

## بررسی تأثیر ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان بر روی عملکرد اساتید از دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی

دکتر محمد حسنی<sup>1</sup>، شاپور فرشیدی<sup>2</sup>، لیلا جودت کردلر<sup>3</sup>، مریم سامری<sup>4</sup>

تاریخ دریافت 1391/09/02 تاریخ پذیرش 1391/12/01

### چکیده

**پیش زمینه و هدف:** همه سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های آموزشی به منظور اصلاح روش‌ها، بهسازی نیروها و نهایتاً بهبود عملکرد فرد در سازمان به ارزیابی از کارکنان خود و تعیین میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف نیازمند هستند. دانشگاه این مهم، مبنای بیشتر فعالیت‌های آموزشی را تشکیل می‌دهد. با توجه به اینکه اساتید مهم‌ترین بخش نظام آموزش عالی را تشکیل می‌دهند، هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده از اساتید در بهبود تدریس آنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی تبریز می‌باشد.

**مواد و روش کار:** تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحصیلی 1386-1387 بوده است که تعداد آن‌ها 294 نفر بوده و همه این اعضا به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شده‌اند. برای جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است که یکی از پرسشنامه‌ها مربوط به اعضای هیئت علمی و دیگری مربوط به مدیران گروه‌ها می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، درصدها و همچنین آزمون t از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اکثریت اساتید میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده از آنان در طی دو سال گذشته کم و متوسط گزارش کرده‌اند. همچنین در بخش نظرخواهی از مدیران گروه‌ها در مورد اساتید اکثریت مدیران گروه‌ها میزان تغییر در عملکرد اساتید را با توجه به ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده کم گزارش کرده‌اند.

**بحث و نتیجه گیری:** نتیجه گیری می‌شود که تأثیر ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده از اساتید در بهبود تدریس آنان کم بوده است و در این زمینه لازم است علل مختلف شناسایی شده و تدابیر مناسبی اندیشیده شود.

**کلید واژه‌ها:** ارزشیابی، عملکرد، اعضای هیئت علمی، مدیران گروه‌های آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره یازدهم، شماره اول، پی در پی 42، فروردین 1392، ص 22-33

آدرس مکاتبه: تبریز، دانشگاه تبریز؛ تلفن: 09141323105

Email: farshid596@gmail.com

### مقدمه

نیز که وسیله‌ای برای تامین نیازها و اهداف انسان‌ها هستند، هدف‌گرا می‌باشند. برای این منظور همه سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های آموزشی که با سرمایه انسانی و رساندن انسان به رشد و کمال سروکار دارند، نیازمند ارزیابی از کار و میزان پیشرفت خود می‌باشند. ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد افراد و سازمان، میزان دستیابی به اهداف را می‌سنجد و زمینه‌های برطرف کردن موانع، اصلاح روش‌ها و بهسازی نیروها را فراهم می‌سازد (1).

انسان موجودی هدفگرا و آرمانگراست، از بدو زندگی رو به آینده دارد و همواره می‌خواهد به ایده‌ها و اهداف خود دست یابد. او نیازمند داشتن بازخورد است و با جمع آوری اطلاعات درباره پیشرفت و چگونگی این پیشرفت موقعیت خود را می‌سنجد و اطمینان از رسیدن به اهداف که ارزشیابی نام دارد، نوعی انگیزه و پاداش در قبال مسئولیت پذیری انسان به شمار می‌آید. سازمان‌ها

<sup>1</sup>دانشیار، دانشگاه ارومیه

<sup>2</sup>کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس مسئول برنامه ریزی تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز(نویسنده مسئول)

<sup>3</sup>کارشناس ارشد مدیریت دولتی، بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه

<sup>4</sup>دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

اصطلاح ارزشیابی<sup>5</sup> یا ارزیابی به طور ساده به تعیین ارزش برای هر چیز یا داوری ارزشی کردن گفته می‌شود. با این حال تعریف جامع تری از ارزشیابی به شرح زیر می‌توان ارائه کرد "ارزشیابی به یک فرایند نظامدار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود به این منظور که تعیین شود آیا هدف‌های مورد نظر تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی؟ (2).

برای بهبود فرایند یاددهی - یادگیری، هم توسعه مداوم فردی اعضای هیات علمی و هم ارزشیابی وظایفی که در این فرایند به عهده دارند از شاخصه‌های یک دانشگاه موفق است. با توجه به اینکه استادان، گران‌ترین بخش نظام آموزش عالی را نیز تشکیل می‌دهند، فرایند ارزشیابی استاد، فرایندی است که در طی آن با جمع آوری اطلاعات و بررسی عملکردهای گوناگون استادان، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می‌شود و در عین حال تصمیم لازم در مورد اقداماتی که می‌تواند به افزایش شایستگی ایشان و بهبود یادگیری فراگیران کمک کند، اتخاذ می‌گردد(3).

در طی سالیان اخیر استفاده از ارزشیابی دانشجویی در محیط‌های دانشگاهی مختلف خیلی رایج شده است. در مطالعه‌ای در مورد ارزشیابی دانشجویان از اساتید در 600 دانشکده بین سال‌های 1973-1993، سلدین (1993) دریافت که استفاده از چنین ارزشیابی‌هایی در طی مدت ذکر شده، از 29 درصد به 86 درصد رسیده است. به هر حال همگام با استفاده وسیع‌تر از این روش، اختلاف کل گسترده‌ای نیز در مورد آن ایجاد شده است. دلیل اختلاف نظرات تنها به خود روش مذکور مربوط نیست، بلکه بیشتر به نحوه استفاده از آن مرتبط است (4). همان طوری که ابرامی، دی اپولونی، و کوهن<sup>6</sup> اشاره می‌کنند: ارزشیابی‌های دانشجویی کمتر به منظور تعیین میزان رضایت دانشجویان از

تدریس استفاده شده‌اند و بیشتر به‌منزله معیارهایی جهت تعیین اثربخشی آموزش مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در بسیاری از محیط‌های دانشگاهی نتایج را به صورت تراکمی و به عنوان عوامل تعیین کننده جهت ابقاء، ارتقاء، و اتخاذ تصمیم در مورد مسایل پرداخت مالی به اساتید در نظر می‌گیرند (5). دیلانی<sup>7</sup> معتقد است که اگرچه تحقیقات زیادی، در مورد روایی و پایایی و نحوه کاربرد ارزشیابی‌های دانشجویی در مورد اساتید انجام گردیده است، معهدا مطالعات اندکی بر روی تأثیر مجموعه‌ای از ویژگی‌های دانشجوی، معلم، و دوره بر روی چنین ارزشیابی‌هایی انجام شده است (6). شکورنیا و دیگران در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ارزشیابی استاد در ارتباط با نحوه تدریس آنان" دریافتند که 53 درصد اساتید با اصل ارزشیابی موافق بودند اما فقط 19 درصد از ایشان به صحت انجام ارزشیابی استاد توسط دانشجویان رای مثبت دادند. تنها 18 درصد اساتید معتقد بودند که دانشجویان، فرم‌ها را با صداقت تکمیل می‌کنند و 15 درصد اعتقاد داشتند که دانشجویان، با توجه و آگاهانه به تکمیل پرسشنامه‌ها مبادرت می‌نمایند. در ارتباط با اینکه آیا دانشجویان در تکمیل پرسشنامه، مسائل و اغراض شخصی را دخالت می‌دهند، 57 درصد اساتید پاسخ مثبت دادند. 32 درصد از ایشان اعلام نمودند که نمره ارزشیابی آن‌ها در ترم گذشته بیانگر نحوه تدریس آن‌ها بوده است و همچنین 33 درصد، در مقابل این سؤال که "آیا ارزشیابی به این شکل می‌تواند نشان دهنده نحوه تدریس اساتید باشد"، پاسخ مثبت دادند. در ارتباط با این سؤال که اعلام نمره ارزشیابی به استاد می‌تواند در بهبود کیفیت آموزش آن‌ها تأثیر داشته باشد، 60 درصد پاسخ مثبت دادند که این نشان دهنده اعتقاد آن‌ها به اصل ارزشیابی می‌باشد. در آخرین سؤال نظر اساتید راجع به میزان رضایتمندی آنان از عملکرد دانشگاه در زمینه ارزشیابی اساتید مطرح گردیده بود که 26 درصد اعلام

<sup>5</sup>Evaluation

<sup>6</sup> Brami, D' Apollonia & kohen

<sup>7</sup> Delaney

رضایت نمودند (7). حاجی آقاجانی در مطالعه‌ای تحت عنوان نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثر ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تدریس آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، 69 نفر از مدرسین دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی را شرکت داده و به بررسی نظرات ایشان پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که 53/6 درصد از اساتید از انجام ارزشیابی دانشجویان رضایت متوسطی داشتند، 58 درصد اساتیدان تأثیر ارزشیابی دانشجویی را بر فعالیتهای قبل از تدریس و 50/7 درصد بر فعالیتهای حین تدریس و 63/8 درصد اساتیدان، اثر ارزشیابی دانشجویی را بر فعالیتهای بعد از تدریس خود متوسط دانسته‌اند. خانم‌ها بیش از آقایان ارزشیابی دانشجویی را بر فعالیتهای قبل از تدریس موثر می‌دانستند و اعضاء هیئت علمی نسبت به اعضاء غیر هیئت علمی، تأثیر ارزشیابی دانشجویی را بر فعالیتهای حین تدریس بیشتر می‌دانستند (8).

حساسیت امر آموزش و توجه به فرایندهای آموزشی در دانشگاه‌ها، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و در نهایت بهبود، کارآیی و اثربخشی سیستم آموزش کشور را به دنبال خواهد داشت، مورد تأکید قرار می‌دهد (9). ارزشیابی مستمر از نحوه عملکرد اساتید، که بخشی از آن به عهده دانشجویان گذاشته شده است، در صورتی که به طور صحیح انجام شود، می‌تواند گویای وضعیت عملکرد استاد بوده و ضمن تشخیص نقاط قوت و ضعف به عنوان عاملی کمک کننده در جهت ارتقای کیفیت فعالیتهای آموزشی آنان موثر باشد. تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده نشان داده است که ارزشیابی‌های متناوب هیات علمی توسط دانشجویان و بازخورد به موقع نتایج به آن‌ها منجر به بهبود عملکرد و در نهایت ارتقای کیفیت آموزش می‌گردد (10). گردآوری دیدگاه اساتید در ارتباط با تأثیر اعلام نمرات ارزشیابی و آگاهی مسؤولین و مدیران آموزش از نقطه نظرات آنان می‌تواند در اصلاح فرآیند ارزشیابی استاد و هدفمندتر کردن این برنامه

راهکارهای مفیدی ارائه نماید. از اینرو، هدف از مطالعه حاضر عبارتست از تعیین نظرات اساتید و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید بر روی عملکرد اساتید طی سال‌های 1387-88. بنابراین مساله پژوهش حاضر این است که آیا بازخورد نتایج ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان به اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز توانسته در بهبود عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشگاه موثر باشد یا خیر؟

با بررسی پیشینه پژوهش و با توجه به اهداف پژوهش، سوالات زیر مطرح گردیده است:

سوال 1. دیدگاه‌های اساتید زن و مرد در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی چگونه است؟

سوال 2. دیدگاه اساتید دارای مدارک تحصیلی مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی چگونه است؟

سوال 3. دیدگاه اساتید با مراتب علمی مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی چگونه است؟

سوال 4. آیا نظرات اساتید در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی در دانشکده‌های دانشگاه متفاوت است؟

سوال 5. آیا اساتید با سوابق کاری مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی نظرات متفاوتی دارند؟

سوال 6. دیدگاه‌های اساتید موافق با ارزشیابی دانشجویی و اساتید مخالف در رابطه با تغییر در عملکرد اعضاء هیئت علمی چگونه است؟

سوال 7. از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، تغییر عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی در دانشکده‌های دانشگاه چگونه می‌باشد؟

سوال 8. آیا بین نظرات اساتید و نظرات مدیران گروه‌های آموزشی در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز از هفت دانشکده (پرستاری و مامایی، بهداشت و تغذیه، پیراپزشکی، توانبخشی، دندانپزشکی، پزشکی و داروسازی) در سال تحصیلی 1386-1387 بوده است که تعداد آن‌ها 294 نفر بوده و 43 نفر از آنان مسئولیت مدیریت گروه‌های آموزشی را نیز برعهده داشتند. در این پژوهش از روش سرشماری استفاده گردیده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه، دو نوع پرسشنامه بوده است. یکی از پرسشنامه‌ها مربوط به خود اعضای هیئت علمی بوده و در این پرسشنامه عضو هیئت علمی می‌بایست نظر خود را در ارتباط با چگونگی تغییر در عملکردش در اثر ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده در طی دو سال گذشته، بیان می‌کرد. در پرسشنامه دیگر که علاوه بر پرسشنامه اولی به مدیران گروه ارائه گردیده است این افراد نظر خود را در مورد تک به تک اعضای هیئت علمی گروه خود نیز بیان نمودند.

در این مطالعه پژوهشگر برای تعیین اعتبار علمی ابزار خود از روش اعتبار محتوا استفاده نمود. بدین ترتیب که ابزار گردآوری داده‌ها توسط پژوهشگر از طریق مطالعه کتب و مقالات تهیه شده و سپس محتوای پرسشنامه از طرف اساتید علوم تربیتی و همچنین ده تن از اعضای هیات علمی دانشگاه مورد ارزیابی، اصلاح و نتیجتاً روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. جهت

کسب پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز، از آزمون مجدد استفاده شده است. پس از تهیه پرسشنامه‌ها، پژوهشگر ابزار مورد نظر را در اختیار 10 نفر از اعضای هیات علمی و 3 نفر از مدیران گروه قرار داد که آنان، تکمیل کردند. بعد از یک هفته مجدداً اینکار با همان گروه تکرار گردید. ملاک پایایی برای هر سؤال این بود که بیش از 80 درصد از پاسخ دهندگان در هر دو مرحله به آن پاسخ مشابه داده باشند. پس از انجام محاسبات برای هر سؤال، نتایج نشان داد که میانگین پایایی برای مجموع سوالات برابر با 90 درصد می‌باشد که بدین ترتیب پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز پذیرفته شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، درصدها و روش‌های آمار استنباطی آزمون t استفاده شده است.

## یافته‌ها

در رابطه با ویژگی‌های جمعیت شناختی، متغیرهای جنسیت، تحصیلات، مرتبه علمی، سابقه تدریس و نام دانشکده، مورد پرسش قرار گرفتند. نتایج نشان داد که 66/66 درصد از جامعه مورد پژوهش مذکر و 33/33 درصد ایشان مونث می‌باشد. 63/27 درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی و 35/03 درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و 1/7 درصد آنان دکتری عمومی می‌باشند. از نظر مرتبه علمی بیشترین تعداد آزمودنی‌های پژوهش (44/56 درصد) را استادیار تشکیل می‌دهد و اکثریت آزمودنی‌ها کمتر از 5 سال سابقه کار دارند. بیشترین تعداد آزمودنی‌ها (23/47 درصد) در دانشکده پزشکی و کمترین آن (4/76 درصد) مربوط به دانشکده توانبخشی می‌باشد. در ارتباط با اهداف پژوهش، اکثریت واحدهای مورد پژوهش (65/8 درصد) فرم‌های فعلی ارزشیابی را تا حدودی مناسب می‌دانند. اکثریت واحدهای مورد پژوهش (51/4 درصد) شیوه فعلی ارزشیابی استاد را نیز تا حدودی مناسب می‌دانند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بیشترین تعداد نظرات (44/3 درصد) در ارتباط با کاربرد نتایج

درصد) میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزشیابی‌های انجام شده از آنان در طی دو سال گذشته کم، 31/3 درصد این میزان را در حد متوسط و 9/2 درصد در حد زیاد می‌دانسته‌اند.

#### سوالات پژوهش:

سوال 1. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد 61 درصد از مردان و 68 درصد از زنان، میزان تغییر در عملکرد خود را "کم" دانسته‌اند. 35/3 درصد از مردان و 32/2 درصد از زنان میزان تغییر در عملکرد خود را "متوسط" و 11/7 درصد مردان و 9/6 درصد زنان میزان تغییر در عملکرد خود در اثر ارزیابی دانشجویی را "زیاد" گزارش کرده‌اند. به عبارت دیگر، از نظر جنسیت، دیدگاه زنان و مردان در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی مشابه می‌باشد. (جدول شماره 1).

**جدول شماره (1):** توزیع فراوانی آزمودنی‌های پژوهش بر حسب جنس و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی

دانشجویی								
تغییر جنس	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مرد	120	61	69	35/3	7	11/7	196	66/67
زن	66	68	26	26	6	6	98	33/33
جمع	186	63/2	95	32/2	27	9/2	294	100

علمی دارای مدرک تحصیلی دکترای عمومی تغییر در عملکرد خود را "کم" گزارش نموده‌اند. یعنی در هر سه گروه مدرک تحصیلی، اکثریت واحدهای مورد پژوهش تغییر در عملکرد خود را "کم" دانسته‌اند. به عبارتی دیدگاه اساتید دارای مدارک تحصیلی مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی مشابه است. (جدول شماره 2).

**جدول شماره (2):** توزیع فراوانی نمونه‌های پژوهش بر حسب مدرک تحصیلی و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی

دانشجویی								
تغییر مدرک تحصیلی	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
دکتری تخصصی	113	60/7	37	20	36	19/3	186	63/3
کارشناسی ارشد	64	62/2	33	32	6	5/8	103	35
دکتری عمومی	3	60	2	40			5	1/7
جمع	176	59/9	91	30/9	27	9/2	294	100

ارزشیابی‌های دانشجویی برای انجام آموزش‌های ضمن خدمت بوده است و نیز 41 درصد از واحدهای مورد پژوهش، اختصاص 1 تا 20 درصد از امتیاز ارزشیابی استاد را به ارزشیابی توسط دانشجو مناسب می‌دانند. همچنین نشان داده شده است که 11/2 درصد از واحدهای مورد پژوهش، اختصاص درصدی از امتیاز ارزشیابی استاد را به ارزشیابی توسط دانشجو، لازم و مناسب ندانسته و تنها 0/7 درصد از آنان، سهم دانشجو را در ارزشیابی استاد بیش از 81 درصد می‌دانند. در رابطه با موافق بودن اعضای هیئت علمی با ارزشیابی استاد توسط دانشجو اکثریت آزمودنی‌ها (75/2) اصولاً با ارزشیابی استاد توسط دانشجو موافق هستند.

در بررسی نظرات اعضای هیئت علمی در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی، اکثریت آنان (59/5)

سوال 2. در رابطه با مدرک تحصیلی اعضای هیئت علمی و نظر آنان در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی، 60/7 درصد از اعضای هیئت علمی دارای مدرک تحصیلی دکترای تخصصی، 62/2 درصد از اعضای هیئت علمی با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و 60 درصد از اعضای هیئت

سوال 3. در ارتباط با مرتبه علمی و نظر هیئت علمی در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی 64/8 درصد مری‌ها، 59/6 درصد استادیاران، 79 درصد از دانشیاران و 88/7 درصد از اعضای هیئت علمی دارای مرتبه استادی تغییر در عملکرد خود را "کم" گزارش نموده‌اند. به عبارتی، در کلیه مراتب علمی، اکثریت واحدهای مورد پژوهش تغییر در عملکرد خود را "کم" دانسته‌اند. یعنی از دیدگاه اساتید با مراتب علمی مختلف، اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی در تغییر عملکرد اساتید اندک است. (جدول شماره 3).

**جدول شماره (3):** توزیع فراوانی آزمودنی‌های پژوهش بر حسب مرتبه علمی و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی

دانشجویی							
تغییر مرتبه علمی	کم		متوسط		زیاد		جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
مری	70	64/8	34	31/5	4	3/7	108
استادیار	78	59/6	29	22/1	24	18/3	131
دانشیار	30	79	7	18/4	1	2/6	38
استاد	15	88/2	2	11/8			17
جمع	176	59/9	91	30/9	27	9/2	294

سوال 4. در رابطه با دانشکده محل کار و نظر اعضای هیئت علمی در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی، بیشترین میزان امتیاز تغییر زیاد (33 درصد) مربوط به دانشکده پیراپزشکی و کمترین میزان امتیاز تغییر (صفر درصد) مربوط به دانشکده بهداشت و دانشکده تغذیه و داروسازی می‌باشد.

**جدول شماره (4):** توزیع فراوانی نمونه‌های پژوهش بر حسب دانشکده و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی

دانشجویی							
تغییر دانشکده	کم		متوسط		زیاد		جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
پیراپزشکی	17	40/8	11	26/2	14	33	42
بهداشت و تغذیه	20	66/7	10	33/3	--	--	30
توانبخشی	8	57/1	9	20/5	2	4/5	14
داروسازی	22	75	2	11/8	--	--	32
پرستاری و مامایی	25	75/8	7	21/2	1	3	33
پزشکی	53	76/8	13	18/8	3	14/4	69
دندانپزشکی	45	72/6	16	25/8	1	1/6	62
جمع	201	68/4	12	24/5	21	7/1	294

سوال 5. در ارتباط با سابقه کار و نظر اعضای هیئت علمی در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی، 64/3 درصد از اعضای هیئت علمی دارای سابقه کاری پنج سال و کمتر، 84/8 درصد با سابقه کاری بین 6 تا ده سال و 66/7 درصد از

اعضای هیئت علمی با سابقه کاری بین 11 تا 15 سال، و 81 درصد از اعضای هیئت علمی با سابقه کاری بیشتر از 15 سال میزان تغییر در عملکرد خود را در اثر ارزشیابی دانشجویی "کم" گزارش کرده‌اند. در کلیه مراتب علمی، اکثریت واحدهای مورد پژوهش با سوابق کاری مختلف، میزان تغییر در عملکرد خود را در

اثرا ارزشیابی دانشجویی "کم" دانسته‌اند. یعنی دیدگاه اساتید با سوابق کاری مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی نظرات مشابه است. (جدول شماره 5).

**جدول شماره (5):** توزیع فراوانی‌های پژوهش بر حسب سابقه کار و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی

تغییر سابقه کار	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
0-5	70	64/3	26	21/4	3	14/3	99	33/7
6-10	39	84/8	7	15/2	--	--	46	15/6
11-15	20	66/7	8	26/7	2	6/6	30	10/2
بیش از 15	97	81/5	20	16/8	2	1/7	119	5/40
جمع	226	59/9	91	30/9	27	9/2	294	100

سوال 6. در بررسی یافته‌های پژوهش بر حسب موافقت اعضای هیئت علمی با ارزشیابی دانشجویی و نظر ایشان در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی، 54/3 درصد از کسانی که با ارزشیابی دانشجویی از استاد موافق بودند و 91/8 درصد از کسانی که با این نوع ارزشیابی موافق نبوده‌اند، از نظر میزان تغییر در عملکرد، گزینه "کم" را انتخاب کرده‌اند. اما در

گروه موافق، 7/2 درصد از واحدهای مورد پژوهش، میزان تغییر خود را زیاد گزارش نموده‌اند در حالیکه این میزان در گروه غیر موافق، صفر درصد بوده است. ملاحظه می‌شود دیدگاه‌های اساتید موافق با ارزشیابی دانشجویی و دیدگاه‌های اساتید مخالف در رابطه با تغییر در عملکرد اعضای هیئت علمی متفاوت می‌باشد. (جدول شماره 6).

**جدول شماره (6):** توزیع فراوانی مطلق و نسبی اساتید مورد پژوهش بر حسب موافقت اساتید با ارزشیابی دانشجویی و نظر ایشان در مورد

میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی

تغییر موافقت با ارزشیابی دانشجویی	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
بلی	120	54/3	85	38/5	16	7/2	221	75
خیر	67	91/8	6	8/2	--	--	73	25
جمع	187	63/6	91	31	16	5/4	294	100

سوال 7. در رابطه با نظرات مدیران گروه‌های آموزشی مختلف در مورد میزان تغییر در عملکرد اساتید در اثر ارزشیابی دانشجویی در گروه‌های مختلف، مدیران گروه (65/8 درصد) میزان تغییر در

عملکرد اساتید گروه خود را با توجه به ارزشیابی‌های انجام شده از آنان در طی دو سال گذشته کم، 25/6 درصد این میزان را در حد متوسط و 9/3 درصد در حد زیاد می‌دانسته‌اند.

جدول شماره 7، نشان می‌دهد که اکثر مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده‌ها، امتیاز میزان تغییر "کم" را برای اساتید خود گزارش می‌کنند. (جدول شماره 7).

**جدول شماره (7):** نظرات مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده‌های مختلف در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجویی از اساتید در تغییر در عملکرد

تغییر دانشکده	اساتید							
	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
پیراپزشکی	25	71/43	10	28/57	--	--	35	13/7
بهداشت و تغذیه	25	92/6	2	7/4	--	--	27	10/6
توانبخشی	7	63/6	4	6/4	--	--	11	4/3
داروسازی	15	37/5	20	50	5	12/5	40	15/7
پرستاری و مامایی	14	51/8	12	44/5	1	3/7	27	10/6
پزشکی	39	63	23	37	--	--	62	24/3
دندانپزشکی	21	39/6	30	56/6	2	3/8	53	20/8
جمع	146	57/25	101	39/61	8	3/14	255	100

سوال 8. در بررسی نظرات مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده‌های مختلف در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجویی از اساتید در تغییر در عملکرد اساتید، همان گونه که از نتایج توصیفی در جدول (8) مشاهده می‌شود، نظرات اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی در دانشکده‌های داروسازی، دندانپزشکی، پیراپزشکی، بهداشت و تغذیه، پزشکی، پرستاری و مامایی تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود. اما در سایر دانشکده‌ها یعنی دانشکده‌های دندان پزشکی، توانبخشی با توجه به نتایج t حاصل و مقدار معنی‌داری که بزرگ‌تر از مقدار آلفای 0/05 دیده شدند، تفاوت معنی‌داری دیده نشده است. (جدول شماره 8 و 9).

نمرات داده شده از سوی مدیر گروه بوده است (جدول 8). اما از نظر آماری و با توجه به نتایج t حاصل و مقدار معنی‌داری که کمتر از مقدار آلفای 0/05 دیده شدند بین نظرات اساتید و مدیران گروه در ارتباط با تأثیر ارزشیابی دانشجویی از اساتید، در دانشکده‌های داروسازی، پیراپزشکی، بهداشت و تغذیه، پزشکی، پرستاری و مامایی تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود. اما در سایر دانشکده‌ها یعنی دانشکده‌های دندان پزشکی، توانبخشی با توجه به نتایج t حاصل و مقدار معنی‌داری که بزرگ‌تر از مقدار آلفای 0/05 دیده شدند، تفاوت معنی‌داری دیده نشده است. (جدول شماره 8 و 9).

**جدول شماره (8):** مقایسه میانگین نمرات داده شده برای تغییر در عملکرد اساتید از نظر خود استاد و از نظر مدیر گروه در دانشکده‌های مختلف

استاد	دندان پزشکی		پرستاری		داروسازی		توانبخشی		بهداشت و تغذیه		پیراپزشکی		پزشکی		کل
	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	
استاد	17/7	62	16/6	33	34/4	44	23/3	14	21/8	30	48/6	42	23/6	69	28/8
مدیر گروه	23/67	53	26/18	27	54/2	40	25/29	11	4/11	27	9/27	35	11/8	62	19/25



**جدول شماره (9):** نتایج آزمون t برای تغییر در عملکرد اساتید از نظر خود استاد و از نظر مدیر گروه در دانشکده‌های مختلف

کل		پزشکی		پیراپزشکی		بهداشت و تغذیه		توانبخشی		داروسازی		پرستاری		دندان پزشکی	
t	df	t	df	t	df	t	df	t	df	t	df	t	df	t	df
8/8	548	6/6	548	8/6	548	6/8	548	1/3	548	4/4	548	6/6	548	1/7	548
P=0/01		P=0/000		P=0/000		P=0/000		P=0/5		P=0/000		P=0/000		P=0/5	

### بحث و نتیجه گیری

دانش لازم برای قضاوت در مورد کیفیت تدریس هستند؟ آیا با توجه به اینکه تدریس دانشگاهی بسیار متفاوت با آن چیزی است که دانشجویان در دوران دبیرستان یا قبل از آن تجربه کرده‌اند، دانشجوی ترم یک یا دو قادر است که ارزشیابی درستی از کیفیت آموزش داشته باشد؟ (13). همچنین می‌توان عنوان نمود که طبیعتاً دیدگاه مدرسین و دانشجویان نسبت به آموزش و تدریس تا حدودی متفاوت هستند. برای دانشجویان سادگی درک و تفهیم بهتر مطالب و بدنبال آن کسب نمره بهتر ملاک عمده است درحالی که برای اساتید کیفیت و کمیت بالاتری از تدریس، تنوع و تناسب شیوه‌های آموزشی، ارائه جدیدترین دانش روز (که شاید دانشجویان به طور کامل قادر به تشخیص آن نباشد) و برخی پارامترهای دیگر بیشتر مورد توجه است یافته این تحقیق با یافته تحقیق سرچمی و سلمانزاده همخوانی دارد (14). در مطالعه حاجی آقاجانی تحت عنوان نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثر ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تدریس آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نتایج نشان می‌دهد که اکثریت پاسخ دهندگان تاثیر را در حد متوسط گزارش کرده‌اند (8). اما در تحقیق آربونی و همکاران اکثریت اساتید و دانشجویان تاثیر ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان را بر بهبود عملکرد آموزشی اساتید مثبت ارزیابی کرده‌اند (15). در این راستا اطلاعات بدست آمده از مطالعه‌ی سنتر<sup>8</sup> در مورد تاثیر ارزشیابی در بهبود عملکرد اساتید که تاثیر فاکتورهایی نظیر موضوع درس، جنس مدرس، و

این پژوهش، میزان تاثیر ارزشیابی دانشجویی از استاد را از دیدگاه 294 نفر از اساتید و مدیران گروه شاغل در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تبریز مورد بررسی قرار داده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش، نشان می‌دهد که بطور کلی میزان تاثیر ارزشیابی دانشجویی از استاد از دیدگاه اساتید، کم بوده است. سلدین می‌نویسد: اگرچه ارزشیابی دانشجویان از استاد دارای پایایی است اما آیا این به خودی خود باعث ارتقاء عملکرد استاد می‌شود؟ پاسخ این است که الزاماً خیر. نمرات ارزشیابی پائین و انتقادات دانشجویان از استاد باعث ایجاد اضطراب، دلسرد شدن و کاهش شوق به تدریس می‌گردد (11). نیل نیز در این ارتباط می‌نویسد: هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد ارزشیابی دانشجویی از اساتید در ارتقاء نحوه تدریس اثر مثبت داشته باشد. دلیل این کمبود تاثیر مشخص است. برای بهبود تدریس باید ابزار مورد استفاده مشکلات عملکرد استاد را به طور مشخص و دقیق تعیین کند (12). همچنین لچتریک به جنبه دیگری از موضوع اشاره نموده و می‌نویسد: دلیل دیگر برای کمبود تاثیر ارزشیابی دانشجویان از استادان بر روی کیفیت تدریس، این است که هیچگاه یک تعریف مشخص و معین از تدریس مؤثر ارائه نشده است. تدریس هم مثل هنر، موضوعی مرتبط با قضاوت‌های شخصی است. زمانی که قرار باشد دانشجویان کیفیت تدریس را ارزیابی کنند این سؤال بوجود می‌آید که آیا دانشجویان دارای

<sup>8</sup>. Centra

تفاوت معنی‌داری دیده نشده است. با استناد به نتایج این پژوهش و با توجه به اهمیت امر ارزشیابی به نظر می‌رسد که می‌بایست در مورد فرآیند ارزشیابی اساتید، با رویکردی کارشناسانه و علمی تر و مبتنی بر دخالت مستقیم اساتید و نیز با توجه به جمیع فاکتورهای موجود و مؤثر بر فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی اقدام نمود. به منظور ایجاد تغییری متناسب با اهداف اساسی ارزشیابی که همانا ارتقاء کیفیت آموزش است، پژوهشگران دو اقدام اصلی را پیشنهاد می‌نمایند. اولین اقدام، ایجاد تغییر در ساختار موجود دانشگاه‌ها و جهت‌گیری‌های آن‌ها در راستای ارتقاء کیفیت است و دیگری یافتن روش‌های متنوعی برای ارزشیابی اساتید می‌باشد تا نتایج آن هم از سوی خود اساتید و هم از سوی مدیران و دانشجویان به میزان بیشتری قابل پذیرش باشد. همچنین با توجه به اینکه تحقیقات تاثیر ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی به استاد را در بهبود کیفیت تدریس مؤثر دانسته‌اند (10) پیشنهاد می‌شود نتیجه ارزیابی‌ها در اسرع وقت و به صورت مناسب به اطلاع استادان رسانده شود. پیشنهاد می‌گردد تحقیق فوق را با گسترش دادن جامعه آماری، بررسی روش‌ها و ابزارهای مختلف ارزشیابی و بررسی نظرات اساتید و دانشجویان و مدیران گروه‌ها درباره تعیین بهترین شیوه یا شیوه‌های اجرای ارزشیابی استاد توسط دانشجو، بررسی ملاک‌های صحیح ارزشیابی از دیدگاه صاحب‌نظران علم آموزش، تعیین میزان صلاحیت دانشجویان برای قضاوت در مورد حوزه‌ها و جنبه‌های مختلف فرایند تدریس، بررسی میزان آشنایی دانشجویان با وظایف اساتید، بررسی نظرات مدیران گروه و بررسی نظرات اساتید دانشگاه‌ها در مورد مهم‌ترین موانع ارتقاء کیفیت عملکرد در زمینه‌های مختلف انجام دهند.

تعداد سال‌های سابقه تدریس معلم بر بهبود عملکرد تدریس در اثر ارزشیابی دانشجویی را نشان داد، تا حدود زیادی بر تداوم استفاده از ارزشیابی دانشجویی برای ارتقاء عملکرد آموزشی اساتید دانشگاه تأیید می‌کند (16).

ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی و سابقه کار، ارتباطی با نظرات اساتید در مورد تغییر در عملکردشان نداشته است که در رابطه با متغیر جنسیت یافته این تحقیق با یافته تحقیق حاجی آقاجانی مغایرت دارد. در تحقیق مذکور خانم‌ها بیش از آقایان ارزشیابی دانشجویی را بر بهبود تدریس مؤثر می‌دانستند (8). در تحقیق حاضر مشخص شد نظرات اساتید دانشکده‌های مختلف دانشگاه در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی متفاوت بوده است. همچنین ملاحظه می‌شود دیدگاه‌های اساتید موافق با ارزشیابی دانشجویی و دیدگاه‌های اساتید مخالف در رابطه با تغییر در عملکرد اعضای هیئت علمی متفاوت می‌باشد.

محاسبات آماری همچنین نشان می‌دهد که به طور کلی در دانشکده‌های مورد بررسی، میزان تغییر در عملکرد اساتید از نظر مدیران گروه‌ها، کم بوده است. در تفکیک دانشکده‌ها، تمامی مدیران گروه‌ها، تأثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید را در تغییر عملکرد آنان کم گزارش کرده‌اند که این یافته با یافته تحقیق سرجمی و سلمانزاده همخوانی دارد (14).

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بین نظرات اساتید و مدیران گروه در ارتباط با تأثیر ارزشیابی دانشجویی از اساتید، در دانشکده‌های داروسازی، بهداشت و تغذیه و پیراپزشکی تفاوت معنی‌داری دیده می‌شود. اما در سایر دانشکده‌ها و در مجموع

## References:

1. Mirkamali SM. Educational Leadership and Administration. Tehran: Yastaroun; 2010. (Persian)
2. Seyf AA. Educational Measurement and Evaluation Methods. 2<sup>nd</sup> ed., Tehran: Doran Publication; 2001. (Persian)
3. . Yamani Ni, Yousefy A, Changiz T. Proposing a Participatory Model of Teacher Evaluation. Iranian J Med Edu 2006. 15;6(2):115-22. (Persian)
4. Seldin P. The Use and Abuse of Student Ratings of Professors. The Chronicle of Higher Education; 1993. P.40
5. Abrami PC, Apollonia D, Cohen PA. Validity of student ratings of instruction: What we know and what we do not. J Edu Psychol 1990; 82(2), 219-31.
6. Delaney ELJr. The Relationships of Student Ratings of Instruction to Student, Instructor and Course Characteristics, ED128365, 1976.
7. Shakournia A, Motlagh ME. Teachers Evaluation & Quality Improvement, Ahvaz University of Medical Science. 1st National Seminar: Evaluation & Validation of Education. Ahvaz: Ahvaz University of Medical Science; 2001.
8. Haji Aghajani S. A Comparison of Comments of Professors and Students of Semnan Medical Science University about Criteria for a Good Professor. J Teb va Tazkiyeh 2000; 10(1):111. (Persian)
9. Salmanzadeh H, Maleki M. Evaluation, A Way toward Quality Improvement: Whether Performed Evaluations Have Led to Improve Quality?. 1st National Seminar: Evaluation & Validation of Education. Ahvaz: Ahvaz University of Medical Science; 2001.
10. Fattahi Z, Mousapour N, Haghdoost A. The Trend of Alterations in the Quality of Educational Performance in Faculty Members of Kerman University of Medical Sciences. Strides in Development of Medical Education 2005; 2(2): 63-71. (Persian)
11. Seldin P. The Use and Abuse of Student Ratings of Professors. The Chronicle of Higher Education; 1993. P.40
12. Neal JE. Faculty Evaluation: Its Purposes and Effectiveness. Eric Digest, 1988.
13. Lechtreck R. College faculty evaluation by students - An opportunity for bias. J College Student 1990; 24: 297-9.
14. Sarchami R, Salmanzadeh H. A survey on opinions of faculties about the efficiency of student ratings on teacher performance in Iran University of Medical Sciences during 1378 - 80. IJME. 2002; 2 (0) :50-50
15. Arboni F, Noorian A, Bakhshoodeh H. A Survey of Students and Academic Members' Views about Marters Evaluation Regarding the Quality of Teaching. EDC journal. 2011; 3 ( ) :1-10
16. Centra, John A. What Instructors Learn from Students: Student and Faculty Ratings of Instruction. ED065033, 1972.