

تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی بر ارتقای حرفه‌ای آنان

سید مصطفی شریف* - فاطمه سالک**

چکیده

بررسی مسائل مربوط به کیفیت و کارایی دانشگاه‌ها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. از جمله‌ی این مسائل اساسی ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید می‌باشد. هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان می‌باشد. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان شامل ۴۶۴ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه، تعداد ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته شامل ۵۹ سؤال بسته پاسخ بوده است؛ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با نرم‌افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. یافته‌های حاصل مشخص کرد که نتیجه‌ی ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی بیش‌تر از متوسط بر تغییر انگیزه‌ی یاددهی، طراحی تدریس، انتخاب راهبردهای یاددهی، تدوین شیوه‌های ارزشیابی و برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان تأثیر داشته و در انتخاب مواد و وسائل آموزشی کم‌تر از سطح متوسط مؤثر بوده است. نتایج تحقیق بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به مرتبه‌ی علمی، سابقه‌ی خدمت و نوع گروه تفاوت نشان داده است؛ در صورتی که بر حسب جنسیت بین نظرات اعضای هیأت علمی تفاوتی وجود نداشته است.

کلیدواژه: ارزشیابی کیفیت تدریس، ارتقای حرفه‌ای، انگیزه‌ی یادگیری، طراحی تدریس، راهبردهای یاددهی، شیوه‌های ارزشیابی، ارتباط پویا و سازنده

* استادیار دانشگاه اصفهان، عهده‌دار مکاتبات M.sharif@edu.ui.ac.ir

** کارشناس ارشد برنامه‌ریزی از دانشگاه اصفهان

تاریخ وصول: ۸۵/۴/۱۸ - پذیرش نهایی: ۸۶/۲/۹

مقدمه

در گزارش بانک جهانی (۱۹۹۸) کاهش فاصله بین کشورها و در درون آن‌ها و نیز فراهم ساختن امکان دسترسی به بهزیستی به‌عنوان یک هدف راهبردی اعلام شد؛ تحقق برابری در هر یک از مؤلفه‌های بهزیستی، از جمله آموزش مستلزم بهره‌جویی از دانش، فن‌آوری و اطلاعات روزآمد می‌باشد. رسالت، نقش و مسؤولیت دانشگاه‌ها در فراهم کردن فرصت‌های برابر و بهره‌مند کردن جامعه و افراد از دانش، فن‌آوری و اطلاعات به روز حایز اهمیت می‌باشد. آموزش عالی نوعی سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقا بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز، در زمینه‌های حرفه‌ای و مدیریتی، به توسعه‌ی پایدار کمک می‌کند و به‌طور قطع نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود؛ بلکه با پیشرفت‌های تحقیقاتی، تکنولوژیک و علمی، دانش جدید نیز به‌وجود می‌آورد. (World development indicators/102-115). با توجه به این که نظام آموزش عالی وظیفه‌ی بسیار سنگینی بر عهده دارد، لازم است در طراحی و اجرای فعالیت‌های آن، از کارآمدترین شیوه‌ها استفاده کرد؛ یکی از شیوه‌هایی که می‌توان فعالیت‌های آموزشی را به‌طور مؤثر سازمان داد، رویکردی است که فعالیت‌های آموزشی دانشگاه را با نیازهای فزاینده و در حال تغییر جامعه هم‌خوان کند (Journal of social work/p 95).

کیفیت آموزش همواره از مسائلی بوده که نظام‌های دانشگاهی برای دستیابی به آن تلاش کرده‌اند و در این راستا، ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها وسیله‌ای برای سنجش ارتقای مستمر کیفیت آموزش عالی می‌باشد. (International development in assessing quality in higher education/49-52). ارتقای حرفه‌ای و بهبود کیفیت تدریس از جمله راهبردهای عمده‌ی دانشگاه‌ها می‌باشد چرا که یکی از وظیفه‌های اصلی دانشگاه آموزش می‌باشد و کیفیت تدریس از مقوله‌هایی است که طی چند سال اخیر برای ارتقای آن، منابع قابل ملاحظه‌ای هزینه شده است و می‌بایست بیش از پیش به این امر خطیر اهتمام ورزید.

ادبیات پژوهش

گزارش‌های دانشگاه ویسکانسین^۱ (۱۹۹۸) حاکی است که بین اعضای هیأت علمی، دانشجویان و مدیران دانشگاه درباره‌ی ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، به مثابه‌ی رکن

اساسی آموزش دانشگاهی، توافق نظر وجود دارد. نشان‌گرهای ارتقای حرفه‌ای و تدریس اثربخش، توانایی ایجاد و برانگیختن محیط یادگیری مثبت، ایجاد چالش‌های مناسب، توجه به نیاز دانشجویان، حساسیت نسبت به روش‌های متفاوت یادگیری دانشجویان، رعایت انصاف در ارزیابی، سازمان دادن مطالب درسی، مهارت‌های ارتباطی، علاقه‌مندی به موضوع درس و باز بودن در برابر نظرهای دانشجویان می‌باشد. (Final report: task force on teaching evaluation/38).

ارتقای مستمر حرفه‌ای و بهبود کیفیت تدریس مستلزم استفاده از ارزیابی آموزشی است. کوشش‌های سال‌های اخیر برای بهبود بخشیدن به کیفیت نظام‌های آموزش عالی، کاربرد گسترده‌ای از روش‌های ارزیابی را به دنبال داشته است. منظور از ارزیابی آموزشی در آموزش عالی، دست زدن به فعالیت‌های نظام‌دار برای داوری درباره‌ی کوشش‌های گذشته یا کمک به تصمیم‌گیری در خصوص تحولات آینده‌ی نظام دانشگاهی و بهبود وضع آموزش، پژوهش و خدمات عرضه شده به وسیله‌ی آن نظام است. (مجله‌ی رهیافت/۱۶). بر این اساس می‌توان با پاتون^۱ (۱۹۹۷) هم‌عقیده بود و این گفته را تأیید کرد که اگر نظام آموزشی به ساز و کار ارزیابی مجهز باشد، نتایج مطلوب حاصل خواهد شد. (Utilization - focused evaluation/12).

در برخی از کشورهای اروپایی، از جمله هلند، فنلاند و دانمارک، ارزشیابی در آموزش عالی، در قالب ارزیابی درونی و با مشارکت اعضای هیات علمی گروه‌های آموزشی صورت می‌گیرد. (A Guide to evaluation process in higher education: policy and practice /10). ارزیابی درونی یک نظام دانشگاهی بر اساس عوامل پنج‌گانه‌ی جایگاه سازمانی (سازمان‌دهی و مدیریت)، وضعیت دانشجویان، دوره‌های آموزشی، فرآیند آموزش (یاددهی و یادگیری) و دانش‌آموختگان صورت می‌گیرد. (فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی/۱۰).

در آموزش عالی کشورمان ایران نیز ارزیابی عوامل نظام دانشگاهی از جمله ارزیابی کیفیت تدریس از سال‌ها پیش متداول بوده است. ارزیابی کیفیت آموزش دانشگاهی، به مفهوم جدید، امری است که نظام آموزش عالی ایران در سال‌های اخیر به آن اهتمام کرده است. در واقع تشکیلات آن در سال ۱۳۶۵ تکوین یافت. در این سال دفتر نظارت و سنجش در وزارت فرهنگ و آموزش عالی شکل گرفت و در سال ۱۳۷۰ این تشکیلات به دفتر

نظارت و ارزیابی آموزش عالی تغییر نام یافت. هم‌چنین شورای نظارت و ارزیابی به‌منظور نظارت و سنجش آموزش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور به‌وجود آمد. علاوه بر آن در تشکیلات سازمانی هر دانشگاه دولتی نیز یک دفتر نظارت و ارزیابی، زیر نظر معاون آموزشی منظور شد؛ اما به رغم وجود دفتر نظارت و ارزیابی، کوشش‌هایی که برای قضاوت درباره‌ی کیفیت فعالیت‌های دانشگاهی انجام شده است، پراکنده و غیر مستمر بوده و بیش‌تر در مرحله‌ی تهیه‌ی طرح باقی مانده‌اند. (مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران/۲/۳۴۵-۳۳۱).

در ارزشیابی کیفیت تدریس، از تمام داده‌های در دسترس، از جمله داده‌های حاصل از نظر دانشجویان استفاده می‌شود تا آن عده از اعضای هیأت علمی که در فرآیند تدریس دارای مشکل می‌باشند شناسایی شوند و نیازهای آن‌ها از نظر مهارت‌های تدریس و فن‌آوری آموزشی مشخص شود و به آن‌ها کمک شود تا توانایی‌های حرفه‌ای خود را برای تدریس اثربخش تقویت کنند. (The search for excellence in higher education/51). یکی از رایج‌ترین روش‌های ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، استفاده از نظرها و دیدگاه‌های دانشجویان می‌باشد؛ در این ارزشیابی مدیران دانشگاه نظر دانشجویان را در مورد ویژگی‌های مختلف حرفه‌ای و شخصیتی اعضای هیأت علمی خود جویا می‌شوند و بر اساس آن به قضاوت درباره‌ی میزان اثربخشی و کارآمدی فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی می‌پردازند؛ استفاده از نظرها و دیدگاه‌های دانشجویان درباره‌ی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها کاربرست فزاینده‌ای یافته است. (روشهای اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی/۱۹).

ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی استادان توسط دانشجویان به آن‌ها کمک می‌کند تا روش‌های تدریس خود را بهبود بخشند و پس از آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود به اصلاح و تقویت عملکرد آموزشی خود اقدام کنند. (-/235 Reflective faculty evaluation/241). یافته‌های حاصل از ارزشیابی‌های دانشجویان از کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، حاکی است که نتایج این نوع ارزشیابی قابل اعتماد و اطمینان بخش بوده است. (Educational psychology /vol 76/606). از این رو گرایشی که توانسته است در بسیاری از دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گیرد، این است که نقطه نظرات دانشجویان در مورد کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی، در فرآیند اتخاذ تصمیماتی که حیات علمی یک دانشگاه را تشکیل می‌دهند، مورد توجه قرار گیرد. یکی از روش‌های مفید و مؤثر ارزشیابی

کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، ارزشیابی دانشجویی است و برای آن پرسش‌نامه‌های گوناگون متضمن مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت تدریس اثربخش تعریف و تدوین شده است.

پرسش‌نامه‌ی ارزشیابی دانشجویی از تدریس که در دانشگاه آیوا^۱ (۱۹۹۸) به کار گرفته شده است، دارای سه مقوله‌ی کلی تحت عنوان «رفتار شخصی»، «رفتار تدریس» و «رفتار حرفه‌ای استاد می‌باشد. رفتار شخصی به زیرمقوله‌های وضعیت ظاهری، انعطاف‌پذیری، سر وقت بودن و علاقه‌مندی تقسیم می‌شود. رفتار تدریس به زیرمقوله‌های برنامه‌ریزی، مهارت در ارزیابی، اداره‌ی کلاس، ایجاد محیط مناسب برای یادگیری، دانش کافی، شیوه‌های انگیزشی، به‌کارگیری مواد مختلف، مهارت در پرسش و هم‌دلی با دانشجویان تقسیم می‌شود. رفتار حرفه‌ای به زیرمقوله‌های مهارت‌های همکاری، مهارت‌های ارتباطی (کلامی و غیرکلامی)، مهارت‌های مشاهده‌ای، هم‌دلی با همکاران و مدیریت و پذیرش مسؤلیت و انتقادپذیری حرفه‌ای تقسیم می‌شود. (Performance appraisal policy for professional and scientific staff/105).

دلاور (۱۳۷۲)، ده ملاکی که فرنچ^۲ برای ارزشیابی اثربخشی تدریس در دانشگاه واشنگتن به کار برده است را چنین معرفی می‌کند: ۱- توضیح مطالب مورد تدریس به صورت روشن و دقیق؛ ۲- برانگیختن علاقه‌ی دانشجویان؛ ۳- ایجاد تفکر در دانشجویان؛ ۴- توسعه‌ی علائق دانشجویان؛ ۵- تأکید بر مطالب مهم و با اهمیت؛ ۶- به کار بردن روش‌های مفید و مناسب آموزشی؛ ۷- ایجاد انگیزه برای انجام کارها به بهترین وجه ممکن؛ ۸- دانش کافی در زمینه‌ی موضوع مورد آموزش؛ ۹- انتقال نقطه نظرهای جدید و تبیین آن‌ها؛ و ۱۰- استفاده از مثال‌های خوب و روشن. (فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی/۱۲-۸).

پرسش‌نامه‌ی ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه پردو^۳ (۱۹۹۸) نیز بهبود پنج مقوله: مهارت‌های طراحی تدریس، اجرای تدریس، انتخاب منابع درسی مناسب، تسلط بر محتوی درس و مدیریت اثربخش کلاس را، به‌عنوان مؤلفه‌های عمده‌ی ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه ارائه داده است. (Teaching evaluation report/16-). (20)

پژوهش‌های انجام شده

انجام ارزشیابی‌های دانشجویی از کیفیت تدریس، دادن بازخورد ارزشیابی به اعضای هیأت علمی و تدارک دوره‌های رشد حرفه‌ای برای آن‌ها، نتایج متفاوتی را به دنبال داشته است. قائدی در پژوهش پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد خود (۱۳۷۳) نشان داد که اعضای هیأت علمی تأثیر دوره‌های آموزشی و میزان آشنایی خود با اصول و روش تدریس را در بهبود کیفیت تدریس زیاد می‌دانند. نتایج پژوهش کارشناسی ارشد مردانی حموله (۱۳۷۹) حاکی است که نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان از نظر اجرایی مورد پذیرش آنان نمی‌باشد و این نوع ارزیابی در بهبود عملکرد آن‌ها نیز تأثیری نداشته است. پژوهش پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد عابد اصفهانی (۱۳۷۶) نشان داد که اعضای هیأت علمی رشته‌های علوم پایه دانشگاه اصفهان، میزان استفاده از طراحی آموزشی را بیش‌تر از رشته‌های علوم انسانی ارزیابی کرده‌اند. در بررسی میزان استفاده از هر یک از ابعاد طراحی آموزشی، دانشجویان و اعضای هیأت علمی، میزان استفاده از راهبردهای آموزشی را بیش‌تر و به‌کارگیری مواد و رسانه‌های آموزشی مناسب را کم‌تر از سایر ابعاد طراحی آموزشی ارزیابی کرده‌اند. پرسش اساسی که در این پژوهش مطرح است این می‌باشد که ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تاکنون چه تأثیری بر ارتقای حرفه‌ای آنان داشته است. برای بررسی ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در این پژوهش، تأثیر مثبتی که ارزشیابی کیفیت تدریس بر مؤلفه‌هایی چون طراحی تدریس، انتخاب راهبردهای یاددهی، تدوین شیوه‌های ارزشیابی، انتخاب مواد و وسایل آموزشی، برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان و تغییر انگیزه‌ی آن‌ها در یاددهی، داشته است مورد نظر می‌باشد. پژوهش حاضر به سؤال‌های زیر پاسخ می‌دهد.

- ۱- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر انگیزه‌ی یاددهی آن‌ها تأثیر داشته است؟
- ۲- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر طراحی تدریس آن‌ها تأثیر داشته است؟
- ۳- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر انتخاب راهبردهای یاددهی تأثیر داشته است؟
- ۴- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر انتخاب مواد آموزشی تأثیر داشته است؟

- ۵- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی تأثیر داشته است؟
- ۶- ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر برقراری ارتباط پویا و سازنده‌تر با دانشجویان تأثیر داشته است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان به تعدادی ۴۶۴ نفر، شامل ۳۰ نفر استاد، ۵۳ نفر دانشیار، ۱۹۹ نفر استادیار، ۱۷۹ نفر مربی و ۳ نفر آموزشیار می‌باشد. به منظور برآورد حجم نمونه، با توجه به مشخص نبودن واریانس صفت آماری، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوط، حجم نمونه آماری با انجام محاسبات تعداد ۱۶۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم می‌باشد. از هر دانشکده به تناسب اعضای هیات علمی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (گروه، جنسیت، مرتبه‌ی علمی و سابقه‌ی خدمت) نمونه‌گیری شده است. داده‌های مربوط به نمونه‌ی آماری در جدول زیر آمده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد نمونه‌ی آماری بر حسب دانشکده

دانشکده	علوم	ادبیات	اقتصاد	علوم تربیتی	زبان‌های خارجی	فنی و مهندسی	تربیت بدنی	جمع
فراوانی	۴۵	۳۳	۲۴	۱۸	۱۶	۱۴	۱۰	۱۶۰
درصد	۱۳/۲۸	۲۰/۶۲	۱۵	۱۱/۲۵	۱۰	۸/۷۵	۶/۲۵	%۱۰۰

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته با ۵۹ سؤال بسته پاسخ با مقیاس لیکرت بوده است؛ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱ برآورد شده است؛ ابزار اندازه‌گیری دارای روایی محتوایی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر تغییر انگیزه یاددهی آن‌ها تأثیر داشته است؟

جدول ۲- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر تغییر انگیزه‌ی یاددهی

شاخص	\bar{X}	S	Se	t
تغییر انگیزه‌ی یاددهی	۳/۲۵	۰/۷۲۱	۰/۰۵۹	۴/۲۵

بر اساس یافته‌های جدول ۲ با توجه به این که t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بر تغییر انگیزه‌ی یاددهی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بیش از سطح متوسط ($\bar{X} = ۳/۲۵$) مؤثر بوده است. طبق نتایج پژوهش اعضای هیأت علمی بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر تغییر انگیزه‌ی یاددهی را با تأکید بر حضور به‌موقع و رعایت طول مدت ساعات تدریس و داشتن طرح درس برای هر نیم‌سال تحصیلی عنوان می‌کنند؛ این دو مطلب مهم، مبین انتخاب هدف یا فعالیت یاددهی و میزان سعی و کوشش آن‌ها برای رسیدن به تدریس اثربخش می‌باشد. آن‌ها زمانی را که صرف برنامه‌ریزی می‌کنند، در حقیقت سرمایه‌گذاری است که افزایش یادگیری و استفاده‌ی بهینه از زمان صرف‌شده در کلاس، به‌دنبال خواهد داشت.

سؤال دوم: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر طراحی تدریس تأثیر داشته است؟

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی بر طراحی تدریس

شاخص	\bar{X}	S	Se	t
طراحی تدریس	۳/۱۵	۰/۸۹۰	۷/۳۸	۱/۹۸

بر اساس یافته‌های جدول ۳، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بیش از سطح متوسط ($\bar{X} = 3/5$) بر طراحی تدریس مؤثر بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از نظر اعضای هیأت علمی بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی تدریس بر طراحی تدریس مربوط به طراحی درس بر اساس نیازهای دانشجویان و جامعه و تعیین محتوا و مطالب نیم‌سال تحصیلی بر

اساس سرفصل درس مورد نظر می‌باشد. از آن‌جا که تدریس اثربخش ابعاد متعددی دارد، که بخشی از آن طراحی تدریس و تعیین مطالب و محتوایی است که طی نیم‌سال تحصیلی آموزش داده خواهد شد بنابراین در جریان یاددهی، مدرس با در نظر گرفتن ارتباط نیازهای دانشجویان و جامعه در طراحی تدریس، مهم‌ترین نقش را در برانگیختن حس کنجکاوی دانشجویان و پر بار کردن فرآیند تدریس ایفا می‌کند.

سؤال سوم: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر انتخاب راهبردهای یاددهی تأثیر داشته است.

جدول ۴- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی بر انتخاب راهبردهای یاددهی

t	Se	S	\bar{X}	انتخاب راهبردهای یاددهی
۳/۸۲	۷/۲۱	۰/۸۶۹	۳/۲۷	

بر اساس یافته‌های جدول ۴، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بر انتخاب راهبردهای یاددهی بیش از سطح متوسط ($\bar{X} = 3/27$) مؤثر بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس خود را در انتخاب راهبردهای یاددهی، به استفاده از مثال‌های عینی و ملموس برای قابل فهم کردن مطالب درسی و استفاده از منابع جدید و معتبر در یاددهی اختصاص داده‌اند. استفاده از مثال‌های عینی و ملموس در جریان تدریس، می‌تواند ضمن برانگیختن و جلب توجه دانشجویان و تسهیل فرآیند یادگیری، اثربخشی تدریس را نیز بهبود بخشد.

سؤال چهارم: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر انتخاب مواد و وسایل آموزشی تأثیر داشته است؟

جدول ۵- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی بر انتخاب مواد و وسایل آموزشی

t	Se	S	\bar{X}	انتخاب مواد و وسایل آموزشی
-۰/۶۷۸	۷/۸۶	۰/۹۴۶	۲/۹۵	

بر اساس یافته‌های جدول ۵، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بر انتخاب مواد و وسایل آموزشی کم‌تر از سطح متوسط ($\bar{X} = 2/95$) مؤثر بوده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی تدریس را بر انتخاب مواد و وسایل آموزشی، مربوط به انتخاب مواد و وسایل آموزشی متناسب با هدف‌ها و محتوا می‌باشد و کم‌ترین تأثیر را مربوط به انتخاب مواد و وسایل آموزشی دارای قابلیت انعطاف مناسب می‌دانند.

سؤال پنجم: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی تأثیر داشته است؟

جدول ۶- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی

t	Se	S	\bar{X}	
۱/۹۰	۶/۱۲	۰/۷۳۷	۳/۱۲	تدوین شیوه‌های ارزشیابی

بر اساس یافته‌های جدول ۶، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچک‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی بیش از سطح متوسط ($\bar{X} = 3/12$) مؤثر بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی اعضای هیأت علمی، مربوط به استفاده از نتایج ارزشیابی پایان نیم‌سال به‌عنوان تجربه‌ای برای تدریس بعدی و اهمیت دادن به درک و فهم دانشجویان در ارزشیابی نه تأکید بر محفوظات می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاکی است که اعضای هیأت علمی به ارزشیابی‌های تشخیصی و تکوینی توجه کافی ندارند و در میان انواع شیوه‌های ارزشیابی فقط به ارزشیابی پایان نیم‌سال به‌عنوان تجربه‌ای برای تدریس بعدی توجه می‌شود. کم‌ترین درصد پاسخ‌ها مربوط به متناسب کردن شیوه‌های ارزشیابی با فعالیت‌های یاددهی انجام شده بوده است.

سؤال ششم: ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تا چه اندازه بر برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان تأثیر داشته است؟

جدول ۷- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان

t	Se	S	\bar{X}	
۳/۸۱	۷/۲۷	۰/۸۷۵	۳/۲۸	برقراری ارتباط پویا و سازنده

بر اساس یافته‌های جدول ۷، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین ارزشیابی کیفیت تدریس بر برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان بیش از سطح متوسط ($\bar{X} = 3 / 28$) مؤثر بوده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، بیش‌ترین تأثیر ارزشیابی تدریس بر انتخاب مواد و وسایل آموزشی اعضای هیات علمی مربوط به ارتباط و صحبت صمیمانه با دانشجویان در ساعت‌های رفع اشکال و راهنمایی و تشویق دانشجویان بر سؤال کردن و استقبال از سؤال‌های آنان در طول تدریس می‌باشد.

جدول ۸- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای از نظر اعضای هیات علمی زن و مرد

P	t	مرد		زن		شاخص
		S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۹۲۵	۰/۰۹۵	۰/۶۹۵	۳/۲۶	۰/۸۹۷	۳/۲۴	تغییر انگیزه‌ی یاددهی
۰/۷۱۳	۰/۳۶۹	۰/۹۰۸	۳/۱۶	۰/۷۷۴	۳/۰۸	طراحی تدریس
۰/۴۹۷	۰/۶۸۱	۰/۸۷۱	۳/۲۹	۰/۸۶۳	۳/۱۵	انتخاب راهبردهای یاددهی
۰/۴۲۱	۰/۸۰۶	۰/۹۶۸	۲/۹۲	۰/۷۹۰	۳/۱۱	انتخاب مواد وسایل آموزشی
۰/۶۸۶	۰/۴۰۵	۰/۷۳۸	۳/۱۳	۰/۷۴۶	۳/۰۵	تدوین شیوه‌های ارزشیابی
۰/۶۷۳	۰/۴۲۳	۰/۸۸۳	۳/۲۹	۰/۸۳۶	۳/۲۰	ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان

بر اساس یافته‌های جدول ۸ با توجه به این که t مشاهده شده در سطح $\alpha \leq 0.05$ معنادار نبوده است بنابراین بین نظرات اعضای هیات علمی مرد و زن تفاوت وجود ندارد.

جدول ۹- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای با توجه به مرتبه‌ی دانشگاهی

مربی	استادیار	دانشیار	استاد
------	----------	---------	-------

شاخص	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	P
تغییر انگیزه‌ی یاددهی	۳/۰۶	۰/۳۱۱	۳/۸۴	۰/۷۴۶	۳/۲۹	۰/۶۶۶	۳/۲۴	۰/۳۸۳	۰/۴۴۷
طراحی تدریس	۲/۴۱	۱/۱۵	۳/۰۲	۰/۸۱۰	۳/۲۲	۰/۸۱۶	۳/۳۵	۰/۷۶۰	۰/۰۰۱
انتخاب راهبردهای یاددهی	۲/۹۷	۰/۳۷۱	۳/۵۴	۰/۷۴۹	۳/۲۵	۰/۹۹۱	۳/۳۶	۰/۸۵	۰/۲۷۶
انتخاب مواد و وسایل آموزشی	۲/۶۵	۰/۵۱۶	۳/۴۳	۱/۱۰	۳/۸۶	۰/۸۶۶	۳/۰۴	۱/۰۸	۰/۱۲۹
تدوین شیوه‌های ارزشیابی	۲/۶۷	۰/۰۴۵	۳/۳۳	۰/۸۰۶	۲/۹۹	۰/۸۳۶	۳/۳۶	۰/۶۳۵	۰/۰۰۱
ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان	۲/۹۷	۰/۴۷۲	۳/۲۸	۰/۷۷۳	۳/۴۰	۱/۰۵	۳/۲۴	۰/۷۷۲	۰/۳۱۶

بر اساس یافته‌های جدول (۹)، F مشاهده شده در خصوص طراحی تدریس و تدوین شیوه‌های ارزشیابی در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است، بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به مرتبه‌ی دانشگاهی تفاوت وجود دارد اما F مشاهده شده در خصوص سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده است. اعضای هیأت علمی مربی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر طراحی تدریس را بیش‌تر از اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادی این تأثیر را کم‌تر دانسته‌اند. ($P = 0/001$) اعضای هیأت علمی دارای مرتبه‌ی دانشگاهی دانشیاری ارزشیابی کیفیت تدریس را بر انتخاب راهبردهای ($P = 0/276$) و انتخاب مواد و وسایل آموزشی بیش‌تر از سایرین ارزیابی کرده‌اند. ($P = 0/129$) اعضای هیأت علمی دارای مرتبه‌ی دانشگاهی مربی ارزشیابی کیفیت تدریس را بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی بیش‌تر از بقیه ارزیابی کرده‌اند. ($P = 0/001$).

جدول ۱۰- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای با توجه به سابقه‌ی خدمت

شاخص	کمتر از ۵ سال		۶-۱۵ سال		۱۶-۲۰ سال		۲۰ سال بالاتر	
	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}
تغییر انگیزه‌ی یاددهی	۰/۷۰۱	۳/۳۴	۰/۷۴۳	۳/۳۵	۰/۸۰۲	۳/۰۹	۰/۴۲۳	۳/۰۱
طراحی تدریس	۰/۸۴۷	۳/۱۸	۰/۷۴۷	۳/۴۱	۱/۰۸	۳/۵۱	۰/۵۹۸	۳/۱۵
انتخاب راهبردهای یاددهی	۰/۷۹۱	۳/۰۰	۰/۹۳۲	۳/۴۹	۰/۸۹۲	۳/۰۷	۰/۴۹۶	۳/۳۷
انتخاب مواد و وسایل آموزشی	۰/۵۴۲	۳/۶۲	۱/۱۴	۳/۳۳	۰/۹۸۰	۳/۸۶	۰/۲۱۴	۳/۶۸
تدوین شیوه‌های ارزشیابی	۰/۸۰۰	۳/۹۲	۰/۷۰۵	۳/۳۲	۰/۸۰۲	۳/۹۷	۰/۳۹۶	۳/۸۸
ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان	۰/۷۴۴	۳/۰۸	۰/۹۳۷	۳/۴۴	۰/۸۱۹	۳/۰۲	۰/۸۸۶	۳/۴۷

بر اساس یافته‌های جدول ۱۰، F مشاهده شده در خصوص طراحی تدریس در سطح $P \leq 0/01$ و در خصوص انتخاب راهبردهای یاددهی، انتخاب مواد و وسایل کمک آموزشی و تدوین شیوه‌های ارزشیابی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان تفاوت وجود دارد. اعضای هیأت علمی با سابقه‌ی کمتر از ۵ سال و ۶-۱۵ سال تأثیر ارزشیابی تدریس را بر طراحی تدریس بیش‌تر از اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی ۱۶-۲۰ سال دانسته‌اند و اعضای هیأت علمی با سابقه‌ی خدمت ۱۶-۲۰ سال تأثیر آن را کمتر از اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی ۲۰ سال به بالا می‌دانند. ($P = 0/000$) در بررسی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر انتخاب راهبردهای یاددهی، اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی خدمت ۶-۱۵ سال تأثیر ارزشیابی را بیش‌تر از سایرین مؤثر دانسته‌اند. ($P = 0/027$) اعضای هیأت علمی با سابقه‌ی خدمت ۶-۱۵ سال تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر تدوین شیوه‌های ارزشیابی را کمتر از اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی خدمت ۱۶-۲۰ سال دانسته‌اند. تأثیر

ارزشیابی تدریس در اعضای هیأت علمی با سابقه‌ی خدمت ۲۰ سال بالاتر، بیش‌تر از بقیه بر ارتباط پویا و سازنده تأثیر داشته است. ($P=0/053$).

جدول ۱۱- مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای با توجه به گروه

شاخص	انسانی		فنی و مهندسی		علوم پایه	
	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}
تغییر انگیزه‌ی یاددهی	۰/۶۰۶	۲/۹۱	۰/۷۹۹	۲/۲۸	۰/۸۲۹	۳/۲۸
طراحی تدریس	۰/۵۷۰	۲/۴۹	۰/۸۶۱	۲/۸۹	۱/۲۹	۳/۶۰
انتخاب راهبردهای یاددهی یادگیری	۰/۶۶۹	۳/۶۰	۱/۰۵	۲/۹۲	۰/۹۹۶	۵/۵۲
انتخاب مواد و وسایل آموزشی	۰/۷۵۴	۳/۲۵	۱/۲۹	۲/۵۱	۰/۹۰۹	۶/۴۸
تدوین شیوه‌های ارزشیابی	۰/۶۳۵	۳/۳۸	۰/۹۲۶	۲/۹۰	۰/۷۵۰	۳/۵۴
برقراری ارتباط پویا و سازنده	۰/۶۲۹	۳/۹۹	۰/۸۹۴	۲/۷۸	۰/۹۸۰	۱۸/۱۳

بر اساس یافته‌های جدول ۱۱، F مشاهده شده در خصوص مؤلفه‌های تغییر انگیزه‌ی یاددهی، طراحی تدریس، تدوین شیوه‌های ارزشیابی در سطح $P \leq 0/05$ و در خصوص مؤلفه‌های انتخاب راهبردهای یاددهی، انتخاب مواد و وسایل آموزشی، برقراری ارتباط پویا و سازنده در سطح $P \leq 0/01$ معنادار بوده است بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به نوع گروه (علوم انسانی، علوم پایه، فنی مهندسی) تفاوت وجود دارد. اعضای هیأت علمی گروه فنی مهندسی تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس را بر طراحی تدریس ($P=0/30$) و انتخاب مواد و وسایل آموزشی بیش‌تر دانسته‌اند. ($P=0/002$).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد که ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی، بر پنج مؤلفه از مؤلفه‌های مورد بررسی یعنی، انگیزه‌ی یاددهی، طراحی تدریس، انتخاب راهبردهای یاددهی، تدوین شیوه‌های ارزشیابی، و برقراری ارتباط پویا و سازنده با دانشجویان، بیش‌تر از

حد متوسط تأثیر داشته است؛ این ارزشیابی تنها بر مولفه ششم یعنی، انتخاب مواد آموزشی، کم‌تر از حد متوسط تأثیر داشته است. (جدول‌های ۲ تا ۷). به‌طور کلی در بررسی میزان تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به جنسیت و سابقه‌ی خدمت اختلاف نظر معنی‌داری مشاهده نشده است. همچنین با بررسی تأثیر ارزشیابی بر ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، با توجه به مرتبه‌ی دانشگاهی، اعضای هیأت علمی دارای مرتبه‌ی دانشجویی بیش از سایر اعضای هیأت علمی، ارزشیابی تدریس را بر تغییر انگیزه‌ی یاددهی، انتخاب راهبردهای یاددهی، انتخاب مواد و وسایل آموزشی و برقراری ارتباط سازنده با دانشجویان مؤثر دانسته‌اند. از این رو می‌توان گفت که مرتبه‌ی دانشگاهی بر ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تأثیر داشته است. در بین رشته‌های علوم پایه، علوم انسانی و فنی مهندسی، اعضای هیأت علمی رشته‌های فنی مهندسی میزان تأثیر ارزشیابی کیفیت تدریس بر ارتقای حرفه‌ای را بیش‌تر از سایر رشته‌ها دانسته‌اند. (جدول‌های ۸ تا ۱۰). با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی در دو بخش، به مدیران و اعضای هیأت علمی، می‌تواند راه‌گشای بهبود فرآیند ارزشیابی کیفیت تدریس و نیز ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه باشد.

به مدیران دانشگاه موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- ۱- تشکیل کمیته‌ی تخصصی در زمینه‌ی ارزشیابی کیفیت تدریس که به شکل سیستمی برنامه‌ی ارزشیابی کیفیت تدریس و تأثیر نتایج آن بر تدریس اعضای هیأت علمی را بررسی کند.
- ۲- مشارکت دادن اعضای هیأت علمی در تدوین هدف‌ها و تهیه‌ی ابزارهای ارزشیابی کیفیت تدریس.
- ۳- تصریح اهداف ارزشیابی و دادن بازخوردهای سازنده به اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه.
- ۴- طراحی و استقرار نظام اطلاعات مدیریت آموزش در دانشگاه جهت شفاف ساختن هر چه بیش‌تر فعالیت‌های آموزشی و ایجاد شرایط لازم برای بالا بردن کارایی دانشگاه.
- ۵- آگاه ساختن اعضای هیأت علمی و دانشجویان از تأثیر نتایج ارزشیابی.
- ۶- در نظر گرفتن گاه‌نامه‌ای از پژوهش‌ها و تحقیق‌های اعضای هیأت علمی در زمینه‌ی اثربخشی تدریس و ارتقای حرفه‌ای آن‌ها.

۷- پشتیبانی مالی مداوم از برنامه‌ی پیگیری و نظارت بر نتایج ارزشیابی کیفیت

تدریس.

۸- توضیح هدف و رسالت ارزشیابی برای دانشجویان و تأکید بر این نکته که

ارزشیابی در جهت اثربخشی فرآیند تدریس صورت می‌گیرد.

۱۰- آموزش فنون ارزشیابی به مجریان ارزشیابی قبل از اجرا.

۱۱- تهیه و تدارک مواد و رسانه‌های آموزشی بیش‌تر از جمله نرم‌افزارها و فیلم‌های

آموزشی و نیز فراهم کردن شرایط لازم برای به‌کارگیری بیش‌تر از مواد و رسانه‌های

آموزشی.

۱۲- تشویق و تقدیر اعضای هیأت علمی که از نظر کیفیت تدریس موفق بوده‌اند.

به اعضای هیأت علمی دانشگاه برای اثربخش‌تر کردن کیفیت تدریس موارد زیر

پیشنهاد می‌شود:

۱- تهیه طرح درس روزانه و نیم‌سال برای هر درس و عرضه‌ی آن در ابتدای

نیم‌سال و هر جلسه به دانشجویان.

۲- حضور در کلاس حدود پنج دقیقه قبل از زمان شروع و خروج از کلاس حدود

پنج دقیقه بعد از زمان مقرر کلاس.

۳- مرتبط کردن سرفصل و طرح درس با نیازهای اساسی دانشجویان و جامعه از

طریق به‌هنگام کردن مطالعات و تحقیقات.

۴- ارزیابی شیوه‌ی بیان مطالب و انطباق آن با قدرت درک دانشجویان.

۵- استفاده بیش‌تر از مثال‌های عینی، ملموس و قابل فهم در ارائه‌ی مطالب درسی.

۶- تدارک و به‌کارگیری نرم‌افزارها و وسایل کمک آموزشی بیش‌تر در جریان

تدریس.

۷- تشویق دانشجویان به تعامل در کلاس و استقبال از سؤال‌ها و نظرهای آن‌ها.

۸- برقرار کردن ارتباط صمیمانه با دانشجویان در وقت کلاس و ساعت‌های

راهنمایی و رفع اشکال.

۹- توجه و تأکید بر قدرت درک، تجزیه و تحلیل، نقد و بررسی و آفرینندگی

دانشجویان در ارزشیابی از پیش‌رفت تحصیلی آن‌ها.

۱۰- استفاده هم‌زمان از ارزشیابی تشخیصی برای سنجش آمادگی دانشجویان، ارزشیابی تکوینی برای اصلاح و بهبود فرآیند تدریس و ارزشیابی پایانی برای سنجش پیش‌رفت تحصیلی دانشجویان و کسب تجربه برای تدریس در نیم‌سال‌های بعدی.

منابع

- ۱- ایلی، خ، *ارزشیابی ماهیت نظارت و ارزیابی جاری در آموزش عالی غیر پزشکی کشور*، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، ج ۲، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۶.
- ۲- بازرگان، ع، *کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی: نگاهی به تجربه‌های ملی و بین‌المللی*، رهیافت، شماره ۱۵، ۱۳۷۶.
- ۳- _____، *انگیزی بر ارزیابی کیفیت در آموزش عالی ایران: چالش‌ها و چشم‌اندازها*، فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ششم، شماره ۱۵ و ۱۶، ۱۳۷۷.
- ۴- دلاور، ع، *نکاتی چند درباره ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاهها*، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی، دوره ۱، شماره ۲، ۱۳۷۲.
- ۵- سیف، ع.ا، *روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، دوران، ۱۳۷۵.
- ۶- عابد اصفهانی، م، *بررسی نظرات اعضای هیات علمی و دانشجویان دبیری دانشگاه اصفهان درباره میزان استفاده از طراحی آموزشی*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی، (چاپ نشده)، ۱۳۷۶.
- ۷- قائدی، ی، *بهررسی و مقایسه کیفیت روش تدریس اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم تربیتی شهر تهران*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، (چاپ نشده)، ۱۳۷۳.
- ۸- مردانی حموله، ا، *بهررسی نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان از دیدگاه استادان این دانشگاه در اسال تحصیلی (۷۹-۱۳۷۸)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، (چاپ نشده)، ۱۳۷۹.
- 9-Centra, J. A. & Svinicki, M, *Reflective Faculty Evaluation, The Journal of Higher Education*, Columbus, hoio , vol 66, 1995.
- 10-Craft, A.(Ed), *International Developments in Assessing Quality in Higher Education*, London: Flamer, 1994.
- 11-Glodschmid, M.L, *The search for Excellence in Higher Education, paper presented at the Enternational Conference on Quality in Higher Education*, Universital politecnica de catalunya, Barcelona. May 24-25, 1995.
- 12-Kells, H.R. & Stenqvist. P.A, *A Guide to Evaluation Process in Higher Education: Policy and Practice*, Helsinki: Ministry of Education, 1995.

- 13-March, H, *Students Evaluation of University Teaching, Educational Psychology*, vol 76, No, 1997.
- 14-Patton, M.Q, *Utilization-Focused Evaluation*, London: Sage, Stafflebeam, 1997.
- 15-Purdue University. *Teaching Evaluation Report: Proposed Measures*, Cie, @ cie.purdue.edu, 1998.
- 16-University of Iowa, *Performance Appraisal policy for professional and Scientific Staff*, (www.uiowa.edu/staff/perform.html), 1995.
- 17-University of Tasmania, *Evaluation – Teaching and learning, University of Tasmania*, (www.utas.edu/staff/evaluation.html), 2001.
- 18-University of Wisconsin, *Final Report: Task Force on Teaching Evaluation*, <http://foxglbe.ccs.yorku.ca/admin/univec/sen-comm/scot1/tdguid.htm>, 1998.
- 19-Wolfer, T.Johnson, M, *Re-evaluating student evaluation of teaching: The teaching evaluation form*, *Journal of Social Work, Education*, Washington: Winter, Vol 39,ISS, 1 ; 111, 2003.
- 20-World Bank, *World Development Indicators*, Washington D.C, 1998.

شوریه‌نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 بر تامل جامع علوم انسانی