

## طراحی و اعتباریابی فرم‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت

### علمی<sup>۱</sup>

رفیق حسنی\*

#### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، طراحی و اعتباریابی فرم‌های ارزشیابی عملکرد استادان و فرم‌های ارزشیابی گروه‌های آموزشی بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی به تعداد ۳۱۲ نفر و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج به تعداد ۱۰۵۰۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران، تعداد نمونه لازم ۳۸۶ نفر بود که به منظور بالا بردن دقت و کاهش خطای نمونه‌گیری این تعداد ۴۰۰ نفر (۳۳۴ دانشجو و ۶۶ عضو هیئت علمی) در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود. بر اساس نتایج به دست آمده، تفکیک نکردن فرم‌های ارزشیابی استادان در درس‌های بالینی، تئوری تخصصی و عمومی، تکمیل فرم‌ها توسط دانشجو بدون احساس مسئولیت و حوصله، توجه نکردن به تخصص استادان در انتخاب درس‌ها برای ارزشیابی، نامشخص بودن وزن شاخص‌ها و نظرات دانشجویان، همکاران، مدیر گروه، معاون آموزشی و بازخورد ندادن نتایج ارزشیابی از مهم‌ترین نقاط ضعف فرم‌های موجود بودند. با ترکیب نظرات دانشجویان و استادان، شاخص‌های ارزشیابی درس‌های نظری، عملی، بالینی و ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی پیشنهاد شد. همچنین پیشنهاد شد که در ارزشیابی استادان به ترتیب دانشجویان ممتاز، خود استادان، مدیر گروه و همکاران گروه برای ارزیابی استادان در نظر گرفته شوند.

**واژگان کلیدی:** فرم‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، درس‌های نظری، درس‌های عملی، درس‌های بالینی، گروه‌های آموزشی، اعتباریابی.

<sup>۱</sup>. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با همین عنوان و با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج اجرا شده است.

\* استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران (نویسنده مسئول):

(hasani.rafigh@gmail.com)

## مقدمه

یکی از جنبه‌های مهم و کلیدی امر آموزش، ارزشیابی است که عوامل متعددی بر آن اثر می‌گذارند. استفاده از رویکردهای مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، از مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین موضوعاتی است که دانشگاه‌ها با آن روبرو هستند؛ چراکه در مراکز آموزش عالی، اعضای هیئت علمی مهم‌ترین و گران‌ترین رکن به‌شمار می‌روند (بلند و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). از این‌رو، ارزشیابی عملکرد آنان از عوامل مهم سازمان و از مسئولیت‌های اصلی مدیران برای حفظ، توسعه حرفه و ارتقای اعضاست (چمبرز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی وظیفه‌ای پیچیده است زیرا حتی افراد در پست سازمانی مشابه به روش‌های گوناگون در دستیابی به هدف‌های سازمانی، فعالیت‌های آموزشی و سایر وظایف محوله مشارکت می‌کنند. ارزشیابی از دیرباز در حوزه آموزش عالی وجود داشته و از کارکردهای مهم مدیریت دانشگاهی است (بازرگان، ۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی به‌منظور تعیین میزان موفقیت اعضای هیئت علمی در مسیر تحقق هدف‌های آموزشی اجرا می‌شود.

رویکردها و روش‌های متفاوتی برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی تا به حال ارائه شده است. از جمله این روش‌ها می‌توان به ارزشیابی توسط دانشجویان، ارزشیابی توسط همکاران، ارزشیابی توسط کارکنان، ارزشیابی توسط مسئولان و مدیران، خود ارزشیابی اعضای هیئت علمی، اندازه‌گیری میزان یادگیری، ارزشیابی از طریق مشاهده، ارزشیابی از طریق فارغ‌التحصیلان و آزمون مهارت‌ها اشاره کرد (برک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ ایامو و آدووا اوگلبان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر بر سر درستی یا نادرستی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان، اختلاف‌نظرهای زیادی وجود دارد. به اعتقاد برخی پژوهشگران، دانشجویان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی هستند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۵)، زیرا آنان معتقدند، دانشجویان تنها افرادی هستند که به‌طور مستقیم تحت تعلیم استادان قرار می‌گیرند (شکورنیا و همکاران، ۱۳۸۶). به‌منظور ارزشیابی

- 
1. Bland et al
  2. Chambers et al
  3. Berk
  4. Iyamu & Aduwa-Oglebaen

همه‌جانبه عملکرد اعضای هیئت علمی و فراهم کردن داده‌هایی منطبق با هدف‌های ارزشیابی و قابل اتکا برای تصمیمات آینده دانشگاه‌ها، ارزشیابی باید به صورت فرایندی جامع انجام گیرد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۵). در یک رویکرد کل‌نگر، علاوه بر اینکه باید از منابع اطلاعاتی مختلف برای گردآوری داده‌های ارزشیابی استفاده شود، باید به عملکرد آموزشی، پژوهشی، مشاوره‌ای، رفتارهای اجتماعی و روابط انسانی در ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی هم توجه کرد.

از سوی دیگر، ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه و نحوه مدیریت این منابع انسانی باید در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان و استراتژیک دانشگاه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار باشد. در این میان، مهم‌ترین شاخص و معیاری که در تمامی ارزشیابی‌های اعضای هیئت علمی در اغلب دانشگاه‌های ایران مورد توجه قرار گرفته است، تدریس و مهارت‌های مرتبط با تدریس اعضای هیئت علمی است. اعضای هیئت علمی در تعیین اینکه چه چیزی تدریس کنند و چگونه آن را تدریس کنند، موضوع و روش‌های پژوهش و ماهیت کارشان، آزاد هستند. با این وجود، امروز بیش از هر زمان دیگری، دولت و به‌ویژه قانون‌گذاران خواستار آن هستند که بدانند اعضای هیئت علمی چگونه وقت خود را سپری می‌کنند و پژوهش‌های مرتبطشان چگونه است (جانسرود و هک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، ۵۴۰). از زمانی که دانشگاه‌ها در قرون وسطی تأسیس شدند تا قرن نوزدهم، تدریس نقش اصلی افراد دانشگاهی بوده است (سها، جانسون و اندرسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، ۶۲) بر اساس نظر بلاکستر و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) نقش سنتی اعضای هیئت علمی دانشگاه ترکیبی از تدریس، پژوهش و مدیریت درون یک سیستم دانشگاهی بوده است (هارلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، ۱۸۷). علاوه بر این، مطالعات بس<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) و مانگر و ایکلند<sup>۶</sup> (۱۹۹۰) نشان داد که تدریس محبوب‌ترین فعالیت اعضای هیئت علمی است (برنارد و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵، ۲۶۰). همچنین نتایج بررسی

1. Johnsrud & Heck

2. Saha, Johnson & Anderson

3. Blaxter et al

4. Harley

5. Bass

6. Manger & Eikeland

7. Bernard, Plaisent & Maguiraga

اوشاگیمی<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نشان داد که تدریس و پژوهش بیش از همه به رضایت استادان دانشگاهی به‌عنوان دو عاملی که ۵۰ درصد از رضایت شغلی آنها را تخمین زده‌اند، کمک کرده‌اند. همچنین اوشاگیمی (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای دیگر دریافت که حدود ۸۰ درصد از مدرسان دانشگاه از تدریس راضی، بسیار راضی و به‌شدت راضی بودند. مهم‌ترین توضیحی که برای این مسئله می‌توان یافت این است که تدریس از مهم‌ترین نقش‌های اعضای هیئت علمی است. شاید به دلیل همین اهمیت بوده که هنوز هم در ارزشیابی اعضای هیئت علمی به تدریس و مهارت‌های تدریس توجه و ارزش بیشتری داده می‌شود. برای مثال، مطالعه فشارکی‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که در بخش مهارت‌های تدریس از نظر بیشتر دانشجویان، مهم‌ترین اولویت در ارزشیابی استاد «قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی» بود. یافته‌های پژوهش ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹) نیز نشان داد که در بخش مهارت‌های تدریس از نظر اکثریت، مهم‌ترین اولویت در ارزشیابی استاد، «تسلط بر موضوع درس» بود.

اگرچه، مهم‌ترین دلیل ارزشیابی دانشجویان از استادان و تأکید بر بهبود آن، ایجاد زمینه‌ای مناسب برای اعضای هیئت علمی برای بهتر کردن کیفیت آموزش است، اما علی‌رغم کاربرد فراوان نظر دانشجویان در ارزشیابی استادان، شواهد پژوهشی گویای آن است که اظهارنظر دانشجویان متأثر از عواملی است که با موضوع ارزشیابی چندان ارتباطی ندارد و صرفاً به ویژگی‌های خاص استاد مربوط می‌شود. از سوی دیگر، فرم‌های موجود و روش سنتی ارزشیابی اعضای هیئت علمی، کاستی‌هایی دارد که باید با استفاده از روش‌های نوین و همچنین شناسایی شاخص‌های لازم برای ارزشیابی برطرف شوند. برای مثال در این زمینه صابری و همکاران (۱۳۸۴) دریافتند که بیشتر استادان و دانشجویان فرم ارزشیابی استادان را به دلایل همخوانی نداشتن فرم ارزشیابی موجود با نحوه تدریس استاد به‌عنوان مهم‌ترین آیت، باز نبودن سؤال‌ها و بستن راه پاسخ‌ها در یک قالب محدود، وزن‌دهی نامناسب آیت‌ها و یکسان بودن وزن شاخص‌های مهم و کم‌ارزش، سنجش موارد تحقیق و ترجمه و اینترنت در درس‌های نظری با توجه به محدودیت‌های موجود در دانشگاه، نامشخص بودن تعداد قابل اعتماد دانشجو برای سنجش استاد در هر کلاس، لزوم تفکیک فرم‌های ارزشیابی استادان بالینی و تئوری، تخصصی و عمومی و لزوم تفاوت‌گذاری ارزشیابی

1. Oshagbemi

دانشگاه‌های روزانه و شبانه را بدون اعتبار لازم برای سنجش نظرات واقعی دانسته دانسته‌اند. همچنین یافته‌های ثناگو و جویباری (۱۳۸۹) نشان‌دهنده آن است که با وجود تمایل دانشجویان به تداوم ارزشیابی از استاد، در تکمیل فرم‌های ارزشیابی استاد اکراه دارند و به دلایل متعددی وضعیت جاری را مناسب نمی‌دانند. مطالعه ضیایی و همکاران (۱۳۸۵) نیز دریافت که نیمی از استادان با مفید بودن اعلام نمره ارزشیابی در بهبود تدریس کاملاً موافق بودند و کمتر از نیمی از آنان اعتقاد داشتند که تکمیل فرم‌ها توسط دانشجو بدون احساس مسئولیت و حوصله است و یک‌سوم تکمیل آن را بدون صداقت می‌دانستند. همچنین نتایج مطالعه آقاملایی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که حدود یک‌چهارم از استادان معتقد بودند دانشجویان به پرسش‌های ارزشیابی پاسخ درست می‌دهند و به اعتقاد دوسوم از استادان، دانشجویان به اندازه لازم توجه نشده‌اند. تقریباً یک‌چهارم از استادان میزان تأثیر نتایج ارزشیابی را در بهبود تدریس خود زیاد و نیمی از افراد متوسط می‌دانستند. یافته‌های حسینی و سرچمی (۱۳۸۱) نیز نشان داد که از نظر بیشتر دانشجویان، مهم‌ترین اولویت در ارزشیابی استاد، تسلط بر موضوع درس بود. در بخش ویژگی‌های فردی، داشتن اعتمادبه‌نفس؛ در بخش مهارت‌های ارتباطی، برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو؛ در بخش رعایت اصول و قوانین آموزشی، رعایت زمان دقیق شروع و پایان کلاس؛ و در بخش مهارت‌های ارزشیابی، برگزاری امتحان جامع و دقیق در پایان‌ترم، مهم‌ترین اولویت بود.

سخن آخر اینکه، ارزشیابی به‌عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقش مهمی در برنامه‌ریزی درست، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها دارد. در نتیجه، از طرفی ارزشیابی مستمر اعضای هیئت علمی توسط خودشان، همکاران، مدیر گروه، معاونان آموزشی دانشکده‌ها و دانشجویان و از سوی دیگر، آگاهی دانشجویان از اهمیت ارزشیابی موجب می‌شود که در تکمیل فرم‌های مربوطه دقت بیشتری اعمال شود. ارزشیابی از نتایج پژوهش‌ها در ایران و خارج از کشور نشان می‌دهد که شاخص‌های متنوعی برای ارزشیابی وجود دارند و این شاخص‌ها در بافت و موقعیت‌های آموزشی مختلف کاربرد دارند؛ بر این اساس، در پژوهش تلاش می‌شود که شاخص‌ها و معیارهای روا و مناسب از نظر استادان و دانشجویان شناسایی شود. سپس با طراحی فرم‌های لازم برای درس‌های نظری، بالینی، عملی و همچنین آزمایشگاهی آنها اعتباریابی شود تا در ارزشیابی عملکرد

اعضای هیئت علمی در ترم‌های بعد جایگزین فرم‌های موجود و همچنین مبنایی برای طراحی نرم‌افزاری مناسب شوند.

### روش‌شناسی

روش این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی به تعداد ۳۱۲ نفر و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج به تعداد ۱۰۵۰۰ نفر بودند. بر اساس فرمول کوکران برای جامعه‌ای به تعداد ۱۰۸۱۲ نفر ۳۸۶ نمونه لازم است که برای افزایش دقت، کاهش خطای نمونه‌گیری و از بین بردن اثر افت آزمودنی‌ها این تعداد ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد؛ بر این اساس، حجم نمونه آماری دانشجویان ۳۳۴ نفر و اعضای هیئت علمی ۶۶ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از اسناد و مدارک موجود در دانشگاه و ابزار پرسشنامه استفاده شد؛ یعنی اسناد، مدارک و همچنین آئین‌نامه‌های مربوط به ارزشیابی استادان و نیز فرم‌های موجود بررسی شدند. در طراحی این فرم‌ها، نخست اسناد و مدارک و انواع فرم‌ها بررسی شد. پس از آن، فرم‌های طراحی شده هم شامل نشانگرهای موجود بود و هم شامل نشانگرهایی بود که در این فرم‌ها موجود نبودند در نتیجه با ترکیب نشانگرهای موجود و شاخص‌ها و نشانگرهای دیگر، این فرم‌ها طراحی شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه نقاط ضعف فرم‌های موجود ارزشیابی استادان با ۲۰ پرسش (۰/۷۸)، پرسشنامه شاخص‌های ارزشیابی استادان از نظر اعضای هیئت علمی با ۱۷ پرسش (۰/۹۳)، پرسشنامه شاخص‌های ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های نظری با ۳۲ پرسش (۰/۸۵)، پرسشنامه شاخص‌های ارزشیابی عملکرد استادان در عملی با ۱۳ پرسش (۰/۷۶)، پرسشنامه شاخص‌های ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های بالینی با ۱۸ پرسش (۰/۶۵) و پرسشنامه شاخص‌های ارزشیابی عملکرد گروه‌های آموزشی با ۲۲ پرسش (۰/۸۹) به دست آمد. پرسشنامه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت و پنج‌گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم نمره‌گذاری شد.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج، از کل نمونه آماری این پژوهش ۹۰ نفر (۲۷ درصد دانشجویان) از دانشکده فنی و مهندسی، ۷۵ نفر (۲۲ درصد) از دانشکده علوم انسانی، ۶۰ نفر (۱۸

درصد) از دانشکده علوم پایه، ۴۵ نفر (۱۳ درصد) از دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۲۴ نفر (۷ درصد) از دانشکده کشاورزی، ۲۰ نفر (۶ درصد) از دانشکده دامپزشکی و ۲۰ نفر (۶ درصد) از دانشکده پرستاری بودند. همچنین از کل نمونه آماری این پژوهش ۱۵ نفر (۲۳ درصد) از استادان دانشکده فنی و مهندسی، ۱۲ نفر (۱۸ درصد) از دانشکده علوم انسانی، ۱۰ نفر (۱۵ درصد) از دانشکده علوم پایه، ۱۱ نفر (۱۷ درصد) از دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۷ نفر (۱۱ درصد) از دانشکده کشاورزی، ۸ نفر (۱۲ درصد) از دانشکده دامپزشکی و ۳ نفر (۴ درصد) از دانشکده پرستاری بودند.

### پرسش ۱- مهم‌ترین نقاط ضعف فرم‌های موجود ارزشیابی استادان کدام‌ها

هستند؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، ده نقطه ضعف مهم در فرم‌های موجود ارزشیابی استادان از نظر اعضای هیئت علمی بود: تفکیک نشدن فرم‌های ارزشیابی استادان در درس‌های بالینی، تئوری تخصصی و عمومی، تکمیل فرم‌ها توسط دانشجو بدون احساس مسئولیت و حوصله، توجه نکردن به تخصص استادان در انتخاب درس‌ها برای ارزشیابی، نامشخص بودن وزن و اهمیت افراد (دانشجو، همکاران، مدیر گروه و معاون آموزشی) در فرم‌های ارزشیابی، بازخورد نگرفتن از نتایج ارزشیابی، تأثیر ندادن نمره ارزشیابی در بهبود تدریس، بی‌ارزش بودن نتایج ارزشیابی، تأثیر عوامل شخصی و احساسی دانشجویان در تکمیل فرم‌های ارزشیابی، بی‌توجهی مسئولان به نظرات منعکس‌شده آنها در فرم‌های ارزشیابی و نسبی بودن.

### پرسش ۲- شاخص‌های تأثیرگذار در ارزشیابی اعضای هیئت علمی از نظر

خود اعضای هیئت علمی کدام‌ها هستند؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، ده شاخص مهم در ارزشیابی اعضای هیئت علمی از نظر خود اعضای هیئت علمی شامل: کیفیت و به‌روز بودن دانش تخصصی، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های همکاران گروه، آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای، حضور مؤثر در فعالیت‌های آموزشی طبق برنامه، رعایت نظم در انجام امور اجرایی و مسئولیت‌های محوله، شایستگی‌های آکادمیک عضو هیئت علمی، مسئولیت‌پذیری در امور محوله، تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه و کیفیت فعالیت‌های آموزشی بود.

### پرسش ۳- شاخص‌های لازم برای تدوین فرم‌های ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های نظری کدام‌ها هستند؟

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، پانزده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های نظری از نظر دانشجویان شامل: قدرت تفهیم و انتقال مفاهیم درس، میزان تسلط در موضوع درس، دانش عمومی استاد در رشته تحصیلی، آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی، حضور در کلاس و طول زمان کلاس، جامع‌نگری و ژرف‌اندیشی استاد در ارائه مباحث، توانایی انتقال مطالب اساسی درس، داشتن طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب، روش تدریس، میزان رعایت سرفصل‌های درس‌های تعیین‌شده از طرف ستاد انقلاب فرهنگی، میزان علاقه استاد به امر تدریس، گشاده‌رویی استاد و تکریم دانشجویان، شرکت دادن دانشجویان در مباحث درس، میزان معرفی منابع و مآخذ در رابطه با درس و میزان ارائه مطالب و اطلاعات جدید بود. همچنین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، دوازده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های نظری از نظر اعضای هیئت علمی شامل: کیفیت و به‌روز بودن دانش تخصصی، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادهای دیدگاه‌های همکاران گروه، آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای، حضور مؤثر در فعالیت‌های آموزشی طبق برنامه، رعایت نظم در امور اجرایی و مسئولیت‌ها، شایستگی‌های آکادمیک عضو هیئت علمی، مسئولیت‌پذیری در امور محول‌شده، تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه، کیفیت فعالیت‌های آموزشی، مشارکت مؤثر و علمی در ارزیابی فراگیران و تعامل مثبت و سازنده با دیگران بود. با ترکیب نظرات استادان و دانشجویان در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های نظری، شاخص‌هایی به شرح جدول (۱) برای ارزشیابی این درس‌ها پیشنهاد می‌شود.



جدول (۱) شاخص‌های پیشنهادی برای ارزشیابی درس‌های نظری

اولویت	شاخص
۱	کیفیت و به‌روز بودن دانش تخصصی
۲	واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های همکاران گروه
۳	آداب و رفتار اجتماعی با همکاران گروه و احترام متقابل
۴	رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای
۵	حضور مؤثر در فعالیت‌های آموزشی طبق برنامه
۶	رعایت نظم در انجام امور اجرایی و مسئولیت‌ها
۷	شایستگی‌های آکادمیک عضو هیئت علمی
۸	مسئولیت‌پذیری در امور محول شده
۹	تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه
۱۰	کیفیت فعالیت‌های آموزشی
۱۱	مشارکت مؤثر و علمی در ارزیابی فراگیران
۱۲	تعامل مثبت و سازنده با دیگران
۱۳	قدرت تفهیم و انتقال مفاهیم درس
۱۴	میزان تسلط در موضوع درس
۱۵	دانش عمومی استاد در رشته تحصیلی
۱۶	میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی، حضور در کلاس و طول زمان کلاس
۱۷	جامع‌نگری و ژرف‌اندیشی استاد در ارائه مباحث
۱۸	توانایی انتقال مطالب اساسی درس
۱۹	داشتن طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب
۲۰	روش تدریس
۲۱	میزان رعایت سرفصل‌های درس‌های تعیین‌شده از طرف ستاد انقلاب فرهنگی

#### پرسش ۴- شاخص‌های لازم برای تدوین فرم‌های ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های عملی کدام‌ها هستند؟

بر اساس نتایج، ده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های عملی از نظر دانشجویان شامل: قدرت بیان، انتقال مفاهیم و توجیه موضوع در درس‌های عملی، تسلط استاد بر مطالب علمی و عملی درس‌های تخصصی (مانند شنا و

والیبال)، نحوه مدیریت کلاس (نظم و زمان) در برقراری کلاس‌های عملی، گشاده‌رویی استاد و تکریم دانشجو، آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، مهارت در ارزشیابی و استفاده از ارزیابی استاندارد و معتبر امتحانی، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان، میزان مهارت‌های عملی در درس‌های تخصصی (مانند شنا و والیبال)، حضور فعال و نظارت پیگیر بر کار دانشجویان در حین انجام تمرین‌ها / کار عملی و ایجاد انگیزه برای آموزش صحیح تکنیک‌های ورزشی است.

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، ده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های عملی از نظر اعضای هیئت علمی شامل: تسلط استاد بر مطالب علمی و عملی درس‌های تخصصی (مانند شنا و والیبال)، میزان مهارت‌های عملی در درس‌های تخصصی (مانند شنا و والیبال)، قدرت بیان، انتقال مفاهیم و توجیه موضوع در درس‌های عملی، به هنگام بودن دستور کار و استفاده بهینه از امکانات موجود در مکان‌های ورزشی، چگونگی مدیریت کلاس (نظم و زمان) در برقراری کلاس‌های عملی، حضور فعال و نظارت پیگیر بر کار دانشجویان در حین انجام تمرین‌ها / کار عملی، مهارت در ارزشیابی و استفاده از ارزیابی استاندارد و معتبر امتحانی، ایجاد انگیزه برای آموزش درست تکنیک‌های ورزشی، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان و آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل بود.

با ترکیب نظرات استادان و دانشجویان در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های عملی، شاخص‌هایی به شرح جدول (۲) برای ارزشیابی درس‌های عملی پیشنهاد می‌شود.

جدول (۲) شاخص‌های پیشنهادی برای ارزشیابی درس‌های عملی

اولویت	شاخص
۱	تسلط استاد بر مطالب علمی و عملی درس‌های تخصصی (مانند شنا و والیبال)
۲	میزان مهارت‌های عملی در درس‌های تخصصی (مانند شنا و والیبال)
۳	قدرت بیان، انتقال مفاهیم و توجیه موضوع در درس‌های عملی
۴	به هنگام بودن دستور کار و استفاده بهینه از امکانات موجود در مکان‌های ورزشی
۵	نحوه مدیریت کلاس (نظم و زمان) در برقراری کلاس‌های عملی
۶	حضور فعال و نظارت پیگیر بر کار دانشجویان در حین انجام تمرین‌ها / کار عملی
۷	مهارت در ارزشیابی و استفاده از ارزیابی استاندارد و معتبر امتحانی
۸	ایجاد انگیزه برای آموزش صحیح تکنیک‌های ورزشی
۹	واکنش منطقی و معقول به پیشنهادهای، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان
۱۰	آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل
۱۱	گشاده‌رویی استاد و تکریم دانشجو

#### پرسش ۵- شاخص‌های لازم برای تدوین فرم‌های ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های بالینی کدام‌ها هستند؟

بر اساس نتایج به دست آمده، ده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های بالینی از نظر دانشجویان شامل: وقت‌شناسی / نظم و ترتیب در انجام فعالیت‌ها، اعتماد به نفس در انجام فعالیت‌ها، داشتن علاقه به کار در انجام فعالیت‌ها، داشتن احساس مسئولیت در انجام فعالیت‌ها، استفاده از شواهد و مستندات در انجام مراقبت‌ها و آموزش، رعایت مسائل اخلاقی در فعالیت حرفه‌ای، مهارت‌های علمی در آموزش بالینی به روش مطالعه موردی، مهارت بررسی و معاینه بیماران، مهارت‌های ارتباطی با بیمار/ بخش/ همکلاس و ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مطالعه و آموزش بود.

بر اساس نتایج، ده شاخص مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های بالینی از نظر اعضای هیئت علمی شامل مهارت‌های علمی در آموزش بالینی به روش مطالعه موردی، استفاده از شواهد و مستندات در انجام مراقبت‌ها و آموزش، کیفیت آموزش استاد و میزان بهره‌گیری دانشجو (به‌طور کلی)، احساس مسئولیت در انجام فعالیت‌ها، استفاده از روش علمی و مستند برای ارزشیابی دانشجو، ایجاد انگیزه در دانشجویان

برای مطالعه و آموزش، میزان پاسخگویی به پرسش‌های دانشجو، مهارت بررسی و معاینه بیماران، مهارت انجام فرایند پرستاری در بخش‌های تخصصی و علاقه به کار در انجام فعالیت‌ها بود.

با ترکیب نظرات استادان و دانشجویان در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های بالینی، شاخص‌هایی به شرح جدول (۳) برای ارزشیابی درس‌های بالینی پیشنهاد می‌شود.

جدول (۳) شاخص‌های پیشنهادی برای ارزشیابی درس‌های بالینی

اولویت	شاخص
۱	مهارت‌های علمی در آموزش بالینی به روش مطالعه موردی (case study)
۲	استفاده از شواهد و مستندات در انجام مراقبت‌ها و آموزش
۳	کیفیت آموزش استاد و میزان بهره‌گیری دانشجو
۴	احساس مسئولیت در انجام فعالیت‌ها
۵	استفاده از روش علمی و مستند برای ارزشیابی دانشجو
۶	ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مطالعه و آموزش
۷	میزان پاسخگویی به پرسش‌های دانشجو
۸	مهارت بررسی و معاینه بیماران
۹	مهارت انجام فرایند پرستاری در بخش‌های تخصصی
۱۰	علاقه به کار در انجام فعالیت‌ها
۱۱	رعایت مسائل اخلاقی در فعالیت حرفه‌ای
۱۲	اعتمادبه‌نفس در انجام فعالیت‌ها
۱۳	وقت‌شناسی / نظم و ترتیب در انجام فعالیت‌ها
۱۴	مهارت‌های ارتباطی با بیمار/ بخش/ همکلاس
۱۵	مهارت انجام کار عملی

### پرسش ۶- شاخص‌های لازم برای تدوین فرم‌های ارزشیابی عملکرد گروه‌های آموزشی کدام‌ها هستند؟

بر اساس نتایج به دست آمده، ۱۵ شاخص مهم در ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی از نظر دانشجویان شامل: میزان رعایت سرفصل‌های درس‌های تعیین شده از سوی ستاد انقلاب فرهنگی، آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، پاسخگویی به پرسش‌های دانشجویان، مسئولیت‌پذیری در امور محوله، میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی، میزان دسترسی به خدمات آموزشی و همچنین استادان گروه آموزشی، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان، رعایت مقررات آموزشی مربوط به ارائه پرسش‌های امتحانی، تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه و همکاری در ارائه درس‌ها و همکاری با گروه در ارتباط با بازنگری در برنامه‌ها و سرفصل درس‌ها، کیفیت فعالیت‌های آموزشی، میزان دقت و سرعت عمل در ارائه خدمات، حضور فیزیکی و فعال و همکاری در پیشبرد هدف‌های آموزشی دانشکده، میزان اطلاع‌رسانی مناسب به دانشجویان و گوش دادن به مسائل و صحبت‌های آنان و مشاوره و راهنمایی‌های اعضای هیئت علمی گروه در مورد نحوه استفاده از خدمات آموزشی گروه بود.

بر اساس نتایج به دست آمده، ۱۵ شاخص مهم در ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی از نظر اعضای هیئت علمی شامل: آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل، میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی، مسئولیت‌پذیری در امور محول شده، کیفیت فعالیت‌های آموزشی، رعایت مقررات آموزشی مربوط به ارائه پرسش‌های امتحانی، تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه، پاسخگویی به پرسش‌های دانشجویان، واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان، همکاری در ارائه درس‌ها و همکاری با گروه در ارتباط با بازنگری در برنامه‌ها و سرفصل درس‌ها و حضور فیزیکی و فعال و همکاری در پیشبرد هدف‌های آموزشی دانشکده، میزان دقت و سرعت عمل در ارائه خدمات، میزان رسیدگی گروه آموزشی به نواقص آموزش‌های ارائه شده و اعتراض دانشجویان، سرعت عمل گروه آموزشی در مقابل تقاضاهای دانشجویان، مشاوره و راهنمایی‌های اعضای هیئت علمی گروه درباره استفاده از خدمات آموزشی گروه و میزان رعایت سرفصل‌های درس‌های تعیین شده از سوی ستاد انقلاب فرهنگی بود.

با ترکیب نظرات استادان و دانشجویان در ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی شاخص‌هایی به شرح جدول (۴) برای ارزیابی گروه‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود.

جدول (۴) شاخص‌های پیشنهادی برای ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی

اولویت	شاخص
۱	آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل
۲	میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی
۳	مسئولیت‌پذیری در امور محوله
۴	کیفیت فعالیت‌های آموزشی گروه
۵	رعایت مقررات آموزشی مربوط به ارائه پرسش‌های امتحانی
۶	تلاش برای ارتقای کیفیت علمی گروه
۷	پاسخگویی به پرسش‌های دانشجویان
۸	واکنش منطقی و معقول به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان
۹	همکاری در ارائه درس‌ها و همکاری با گروه در ارتباط با بازنگری در برنامه‌ها و سرفصل درس‌ها
۱۰	حضور فیزیکی و فعال و همکاری در پیشبرد هدف‌های آموزشی دانشکده
۱۱	میزان دقت و سرعت عمل در ارائه خدمات
۱۲	میزان رسیدگی گروه آموزشی به نواقص آموزش‌های ارائه‌شده و اعتراضات دانشجویان
۱۳	میزان رعایت سرفصل‌های درس‌های تعیین‌شده از سوی ستاد انقلاب فرهنگی
۱۴	میزان دسترسی به خدمات آموزشی و همچنین استادان گروه آموزشی

پرسش ۷- از نظر استادان، اولویت نظرات افراد مختلف در ارزیابی کیفیت

تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان چگونه است؟

بر اساس نتایج، از نظر اعضای هیئت علمی به ترتیب دانشجویان ممتاز، خود استادان، مدیر گروه، همکاران گروه و فارغ‌التحصیلان، بهترین افراد برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان و در مراحل بعدی دانشجویان عادی، معاون آموزشی دانشکده و رئیس دانشکده قرار داشتند.

پرسش ۸- از نظر استادان، اولویت وزن و اهمیت نظر افراد مختلف در

ارزشیابی استادان چگونه است؟

بر اساس نتایج، از نظر اعضای هیئت علمی به ترتیب خود استادان، دانشجویان ممتاز، مدیر گروه، همکاران گروه و دانشجویان عادی بهترین افراد برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان و در مراحل بعدی معاون آموزشی دانشکده و رئیس دانشکده قرار داشتند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش، طراحی فرم‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و گروه‌های آموزشی بود. بر اساس نتایج به دست آمده از نظر استادان، تفکیک نشدن فرم‌های ارزشیابی در درس‌های بالینی، تئوری تخصصی و عمومی، تکمیل فرم‌ها از سوی دانشجو بدون احساس مسئولیت و حوصله، توجه نکردن به تخصص استادان در انتخاب درس‌ها برای ارزشیابی، نامشخص بودن وزن و اهمیت افراد (دانشجو، همکاران، مدیر گروه و معاون آموزشی) در فرم‌های ارزشیابی، دریافت نکردن بازخورد نتایج ارزشیابی، تأثیر ندادن نمره ارزشیابی در بهبود تدریس، بی‌ارزش بودن نتایج ارزشیابی، تأثیر عوامل شخصی و احساسی دانشجویان در تکمیل فرم‌های ارزشیابی، بی‌توجهی مسئولان به نظرات منعکس شده در فرم‌های ارزشیابی و نسبی بودن، مهم‌ترین نقاط ضعف فرم‌های موجود ارزشیابی است. همچنین مهم‌ترین نقاط ضعف فرم‌های موجود از نظر دانشجویان، شامل همخوانی نداشتن فرم ارزشیابی موجود با نحوه تدریس استاد، بی‌توجهی مسئولان به نظرات منعکس شده در فرم‌های ارزشیابی، نامشخص بودن وزن و اهمیت افراد (دانشجو، همکاران، مدیر گروه، معاون آموزشی) در فرم‌های ارزشیابی، دریافت نکردن بازخورد نتایج ارزشیابی، تأثیر عوامل شخصی و احساسی در تکمیل فرم‌های ارزشیابی توسط دانشجویان، نسبی بودن، توجه نکردن به تخصص استادان در انتخاب درس‌ها برای ارزشیابی، وزن‌دهی نامناسب آیتم‌ها، یکسان بودن وزن شاخص‌های مهم و کم‌ارزش در فرم‌های ارزشیابی و بی‌ارزش بودن نتایج ارزشیابی بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های اکبری و همکاران (۱۳۸۴)، ثناگو و جویباری (۱۳۸۹) و طرحانی (۱۳۸۱) همسویی دارد. برای مثال صابری و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه‌شان دریافتند که بیشتر استادان و دانشجویان، فرم ارزشیابی استادان علوم پایه توسط دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان را به دلایل همخوانی نداشتن فرم ارزشیابی موجود با نحوه تدریس استاد به‌عنوان مهم‌ترین آیتم، نبود پرسش‌های باز و بستن راه پاسخ‌ها در یک قالب محدود، وزن‌دهی نامناسب

آیتم‌ها و یکسان بودن وزن شاخص‌های مهم و کم‌ارزش، نامشخص بودن تعداد قابل‌اعتماد دانشجو برای سنجش استاد در هر کلاس، لزوم تفکیک فرم‌های ارزشیابی استادان بالینی، تئوری تخصصی و عمومی و لزوم تفاوت‌گذاری ارزشیابی دانشگاه‌های روزانه و شبانه را بدون اعتبار لازم برای سنجش نظرات واقعی دانسته‌اند. همچنین یافته‌های ثناگو و جویباری (۱۳۸۹) نشان‌دهنده آن بود که با وجود تمایل دانشجویان به تداوم ارزشیابی از استاد، در تکمیل فرم‌های ارزشیابی استاد اکره دارند و به دلایل متعددی وضعیت جاری را مناسب نمی‌دانند. مضامین «تغییر، نسبی بودن، دانشجو به‌عنوان داور، زمان ناکارا، درهای باز، پرسش‌های کارا، پرسش‌های ناکارا» بیانگر دیدگاه و تجربیات دانشجویان در ارزشیابی از استاد در درس‌های نظری با استفاده از فرم‌های جاری است. بالاخره اینکه نتایج بررسی طرحانی (۱۳۸۱) نشان داد که دانشجویان شکل و نحوه اجرای ارزیابی، ابراز انتظارات خود از استادان، مؤثر بودن ویژگی‌های شخصی استاد و همچنین مداخله عکس‌العمل‌های شخصی و برخورد احساسی را در تکمیل فرم‌های ارزشیابی تا حدودی مؤثر دانسته و معتقد بودند که مسئولان به نظرات منعکس‌شده آنها در فرم‌های ارزشیابی بی‌توجه بوده‌اند.

با ترکیب نظرات اعضای هیئت علمی و دانشجویان می‌توان گفت که در ارزشیابی درس‌های نظری، دانش تخصصی مهم‌ترین شاخصی است که هر دو گروه به آن اشاره داشته‌اند. پس از آن، شاخص‌های روابط انسانی در محیط دانشگاه، انتقادپذیری، احترام متقابل، رفتار حرفه‌ای و اخلاقی، نظم و انضباط، مسئولیت‌پذیری و تلاش قرار دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های فشارکی‌نیا و همکاران (۱۳۸۸)، ملک‌شاهی و همکاران (۱۳۸۹)، وکیلی و همکاران (۱۳۸۹)، حسینی و سرچمی (۱۳۸۱) و معروفی (۱۳۹۰) همسویی دارند.

برای مثال، مطالعه فشارکی‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی، ارائه یک جزوه جامع و کامل برای درس مربوط، رعایت زمان دقیق شروع و پایان کلاس و متناسب بودن ارزشیابی استادان با مطالب تدریس شده، مهم‌ترین اولویت ارزشیابی استادان از نظر دانشجویان بودند. همچنین یافته‌های پژوهش ملک‌شاهی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که مهم‌ترین اولویت در ارزشیابی استاد، تسلط بر موضوع درس، برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو و رعایت زمان دقیق شروع و پایان کلاس بود. نتایج مطالعه وکیلی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که از دیدگاه دانشجویان تسلط علمی، خوش‌اخلاقی، قدرت بیان، تلاش در تفهیم مطالب



علمی به دانشجو تأثیر خیلی زیاد تا زیاد بر ارزشیابی استادان دارند. در همین رابطه، یافته‌های حسینی و سرچمی (۱۳۸۱) نشان داد که از نظر بیشتر دانشجویان، مهم‌ترین اولویت در ارزشیابی استاد، تسلط بر موضوع درس بود. سپس برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو، رعایت زمان دقیق شروع و پایان کلاس و برگزاری امتحان جامع و دقیق در پایان‌ترم مهم‌ترین اولویت بودند. همچنین نتایج پژوهش معروفی (۱۳۹۰) نشان‌دهنده آن بود که مهارت‌های حرفه‌ای مدرس به‌عنوان عمده‌ترین مؤلفه و ویژگی‌های شخصیتی اخلاقی، اثر محیط آموزش بر مدرس، اثر کیفیت دانشجویان بر تدریس، ویژگی‌های شغلی مدرس و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

همچنین، با ترکیب نظرات دانشجویان و استادان، شاخص‌های مهم در ارزشیابی عملکرد استادان در درس‌های عملی، تسلط و مهارت علمی و قدرت بیان و انتقال مطلب استادان در درس‌های عملی و رعایت استانداردهای کاری و مدیریت کلاسی و نظارت بر کار بود و مهارت در ارزشیابی، ایجاد انگیزه، رفتار خوب و احترام دانشجویان در اولویت‌های بعدی قرار داشتند.

اما در درس‌های بالینی، با ترکیب نظرات استادان و دانشجویان می‌توان گفت که مهارت‌های علمی، استفاده از نمونه‌های واقعی و مثال‌های زنده، کیفیت آموزش، مسئولیت در فعالیت‌ها، کاربست روش علمی، ایجاد انگیزه و پاسخگویی و مهارت بررسی و معاینه بیمار مهم‌ترین شاخص‌های ارزشیابی این درس‌ها به‌شمار می‌روند. سایر شاخص‌ها از جمله علاقه به کار، رعایت مسائل اخلاقی، اعتمادبه‌نفس، وقت‌شناسی و نظم و مهارت‌های ارتباطی در اولویت‌های بعدی قرار داشتند.

همچنین بر اساس نتایج، با ترکیب نظرات دانشجویان و استادان، روابط انسانی و رفتار اجتماعی مناسب و احترام متقابل، نظم و حضور به‌موقع و مسئولیت‌پذیری، کیفیت فعالیت‌های آموزشی، رعایت مقررات، تلاش، پاسخگویی به پرسش‌ها، واکنش مناسب به انتقادها و پیشنهادها، میزان دقت و سرعت عمل در انجام کارها و رسیدگی به اعتراضات دانشجویان، مهم‌ترین شاخص‌ها در ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی هستند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از نظر اعضای هیئت علمی به ترتیب دانشجویان ممتاز، خود استادان، مدیر گروه، همکاران گروه و فارغ‌التحصیلان بهترین افراد برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان هستند. این یافته با نتایج

پژوهش معزی و همکاران (۱۳۸۸) و معروفی (۱۳۹۰) همسو بود. بر اساس نتایج مطالعه معزی و همکاران (۱۳۸۸) از نظر استادان، ارزشیابی توسط دانشجو اولویت داشت و مسئولان ارزیابی‌کننده از نظر آنان به ترتیب اولویت، مدیر گروه، معاون آموزشی و رئیس دانشکده بودند. مدرسان با ارزشیابی توسط همکار و با روش خودسنجی نیز موافق بودند. همچنین نتایج پژوهش معروفی (۱۳۹۰) نشان‌دهنده آن است که موثرترین منابع اطلاعات درباره کیفیت آموزش به ترتیب اولویت، پرسشنامه دانشجویان، خود ارزشیابی مدرس، کارپوشه تدریس، ارزیابی همکاران و متخصصان آموزش و یادگیری بوده است؛ و بالاخره اینکه بر اساس وزن‌دهی به افراد مختلف در فرایند ارزشیابی استادان، نتایج نشان داد که از نظر اعضای هیئت علمی به ترتیب نظر استادان، دانشجویان ممتاز، مدیر گروه، همکاران گروه و دانشجویان عادی وزن بیشتری برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان باید داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را برای بهبود وضعیت ارزشیابی استادان در نظر گرفت. در رابطه با نتایج پرسش اول، پیشنهاد می‌شود که فرم‌های ارزشیابی استادان در درس‌های نظری، عملی و بالینی (آزمایشگاهی) تفکیک و برای هرکدام از درس‌ها نمونه فرم طراحی شده استفاده شود. در همین رابطه، پیشنهاد می‌شود که درس‌هایی برای ارزشیابی استادان انتخاب شود که در زمینه تخصصی استاد باشند. همچنین در میزان اهمیت و وزن‌دهی به نظرات افراد باید دقت بیشتری شود به طوری که دانشجویان ممتاز، خود استادان، همکاران و مدیر گروه اهمیت و وزن بیشتر و معاون آموزشی دانشکده و رئیس دانشکده اهمیت و وزن کمتری در ارزشیابی استادان داشته باشند. دریافت بازخورد نتایج ارزشیابی به صورت دقیق و مشخص و به هنگام و به‌روز باشد؛ آنچه در خلال ترم‌های گذشته دیده شده است این بوده که بعد از گذشت مدت‌زمان زیادی از اتمام کلاس‌ها و همچنین در زمان مناسب به استادان تحویل داده نمی‌شود. در این زمینه پیشنهاد می‌شود که با اطلاعات کامل و دقیق و در سریع‌ترین زمان ممکن نتایج ارزشیابی به دست استادان برسد. بالاخره اینکه از نتایج ارزشیابی استادان در انتخاب افراد برای مدیر گروهی و همچنین تصدی مسئولیت و پست‌ها استفاده شود تا ارزش و اهمیت ارزشیابی استادان بیشتر در نظر گرفته شود. همچنین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود که در ارزشیابی استادان به ترتیب دانشجویان ممتاز، خود استادان، مدیر گروه، همکاران گروه برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان در نظر گرفته شود و به ترتیب به نظر

استادان، دانشجویان ممتاز، مدیر گروه، همکاران گروه و دانشجویان عادی برای ارزیابی تدریس و توان علمی و رفتار اجتماعی استادان بیشترین وزن داده شود.



## منابع

- آقاملایی، تیمور؛ جوادپور، صدیقه و عابدینی، سمیره (۱۳۸۹). دیدگاه اساتید دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان در مورد ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان. *مجله پزشکی هرمزگان*، ۱۴(۳)، ۲۳۵-۲۴۱.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۳). *ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی*. تهران: سمت.
- ثناگو، اکرم و جویباری، لیلا (۱۳۸۹). دیدگاه و تجربیات دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان در مورد ارزشیابی اساتید در دروس نظری. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۷(۱)، ۵۷-۶۹.
- حسینی، سید مسعود و سرچمی، رامین (۱۳۸۱). دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در مورد اولویت‌های ارزشیابی اساتید. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۶۲ (پیاپی ۲۲)، ۳۳-۳۷.
- شکورنیا، عبدالحسین؛ الهام‌پور، حسین و دشت بزرگی، بهمن (۱۳۸۶). روند نتایج ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در یک دوره ده‌ساله. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۲)، ۳۰۹-۳۱۶.
- صابری، فرزانه؛ اکبری، حسین؛ باقری، اعظم؛ حسینیان، معصومه و صبوری کاشانی، مریم (۱۳۸۴). بررسی نظرات اساتید و دانشجویان در مورد فرم ارزشیابی اساتید علوم پایه توسط دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان - ۱۳۸۴. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی (۵) پیوست ۱۴ (ویژه‌نامه هفتمین همایش کشوری آموزش پزشکی)*.
- ضیائی، 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.
- طرحانی، فریبا (۱۳۸۱). ارزشیابی استادان از دیدگاه دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال تحصیلی ۸۱ - ۸۰. *مجله ایرانی آموزش در علم پزشکی (ویژه‌نامه پنجمین همایش کشوری آموزش پزشکی)*، ۲(۱)، ۵۵-۵۶.

- فشارکی‌نیا، آزی‌تا؛ خزاعی، طاهره؛ خزاعی، زهره و محمدپور، محبوبه (۱۳۸۸). دیدگاه دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در مورد معیارهای ارزشیابی اساتید در سال ۱۳۸۸. *مراقبت‌های نوین*، ۹ (۱)، ۴۹-۵۶.
- معروفی، یحیی (۱۳۹۰). تعیین وزن مؤلفه‌های تدریس برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور بر اساس مدل فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP). *دوفصلنامه آموزش عالی ایران*، ۴، ۱۴۳-۱۶۸.
- معزی، معصومه؛ شیرزاد، هدایت‌الله؛ زمان‌زاد، بهنام و روحی بروجنی، حمید (۱۳۸۸). دیدگاه اعضای هیئت علمی و دانشجویان در مورد ارزشیابی اساتید و معیارهای مؤثر در تدریس استاد در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۱۱ (۴)، ۶۳-۷۵.
- ملکشاهی، فریده؛ شیخیان، علی و طراحی، محمدجواد (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان در مورد اولویت‌های ارزشیابی اساتید. *پژوهش پرستاری*، ۵ (۱۹)، ۱۶-۲۴.
- وکیلی، عابدین؛ حاجی‌آقاجانی، سعید؛ رشیدی‌پور، علی و قربانی، راهب (۱۳۸۹). بررسی عوامل تأثیرگذار بر ارزشیابی اساتید از دیدگاه دانشجویان: یک مطالعه جامع در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. *کومش*، ۱۲ (۲)، ۹۳-۱۰۳.

- Bass, J. L. (1979). The social psychology of commitment to college teaching. *Paper presented at the meeting of ASHE*, Washington, DC, (ERIC Document Reproduction Service No. ED200 171).
- Berk, R. A. (2005). Survey of 12 Strategies to Measure Teaching Effectiveness. *International Journal of Teaching & Learning in Higher Education*, 17 (1), 48-62.
- Bernard, P.; Plaisent, M.; Tu, L. & Maguiraga, L. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19 (3), 259-267.
- Bland, C. J.; Wersal, L.; VanLoy, W. & Jacott, W. (2002). evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. *Academic Medicine*, 77 (1), 15-30.
- Blaxter, L.; Hughes, C. & Tight, M. (1998). Writing on academic careers. *Studies in Higher Education*, 23, 281-295.
- Chambers, D. W.; Boyarsky, H.; Peltier, B. & Fendler, F. (2003). Development of a mission-based faculty evaluation system. *Journal of Dental Education*, 67 (1), 10-22.

- Harley, S. (2002). The Impact of Research Selectivity on Academic Work and Identity in UK Universities. *Studies in Higher Education*, 27 (2), 187-205.
- Iyamu, E. S. & Aduwa-Oglebaen, S. E. (2005). 'Lecturers' Perception of Student Evaluation in Nigerian Universities. *International Education Journal*, 6 (5), 619-625.
- Johnsrud, K. L. & Heck, H. R (1998). Faculty worklife: Establishing Benchmarks across Groups. *Research in Higher Education*, 39 (5), 539-555.
- Manger, Terje & Eikeland, Ole-Johan (1990). Factors predicting staff's intentions to leave the university. *Higher Education*, 19 (3), 281 – 291.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *education and Training*, 39 (9), 354–359.
- Oshagbemi, T. (2000). How satisfied are academics with their primary tasks of teaching, research and administration and management? *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 1 (2), 124 – 136.
- Saha, L.; Johnson, R & Anderson, D. (2002). *Changes in academics work: implications for universities of the changing age*. Distribution and work roles of academic staff. [http://www.dest.gov.au/archive/highered/otherpub/academic\\_work.pdf](http://www.dest.gov.au/archive/highered/otherpub/academic_work.pdf).