال، مسائل شخصیتی، رفتاری و علمی استادان می‌تواند در وضعیت آموزشی آنان تأثیر داشته باشد.

مطالعه جانگ و گان^۲ (۲۰۰۹) نشان داده است که عوامل متعددی از جمله نمره استاد به دانشجو، وضعیت علمی استاد، ویژگی‌های شخصیتی و... بر ارزشیابی استاد مؤثر است و شدت و چگونگی تأثیرات از عوامل متفاوت است.

آیوو و آرنولد^۳ (۲۰۰۹) بر این باورند که انگیزه، نیازهای مختلف دانشجویان و معدل تحصیلی، عواملی تأثیرگذار بر فرایند ارزشیابی استاد از سوی دانشجو است.

به نظر می‌رسد جنبه‌های شخصیتی، رفتاری، چگونگی برخورد با دانشجویان و وضعیت علمی آنان در ارزشیابی‌های دانشجویان تأثیر دارد. چنانچه پژوهش کلای^۴ (۲۰۰۸) نشان داده است، دانشجویانی که به یک استاد نگرش مثبتی دارند، او را فردی باهوش و لایق می‌دانند و اگر از استادی تنفر داشته باشند، وی را فردی ناتوان در نظر می‌گیرند.

کلای و پونتون^۵ (۲۰۰۷) ویژگی‌های شخصیتی استاد، روش‌های تدریس و دوره تحصیلی را عوامل مؤثر می‌دانند.

برخی از مطالعات نشان می‌دهند که به نظر استادان، دانشجویان درک درستی از فرایند تدریس ندارند. از این رو، قضاوت معتبری هم ندارند یا نظر دانشجویان در مورد استادان بیشتر تحت تأثیر شهرت، وجهه اجتماعی، آراستگی، موقعیت اداری، اجرایی، مدرک تحصیلی استاد قرار می‌گیرد و برخی نیز غرض‌ورزی‌های دانشجویان را در نتایج ارزشیابی‌ها دخیل دانسته‌اند (گریفیث و کریستنسن^۶، ۲۰۰۷).

1. Andreson

2. Jang & Guan

3. Ivo & Arnold

4. Kelly

5. Kelly & ponton

6. Griffiths & Christensen

سلیمی و رمضانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش و ارزیابی وضعیت تدریس: مطالعه موردی دانشگاه علمی کاربردی استان کردستان»، مؤلفه‌های تدریس اثربخش را از نظر خبرگان و دانشجویان برنامه‌ریزی درسی، بررسی و شناسایی کردند. آنها نتیجه گرفتند که مؤلفه‌های روابط انسانی، طرح درس مطلوب، توجه به محیط یادگیری، اجرای دقیق روش تدریس مناسب، ویژگی‌های شخصیتی مدرس و نیز ارزشیابی به‌موقع، بیشترین تأثیر را در متغیر تدریس اثربخش دارد.

اما آنچه امروزه در نظام آموزش عالی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، موضوع تأثیر نمره اخذ شده دانشجویان بر نمره ارزشیابی از استاد است. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رابطه معنی‌داری بین این دو وجود ندارد (مک‌آلیستر^۱، ۱۹۹۹) اما در مطالعات و پژوهش‌های دیگری نیز رابطه ضعیف تا متوسطی بین این دو گزارش شده است. چنانچه شو^۲ (۲۰۰۴) با بررسی‌های متعدد پژوهش‌های افراد مختلف، رابطه ضعیف تا متوسطی را بین نمره دانشجو و نمره ارزشیابی استاد گزارش کرده است.

هارت^۳ (۱۹۹۹) معتقد است که دانشجویان به ویژگی‌های شخصیتی استاد، پاسخ عاطفی نشان می‌دهند. این پاسخ عاطفی بر قضاوت آنها نسبت به کارآمدی آموزشی او تأثیر می‌گذارد. از نظر برخی پژوهشگران، نتیجه ارزشیابی دانشجویان چیزی جز سابقه محبوبیت استادان نیست.

شیربگی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین میانگین نمره ارزشیابی استادان بر اساس راهبردهای مختلف ارزشیابی، تفاوت وجود دارد. این مطالعه که در دانشگاه کردستان اجرا شده است، ارزشیابی جامع از تدریس استادان را با استفاده از ابزارهای مناسب سنجش و تلفیق راهبردهای مختلف برای شناسایی نقاط ضعف و قوت تدریس استادان پیشنهاد کرده است.

نتایج پژوهش دهقانی تفتی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که دانشجویان بیش از ۸۰ درصد حیطه ویژگی‌های شخصیتی استاد و سطح علمی او را در ارزشیابی استاد، تأیید کرده‌اند. بر اساس نتایج مطالعه کریمی و همکاران (۱۳۹۰) در ارزشیابی استاد صرفاً مسائل شخصیتی از سوی دانشجو مد نظر است حال‌آنکه باید بر بعد کیفیت علمی، کیفیت تدریس و اخلاق مدرسی استاد تأکید شود.

1. McAllister

2. Schuh

3. Hart

بازرگان (۱۳۹۰) شواهدی را نشان داد که استاد تنها با دادن نمره خوب یا دست کم، ایجاد انتظار نمره خوب در دانشجویان، بهتر ارزشیابی می‌شود. بررسی شکورنیا و همکاران (۱۳۸۵) بیانگر این است که بین نمره ارزشیابی استاد و نمره داده شده به دانشجو رابطه معنی‌دار ضعیف و منفی وجود دارد.

پژوهش ذوالفقاری (۱۳۸۴) نشان داد که متغیرهایی مانند سطح دشواری واحد درسی، تعداد افراد کلاس، ماهیت نظم و مقررات در کلاس، رتبه علمی استاد، جنسیت و ویژگی‌های کیفیتی دانشجویان، زمان ارائه واحد درسی، اجباری یا اختیاری بودن واحد درسی، در اکثریت یا اقلیت بودن دانشجویان برای ارزشیابی، وضعیت ترم تحصیلی، نمره مورد انتظار یا واقعی آنان، فلسفه آموزشی استاد، جاذبه جسمانی و اجتماعی او، تجربه و میزان سرگرم‌کننده بودن تدریس، نتایج ارزشیابی را تورش‌دار می‌کند.

نتایج تحقیق اسدزاده (۱۳۸۲) نشان داد که متغیرهای غیر مربوط و فرعی بر فرایند ارزشیابی دانشجویان از استادان تأثیرگذار است. در پژوهش مطلق و همکاران (۱۳۸۱) رابطه معنی‌داری بین نمره ارزشیابی استاد و نمره دانشجو دیده نشد. یافته‌های فتاحی و همکاران (۱۳۸۱) نیز حاکی از ارتباط ضعیف و مثبت بین نمره‌های دانشجویان و نمره ارزشیابی استادان بوده است. در پژوهش تمیزی‌فر و همکاران (۱۳۷۹) نیز بین نمره ارزشیابی استادان با نمره‌های دانشجویان درس مربوط، رابطه معنی‌داری دیده نشد. اما نتایج پژوهش گرجی (۱۳۷۳) بین نمره امتحانی دانشجو و نمره ارزشیابی استاد، رابطه ضعیف و مثبتی را نشان داده است.

ارزشیابی استاد از سوی دانشجو در نظام‌های آموزش عالی کشورهای مختلف جهان و از جمله ایران، بخش مهمی از فرایند ارزشیابی استاد است و با وجود روش‌های دیگر، دانشجویان منبع معتبری برای کسب اطلاع به‌منظور ارزشیابی استاد هستند. بنابر این، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در فرایند ارزشیابی استاد از سوی دانشجو ضروری است؛ چراکه شناسایی این عوامل می‌تواند راهنمای سودمندی برای اصلاح مشکلات و نقاط ضعف این روش باشد. همچنین اهتمام در ارتقای نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف آن نیز به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا امکان اصلاح و ارتقای کیفیت آن را فراهم آورند.

با توجه به نتایج پژوهش‌های مختلف و اظهارنظرهای صاحب‌نظران که تأثیر نمره دانشجو در نمره ارزشیابی استاد را تأیید یا رد کرده‌اند و اینکه به عواملی همچون مرتبه

علمی و وضعیت استخدامی در پژوهش‌های اجرا شده داخلی و خارجی، کمتر توجه شده است، این پژوهش برای بررسی رابطه نمره دانشجوی در درس مربوط، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و ارزشیابی استادان اجرا می‌شود. با عنایت به این موضوع، پرسش پژوهشی ذیل مطرح می‌شود:

آیا بر اساس نمره دانشجوی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی استاد می‌توان میزان نمره ارزشیابی استاد را پیش‌بینی کرد؟

روش پژوهش

روش پژوهش، بر اساس هدف، از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه استادان دانشگاه تربیت مدرس است که در سال‌های تحصیلی ۹۱-۹۲ و ۹۲-۹۳ به تدریس اشتغال داشتند. تعداد افراد جامعه ۶۷۰ نفر بوده است که از این بین، تعداد ۳۳۶ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ به شرح جدول (۱) انتخاب شدند. با این توضیح که بر اساس گزارش نمره‌های ارزشیابی استادان از دفتر امور هیئت علمی دانشگاه در هر گروه آموزشی، سه استاد برتر^۲ و سه استاد انتهایی^۳ در هر نیمسال تحصیلی مدنظر قرار گرفتند. لازم به ذکر است که اطلاعات مربوط به نمره‌های دانشجویان در درس‌های ارائه شده توسط استادان مذکور از «سامانه جامع گلستان» دریافت شد.

جدول (۱) توزیع نمونه استادان مورد بررسی

جمع کل	استادان انتهایی	استادان برتر	نیمسال تحصیلی
۸۴	۴۲	۴۲	نیمسال اول سال تحصیلی ۹۱-۹۲
۸۴	۴۲	۴۲	نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۱-۹۲
۸۴	۴۲	۴۲	نیمسال اول سال تحصیلی ۹۲-۹۳
۸۴	۴۲	۴۲	نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۲-۹۳
۳۳۶	۱۶۸	۱۶۸	جمع کل

^۱ Purposive Sampling

^۲ استاد برتر، استادی که بالاترین نمره ارزشیابی را از دانشجویان گرفته است.

^۳ استاد انتهایی، استادی که پایین‌ترین نمره ارزشیابی را از دانشجویان گرفته است.

با عنایت به موارد مذکور، ابزار گردآوری اطلاعات در بخش نمره ارزشیابی استادان، گزارش تأیید شده «دفتر امور هیئت علمی دانشگاه» و در بخش نمره‌های دانشجویان در درس مربوط، گزارش «سامانه جامع گلستان» است. با توجه به ماهیت سیستمی بودن این دو گزارش، می‌توان گفت که ابزار به‌کار رفته، مناسب بوده و از روایی و پایایی لازم برخوردار است.

پرسش تحقیق

این تحقیق به منظور پاسخ‌گویی به این پرسش، صورت گرفته است که؛ آیا رابطه‌ای بین نمره‌های ارزشیابی استادان با نمره دانشجویان، وضعیت استخدامی استاد و رتبه علمی استاد وجود دارد؟ این پرسش اگرچه واحد است ولی ابعاد مختلفی دارد که در ادامه داده‌های مربوط به هر یک از ابعاد تحلیل شده است.

برای پاسخ‌گویی به پرسش پژوهش از رگرسیون چند متغیره^۱ استفاده شد. شایان ذکر است دو متغیر وضعیت استخدامی و مرتبه علمی به صورت تصنعی^۲ به متغیرهای فاصله‌ای تبدیل شدند. پس از آن، داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی بیانگر آن است که میانگین و انحراف معیار نمره ارزشیابی استادان برتر به ترتیب (۱۷/۵۲؛ ۱/۴۴) و میانگین و انحراف معیار نمره اخذ شده دانشجویان در درس مربوط به استادان برتر به ترتیب (۱۶/۲۴؛ ۲/۰۳) است. همچنین در استادان انتهایی، میانگین و انحراف معیار نمره ارزشیابی استادان به ترتیب (۱۵/۴۷؛ ۱/۸۶) و میانگین و انحراف معیار نمره اخذ شده دانشجویان در درس مربوط به استادان به ترتیب (۱۴/۷۳؛ ۲/۴۲) بوده است (جدول ۲).

^۱ . Multiple Linear Regression

^۲ . dummy

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی نمره‌های ارزشیابی استادان و دانشجویان در درس‌های مربوط

نمره دانشجو		ارزشیابی استاد		شاخص‌های آماری	گروه
SD	M	SD	M		
۲/۰۳	۱۶/۲۴	۱/۴۴	۱۷/۵۲	استادان برتر	
۲/۴۲	۱۴/۷۳	۱/۸۶	۱۵/۴۷	استادان انتهایی	

بر مبنای متغیر وضعیت استخدامی، از بین ۱۶۸ نفر استادان برتر، تعداد ۳۰ نفر (۸/۹۲ درصد) طرح سربازی، ۱۱ نفر (۳/۹۲۷ درصد) قرارداد موقت، ۶۶ نفر (۱۹/۶۴ درصد) پیمانی، ۲۹ نفر (۸/۶۳ درصد) رسمی آزمایشی و ۳۲ نفر (۹/۵۲ درصد) رسمی بوده‌اند. نتایج نشان داد که وضعیت استخدامی بیشتر استادان برتر، پیمانی بوده است (جدول ۳).

جدول (۳) شاخص‌های توصیفی وضعیت استخدامی استادان برتر

درصد	تعداد	شاخص‌های آماری	وضعیت استخدامی
۸/۹۲٪	۳۰		طرح سربازی
۳/۲۷٪	۱۱		قرارداد موقت
۱۹/۶۴٪	۶۶		پیمانی
۸/۶۳٪	۲۹		رسمی آزمایشی
۹/۵۲٪	۳۲		رسمی
۵۰٪	۱۶۸		جمع

همچنین از بین ۱۶۸ نفر استادان انتهایی، تعداد ۵۰ نفر (۱۴/۸۸ درصد) طرح سربازی، ۱۹ نفر (۵/۶۵ درصد) قرارداد موقت، ۳۳ نفر (۹/۸۲ درصد) پیمانی، ۳۶ نفر (۱۰/۷۱ درصد) رسمی آزمایشی و ۳۰ نفر (۸/۹۲ درصد) رسمی بودند. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشتر استادان انتهایی، طرح سربازی بوده‌اند (جدول ۴).

جدول (۴) شاخص‌های توصیفی وضعیت استخدامی استادان انتهایی

درصد	تعداد	شاخص‌های آماری وضعیت استخدامی
۱۴/۸۸٪	۵۰	طرح سربازی
۵/۶۵٪	۱۹	قرارداد موقت
۹/۸۲٪	۳۳	پیمانی
۱۰/۷۱٪	۳۶	رسمی آزمایشی
۸/۹۲٪	۳۰	رسمی
۵۰٪	۱۶۸	جمع

بر اساس متغیر مرتبه علمی، از بین ۱۶۸ نفر استادان برتر، ۲۵ نفر (۷/۴۴ درصد) مربی، ۳۶ نفر (۱۰/۷۱ درصد) استادیار، ۴۹ نفر (۱۴/۵۸ درصد) پیمانی، ۵۸ نفر (۱۷/۲۶ درصد) استاد بودند. شایان ذکر است که بیشتر استادان برتر دارای مرتبه علمی استادی بوده‌اند (جدول ۵).

جدول (۵) شاخص‌های توصیفی مرتبه علمی استادان برتر

درصد	تعداد	شاخص‌های آماری مرتبه علمی
۷/۴۴٪	۲۵	مربی
۱۰/۷۱٪	۳۶	استادیار
۱۴/۵۸٪	۴۹	دانشیار
۱۷/۲۶٪	۵۸	استاد
۵۰٪	۱۶۸	جمع

از بین ۱۶۸ نفر استادان انتهایی نیز، ۴۹ نفر (۱۴/۵۸ درصد) مربی، ۴۲ نفر (۱۲/۵ درصد) استادیار، ۳۷ نفر (۱۱/۰۱ درصد) پیمانی، ۴۰ نفر (۱۱/۹۰ درصد) استاد بوده‌اند. نتایج نشان داد که بیشتر استادان انتهایی از لحاظ مرتبه علمی، مربی بودند (جدول ۶).

جدول (۶) شاخص‌های توصیفی مرتبه علمی استادان انتهایی

درصد	تعداد	شاخص‌های آماری مرتبه علمی
٪۱۴/۵۸	۴۹	مربی
٪۱۲/۵	۴۲	استادیار
٪۱۱/۰۱	۳۷	دانشیار
٪۱۱/۹۰	۴۰	استاد
٪۵۰	۱۶۸	جمع

بررسی نرمال بودن داده‌ها

نرمال بودن داده‌ها از پیش‌فرض‌های اصلی آزمون رگرسیون چندمتغیره است. به این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بهره گرفته شد. بر اساس نتایج، در تمامی متغیرها سطح معنی‌داری به دست آمده بیشتر از $(p=0.05)$ بوده است، بنابراین معنی‌دار نیستند. با در نظر داشتن این موضوع با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که داده‌ها دارای توزیعی نرمال هستند و می‌توان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کرد (جدول ۷).

جدول (۷) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای توزیع نرمال داده‌ها

سطح معنی‌داری	مقدار Z	شاخص‌های آماری متغیرها
۱/۱۴	۴/۲۶	ارزشیابی استاد
۱/۱۲	۱/۲۸	نمره دانشجو
۱/۰۹	۶/۰۵	وضعیت استخدامی
۱/۰۷	۵/۰۳	مرتبه علمی

$$P \leq 0.05$$

برای بررسی پرسش از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. در این روش بر اساس بیشترین مقدار همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین (نمره دانشجو، وضعیت استخدامی و مرتبه علمی) و ملاک (ارزشیابی استاد)، به ترتیب متغیرهای پیش‌بین وارد معادله شدند (جدول ۸). با ورود هر متغیر، ضرایب قبلی، بازبینی و در گام مربوطه درج شدند.

جدول (۸) ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرها	ارزشیابی استاد	نمره دانشجو	وضعیت استخدامی	مرتبۀ علمی
ارزشیابی استاد	۱			
نمره دانشجو	۰/۱۱۸*	۱		
وضعیت استخدامی	۰/۰۹۱*	۰/۱۱۷*	۱	
مرتبۀ علمی	۰/۰۹۴*	-۰/۱۵۱*	۰/۵۵۸*	۱

* $P \leq 0/05$

در گام اول، ضریب تعیین بین دو متغیر نمره دانشجو و ارزشیابی استاد ۰/۱۴ بود یعنی در واقع حدود ۱/۴ درصد از واریانس متغیر ارزشیابی استاد از روی نمره دانشجو تبیین می‌شود. در گام دوم، مرتبۀ علمی به‌عنوان متغیر دوم وارد معادله شد که ضریب تعیین آن به‌صورت مشترک با متغیر نمره دانشجو ۰/۲۷ بود یعنی این دو متغیر توأم با همدیگر حدود ۲/۷ درصد از واریانس متغیر ارزشیابی استاد را تبیین می‌کنند. در گام سوم، متغیر وضعیت استخدامی وارد معادله شد که ضریب تبیین آن نیز به‌صورت مشترک با متغیرهای نمره دانشجو و مرتبۀ علمی ۰/۰۶ است که بر اساس آن می‌توان گفت که سه متغیر نمره دانشجو، مرتبۀ علمی و وضعیت استخدامی توأم با همدیگر ۶ درصد از واریانس متغیر ارزشیابی استاد را تبیین می‌کنند (جدول ۹).

جدول (۹) خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل

Adjusted R	R	R	شاخص‌ها	
			مراتب	گام
۰/۰۱۱	۰/۰۱۴	۰/۱۱۸	نمره دانشجو	گام اول
۰/۰۲۱	۰/۰۲۷	۰/۱۶۴	نمره دانشجو مرتبۀ علمی	گام دوم
۰/۰۵۲	۰/۰۶	۰/۲۴۵	نمره دانشجو مرتبۀ علمی وضعیت استخدامی	گام سوم

به‌منظور آزمون معنی‌داری ضرایب تبیین و مدل رگرسیون به‌دست‌آمده از آزمون F استفاده شد. در گام اول، $(F=4/69)$ بوده که در سطح $(p=0/05)$ معنی‌دار است. در گام دوم، $(F=4/57)$ بوده که در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی‌دار است. در گام سوم نیز

($F=7/07$) بوده که در سطح ($P \leq 0/05$) معنی دار است. به عبارت دیگر ضرایب تبیین در هر سه مرحله معنی دار بوده و دارای اعتبار است (جدول ۱۰).

جدول (۱۰) خلاصه تحلیل واریانس (ANOVA) برای بررسی اثر متغیرهای پیشین بر متغیر ملاک

سطح معنی داری (Sig)	F	میانگین مجذورات (MS)	درجات آزادی (DF)	مجموع مجذورات (SS)	شاخص آماری	
					گام‌ها	
۰,۰۳	۴,۶۹۳	۸,۷۹۹	۱	۸,۷۹۹	رگرسیون	گام اول
		۱,۸۷۵	۳۳۴	۶۲۶,۲۲۸	باقیمانده	
			۳۳۵	۶۳۵,۰۲۷	کل	
۰,۰۱	۴,۵۷۴	۸,۴۹۰	۲	۱۶,۹۸۰	رگرسیون	گام دوم
		۱,۸۵۶	۳۳۳	۶۱۸,۰۴۶	باقیمانده	
			۳۳۵	۶۳۵,۰۲۷	کل	
۰,۰۰	۷,۰۷۹	۱۲,۷۲۶	۳	۳۸,۱۷۷	رگرسیون	گام سوم
		۱,۷۹۸	۳۳۲	۵۹۶,۸۵۰	باقیمانده	
			۳۳۵	۶۳۵,۰۲۷	کل	

ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) و مقدار T در سطح معنی داری ($P \leq 0/05$) در هر سه گام، بیانگر آن هستند که هر سه متغیر باهم می‌توانند واریانس متغیر ارزشیابی استاد را به صورت معنی دار تبیین کنند. بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده، معادله رگرسیونی نهایی به این شکل ($y=137+248x+226z$) خواهد بود. با این توضیح که با یک واحد انحراف استاندارد افزایش در نمره دانشجو، به میزان ۱۳۷ بر نمره ارزشیابی استاد افزوده می‌شود و با هر واحد انحراف استاندارد افزایش در مرتبه علمی و وضعیت استخدامی به ترتیب نمره ارزشیابی استاد به میزان ۲۴۸ و ۲۲۶ افزایش می‌یابد (جدول ۱۱).

جدول (۱۱) ضرایب رگرسیونی برای بررسی اثر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک

سطح معنی‌داری (Sig)	تی (T)	ضرایب		شاخص آماری	
		استاندارد شده ضریب (β)	خطای استاندارد (SD)	ضریب (B)	مدل
۰,۰۰	۱۷,۹۱۰	-	۰,۹۲۷	۱۶,۶۰۷	گام اول
۰,۰۳	۲,۸۴۷	۰,۱۱۸	۰,۰۵۵	۰,۱۲۰	نمره دانشجو
۰,۰۰	۱۵,۷۳۱	-	۱,۰۰۳	۱۵,۷۸۰	گام دوم
۰,۰۱	۲,۷۸۱	۰,۱۳۵	۰,۰۵۶	۰,۱۳۸	نمره دانشجو
۰,۰۳	۲,۶۴۹	۰,۱۱۵	۰,۰۹۲	۰,۱۹۳	مرتبه علمی
۰,۰۰	۱۶,۳۳۸	-	۱,۰۰۳	۱۶,۳۸۲	گام سوم
۰,۰۱	۲,۵۴۳	۰,۱۳۷	۰,۰۵۵	۰,۱۳۹	نمره دانشجو
۰,۰۰	۳,۷۳۸	۰,۲۴۸	۰,۱۱۱	۰,۴۱۷	مرتبه علمی
۰,۰۰	۳,۴۳۴	۰,۲۲۶	۰,۰۷۲	۰,۲۴۷	وضعیت استخدامی

بحث و نتیجه‌گیری

به‌طور کلی ارزشیابی استادان یا اعضای هیئت علمی، نوعی ارزشیابی آموزشی است که میزان موفقیت اعضای هیئت علمی در رسیدن به هدف‌های آموزشی را تعیین می‌کند. استفاده از نظرات دانشجویان از روش‌های رایج در دانشگاه‌های کشورهای مختلف و از جمله ایران برای این نوع ارزشیابی است. فرایند ارزشیابی استاد، متأثر از عوامل مختلفی است و صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف به عوامل متعددی در مطالعات خود اشاره کرده‌اند. در این پژوهش نیز عوامل سه‌گانه نمره دانشجو در درس مربوط به استاد، وضعیت استخدامی و مرتبه علمی استاد، بررسی شد. برای بررسی رابطه بین عوامل سه‌گانه مذکور با نمره ارزشیابی استاد از رگرسیون چند متغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

عمده نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که بین نمره اخذ شده دانشجو و نمره ارزشیابی استاد، رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $(P \leq 0/05)$ وجود دارد $(t= /118)$. رابطه بین وضعیت استخدامی و نمره ارزشیابی استاد در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی‌دار است که $(t= /091)$ نشان‌دهنده ارتباط ضعیف و مثبت بین این دو متغیر است. همچنین

رابطه بین مرتبه علمی استاد و نمره ارزشیابی وی نیز در سطح ($P \leq 0/05$) معنی‌دار بوده که مقدار همبستگی ضعیف و مثبت است ($r = 0/094$).

بر اساس ضریب همبستگی بین متغیرها، هرکدام از آنها به ترتیب وارد معادله رگرسیونی شدند که در گام اول، ضریب تعیین بین دو متغیر نمره دانشجو و ارزشیابی استاد ($r^2 = 0/014$) بود. در گام دوم، ضریب تعیین نمره دانشجو و مرتبه علمی به صورت مشترک ($r^2 = 0/027$) و در گام سوم، ضریب تعیین سه متغیر نمره دانشجو، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی به صورت مشترک ($r^2 = 0/06$) بود. بر این اساس، می‌توان ادعا کرد که سه متغیر توأم با همدیگر ۶ درصد از واریانس متغیر ارزشیابی استاد را تبیین می‌کنند. همچنین مقادیر F ، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) و مقدار T در هر سه گام، در سطح ($P \leq 0/05$) معنی‌دار بوده‌اند و با توجه به ضرایب رگرسیونی استاندارد شده معادله رگرسیونی نهایی برای پیش‌بینی نمره ارزشیابی استاد بر اساس سه متغیره مورد مطالعه به شکل ($y = 137 + 248x + 226z$) است.

بر اساس نظریه «تقویت»، ارزش هر درس با پاداش‌هایی از جمله نمره عالی که فراگیر اخذ می‌کند، قابل تبیین است. بنابر این، نظر فراگیران در تعیین و پاداش دادن به استادان دارای اهمیت و اعتبار است (دانشنامه روان‌شناسی آموزشی، ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد که دادن نمره بالا به دانشجو، وی را تحت تأثیر قرار داده و منجر به این می‌شود که دانشجو نیز به استاد خود در ارزشیابی وی، نمره بالایی بدهد. چنین رابطه‌ای را می‌توان این‌گونه نیز در نظر گرفت که دانشجو برای دریافت نمره و البته معدل تحصیلی بالا، به استاد نمره ارزشیابی بالاتر از وضع موجود بدهد. از آنجا که ماهیت فرایند ارزشیابی استادان، بهبود کیفیت آموزشی است چنین رابطه‌ای موجب مخدوش شدن کیفیت آموزشی خواهد شد (اسپورن و مورتلمنس، ۲۰۰۶).

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که قابلیت‌های علمی، تجربه تدریس، تحصیلات مناسب و داشتن مدارک و مدارج بالای تحصیلی استادان از عوامل مهم در کیفیت تدریس آنان است. استادانی که کیفیت آموزشی بالایی داشته باشند از سوی دانشجویان نیز به صورت مناسب ارزشیابی می‌شوند. به عبارتی، رابطه‌ای منطقی بین این دو برقرار است (گوته، ۲۰۰۷). استادانی که سابقه و مرتبه علمی بالایی داشته باشند، تجربه بیشتری در

1. Encyclopedia of school psychology

2. Sporeen & Mortelmans

3. Goe

فرایند تدریس و مدیریت کلاس داشته و به‌موجب همین موضوع، فضای روانی حاکم بر کلاس درس را بهتر درک کرده و با برقراری رابطه مؤثر با دانشجویان، آموزش باکیفیت‌تری را ارائه می‌دهند و موجب می‌شوند تا دانشجویان نیز آنها را به‌صورت مؤثرتر ارزشیابی کنند (یوف^۱، ۲۰۱۱).

یافته‌های این پژوهش از منظر «ارتباط بین نمره دانشجو و ارزشیابی استاد» با نتایج مطالعات جانگ و گان (۲۰۰۹)؛ آیوو و آرنولد (۲۰۰۹)؛ شو (۲۰۰۴)؛ بازگان (۱۳۹۰)؛ فتاحی و همکاران (۱۳۸۱) و گرجی (۱۳۷۳) همسویی دارد اما با نتایج تحقیقات شکورنیا و همکاران (۱۳۸۵)؛ مطلق و همکاران (۱۳۸۱) و تمیزی‌فر و همکاران (۱۳۷۹) مطابقت ندارد.

از منظر ارتباط «بین نمره دانشجو و مرتبه علمی استادان» نیز یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های اندرسون (۲۰۱۰)؛ جانگ و گان (۲۰۰۹)؛ کلی (۲۰۰۸)؛ گریفیث و کریستنسن (۲۰۰۷)؛ دهقانی تفتی و همکاران (۱۳۹۱)؛ کریمی و همکاران (۱۳۹۰) و ذوالفقاری (۱۳۸۴) همسو است. شایان ذکر است که بر اساس مطالعات صورت گرفته توسط پژوهشگران، تاکنون نتایج تحقیقی نا همسو با نتایج حاصل از این پژوهش به دست نیامده است.

از منظر ارتباط بین «نمره دانشجو و وضعیت استخدامی» نیز در مطالعات صورت گرفته سایر پژوهشگران، نتیجه مشابهی یافت نشد.

همچنین در زمینه پیش‌بینی نمره ارزشیابی استادان بر اساس عوامل سه‌گانه نمره دانشجو، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور، اجرا نشده است.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای ارتقای سطح کیفیت تدریس استادان تازه استخدام شده، نمره‌های ارزشیابی آنها در جلسات محرمانه با حضور خودشان، مطرح شود و حمایت‌های آموزشی و حرفه‌ای صورت گیرد. همچنین نمره ارزشیابی کیفیت تدریس استادان به‌عنوان یکی از ابعاد ارزشیابی جامع عملکرد استاد در نظر گرفته شود.

¹. Yough

منابع

- اسدزاده دهرایی، حسن (۱۳۷۲). بررسی دیدگاه‌های دانشجویان درباره چگونگی ارزشیابی استادان از آموخته‌های آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- امینی، میترا و هنردار، مرضیه (۱۳۸۷). ارزشیابی استاد از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی سمنان. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان*، ۹ (۳)، ۱۷۱ - ۱۷۷.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷). *ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی*. تهران: سمت.
- تمیزی‌فر، بابک؛ نجفی، مصطفی و سمیعی‌نسب، محمدرضا (۱۳۷۹). آیا نتایج ارزشیابی اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان با نمرات دانشجویان از آن درس ارتباط دارد؟ *مجله دانشکده پزشکی، ویژه‌نامه چهارمین همایش کشوری آموزش پزشکی*، ۱۸ - ۲۱.
- دهقانی تفتی، محمدحسین؛ باقیانی مقدم، محمد حسین؛ احرام‌پوش، محمد حسن؛ آردیان، ناهید و صیقل، نجمه (۱۳۹۱). تعیین اهمیت گویه‌های موجود در پرسشنامه ارزشیابی نحوه تدریس نظری استاد از نظر دانشجویان دانشکده بهداشت در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹. *فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد*، ۷ (۳)، ۱۶ - ۲۶.
- ذوالفقار، محسن (۱۳۷۵). *بررسی و تحلیل کیفیت تدریس مربیان عضو هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی (دانشگاه‌های شهر تهران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سلیمی، جمال و رضانی، قباد (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش و ارزیابی وضعیت تدریس (مطالعه موردی دانشگاه علمی کاربردی استان کردستان). *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴ (۸)، ۳۳ - ۶۱.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۶). *روان‌شناسی پرورشی نوین: روان‌شناسی یادگیری و آموزش*. تهران: دوران.

- شکورنیا، عبدالحسین؛ ملایری، علیرضا؛ تراب‌پور، مسعود و الهام‌پور، حسین (۱۳۸۵). ارتباط بین نمره ارزشیابی استاد با معدل تحصیلی دانشجویان. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱ (۶)، ۵۱ - ۵۸.
- شکورنیا، عبدالحسین؛ الهام‌پور، حسین؛ مظفری، علیرضا و دشت بزرگی، بهمن (۱۳۸۶). روند نتایج ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در یک دوره ده ساله. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷ (۲)، ۱۱ - ۲۳.
- شیربگی، ناصر؛ سلیمی، جمال و حیدری، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی میزان همخوانی نتایج راهبردهای مختلف ارزشیابی تدریس استادان. *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۵ (۱۲)، ۴۹ - ۷۰.
- ضیایی، مسعود؛ میری، محمدرضا؛ حاجی‌آبادی، محمدرضا؛ آذرکار، سیده قدسیه و اشبک، پویا (۱۳۸۵). دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند نسبت به ارزشیابی اساتید توسط دانشجو. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۱۳ (۴)، ۶۱ - ۶۷.
- فتاحی، زهرا؛ ادهمی، اشرف؛ نوحی، عصمت؛ نخعی، نوذر و اسلامی‌نژاد، طاهره (۱۳۸۱). نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد ارزشیابی استاد در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱. *مجله پزشکی هرمزگان*، ۹ (۱)، ۵۹ - ۶۶.
- کریمی، فاطمه؛ کافی، موسی؛ موسوی، سید ولی‌الله؛ موسوی، سید هاشم و افقی، نادر (۱۳۹۰). دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره ارزشیابی استادان توسط دانشجویان. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۴ (۴)، ۱۷۱ - ۱۷۵.
- گرچی، یوسف (۱۳۷۳). *رابطه میزان محبوبیت اجتماعی استادان از نظر دانشجویان و نحوه ارزشیابی دانشجویان از فعالیتهای آموزشی آنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مطلق، محمداسماعیل؛ شکورنیا، عبدالحسین و الهام‌پور، حسین (۱۳۸۱). رابطه بین عملکرد تحصیلی دانشجویان با نمره ارزشیابی استاد. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۳ (۷)، ۲۱.

Andreson, H. (2010). *Developing a comprehensive faculty evaluation system*. UK: Higher Education Press.

Aultman, L. P. (2006). An unexpected benefit of formative student evaluation. *College Teaching*, 54 (25), 1-8.

- Cassidy, S. (2009). Subjectivity and the valid assessment of pre-registration student nurse clinical learning outcomes: implications for mentors. *Nurse Education Today*, 29 (1), 33-9.
- Devlin, Marcia & Samarawickrema, Gayani (2010). The criteria of effective teaching in a changing higher education context. *Higher Education Research & Development*, 29, 111-124.
- Encyclopedia of Evaluation (2010). Mathison, Sandra (Ed). London: SAGE.
- Encyclopedia of school psychology (2015). Steven, W. Lee, editor. London: SAGE.
- Fitzpatric, J; Sanders, J. & Worthon, B (2000). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidance*. Boston: Allyn & Bacon Press.
- Gillespie, M. (2005). Student teacher connection: A place of possibility. *Journal Advance Nurse*, 52 (4), 211-219.
- Goe, L. (2007). *The Link between teacher quality and students outcome: A research Synthesis*. National Comprehensive Center for Teacher Quality, Washington DC.
- Griffiths, K. M. & Christensen, H. (2007). Internet-based mental health programs: A powerful tool in the rural medical kit. *Australian Journal of Rural Health*, 15 (2), 81-87.
- Hart, J. (1999). A study of social competency of academic staff. *Journal Evaluation*, 4 (1), 23-41.
- Ivo, J. & Arnold, M. (2009). Do examinations influence student evaluation? *International Journal of Education Research*, 10, 1-10.
- Jang, Syh & Jong, Guan (2009). Developing an instrument for assessing college students per coptions of teacher's pedagogical content knowledge. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1, 596-606.
- Kelly, H. (2008). *Developing a comprehensive faculty evaluation system*. Michigan: Michigan University Press.
- Kelly, Henry F. & Ponton, Michael K. (2007). A comparison of student evaluations of teaching between online and face-to-face courses. *Intement and Higher Education*, 10, 89-101.
- Mc Allister, Bill (1999). Evaluation can fit into: A holistic teaching assessment program. Newsletter of the Teaching Resource Center for Faculty and Teaching Assisstants: University of Virginia, 4, 1-12.

- Popham, W. J. (1998). *Educational evaluation*. New Jersey: Prentice Englewood Cliffs Publication.
- Raupach, T.; Nscher M. U.; Beibarth, T.; Burckhardt, T. & Pukrop, T. (2011). Towards outcome-based program evaluation: Using student comparative self-assessments to determine teaching effectiveness. *Medical Teacher*, 33 (8), 446-453.
- Sarwar, A. & Sarwar, S. M. (2011). Teacher Evaluation by Students in Business Programs A Case Study of Institute of Business and Information Technology (IBIT), University of the Punjab, Lahore, Pakistan. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2 (6), 1-25.
- Schiekirka, S.; Reinhardt, D.; Heim, S.; Fabry, G.; Pukrop, T. & Andersm, S. (2012). Student perceptions of evaluation in undergraduate medical education: A qualitative study from one medical school. *BMC Medical education*, 12 (45), 1-7.
- Schuh, Kim (2004). Student evaluation of teacher performance: Rondon pre- destination. *Journal of College Teaching & Learning*, 6, 109-114.
- Spooren, Piter & Mortelmans, Dimitri (2006). Teacher professionalism and student evaluation of teaching: Will better teachers receive higher ratings and will better students give higher ratings? *Educational Studie*, 32, 201-214.
- The Joint committee on standards for Educational Evaluation (2014). *The program Evaluation Standards*. Thousand Oads: SAGE.
- Thompson, Bowles (2000). The evaluation of teaching. *Medical Teaching*, 22, 221-224.
- Vlasceanu, L. (2008). *Quality assurance and coordination: A glossary of basic terms and definitions*. France: UNESCO.
- Yough, M. (2011). *Self-Efficacy and the Language Learner*. Ph.D dissertation, Ohio State University.