مجـــلهی توســـعهی آمـــوزش در علـــوم پزشـــکی

دورهی ۴، شماره ۷ ، پاییز و زمستان ۹۰، صفحات ۳۱ تا ۴۳

# بررسی تجربیات اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان نسبت به فرآیند ارزشیابی استاد

دکتر لیلا جویباری[۱]،دکتر فاطمه چراغعلی[۲]، زهرا سبزی[۳]، دکتر اکرم ثناگو[۴]

نویسندهی مسئول: گرگان ، دانشگاه علوم پزشکی گلستان ، مرکز تحقیقات پرستاری Gorgan.nrc2011@yahoo.com

## چکیده

***زمینه و هدف :*** *ارزشیابی استاد به عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاه ها است. تبیین دیدگاه و تجربیات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان نسبت به فرایند ارزشیابی استاد، هدف این مطالعه بود.*

***روش بررسی:*** *در این پژوهش کیفی برای جمع آوری دادهها از مصاحبههای نیمه ساختار استفاده شد. در خصوص ارزشیابی استاد ۱۹ تن بر اساس نمونه گیری مبتنی بر هدف، در این مطالعه شرکت کردند . سوالات مصاحبه در خصوص تجربهی کلی اساتید از فرآیند ارزشیابی و همچنین در بارهی نحوه اجرایی و محتوای فرم ها بود. تجزیه و تحلیل دادهها با استفاده از تحلیل محتوی انجام شد .*

***یافتهها:*** *مضامین بر گرفته شده از داده ها ذهنی بودن ارزشیابی با مضامین فرعی اعتبارنداشتن ، کلیشه ای بودن به دست آمد . مهم بودن ارزشیابی دانشجو ، جدی گرفته نشدن نتایج ارزشیابی و درد و رنج های ارزشیابی از مضامین دیگر بود . اساتید به لزوم ارزشیابی استاد در دانشگاه اشاره نمودند و نداشتن آمادگی روانی را مانع می پنداشتند و توصیه برای عینی کردن ارزشیابی را مناسب می دانستند .*

***نتیجهگیری :*** *اساتید، روش فعلی ارزشیابی استاد را ذهنی تجربه نمودند و بر این عقیده بودند. به علت نبودن جو روانی فرهنگی مورد پذیرش این نوع ارزشیابی مناسب نیست و می بایست در فرایند فعلی ارزشیابی استاد بازنگری صورت گیرد . روش عینی و یا کمی را پیشنهاد دادند و زمینه سازی فرهنگ سازی برای ارزشیابی استاد در دانشگاه را ضروری دانستند .*

***واژگان کلیدی: ارزشیابی ، استاد ، دانشگاه***

## مقدمه

ارزشیابی عبارت است از گردآوری اطلاعات دربارهی فعالیتها، ویژگیها و بروندادهای برنامه به منظور قضاوت، بهبود اثربخشی برنامه و یا اطلاعرسانی برای تصمیمگیری جهت برنامهریزی آینده (۱). ارزشیابی آموزشی، به عنوان شاخهای از علوم تربیتی درارتقای کیفیت نظامهای آموزشی کاربرد قابل توجهی دارد. بدینسان در هر فعالیت آموزشی یا به طور کلی در هر فعالیتی که برای انتقال، برانگیختن وکسب دانش، نگرش و توانبخشی به عمل میآید از ارزشیابی آموزشی به عنوان فرآیندی مستمر و منظم برای توصیف کردن، هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیتهای آموزشی استفاده میشود (۲). انجام ارزشیابی مناسب یکی از مسوولیتهای خطیر مدیریت آموزشی محسوب میشود (۳) . ارزشیابی استاد به عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاهها است به همین جهت، مراکزآموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاکهایی را تعیین میکنند و بدین وسیله عملکرد آنها را از طریق فرآیند مدون مورد

۱- دکتری آموزش پرستاری، استادیار مرکز تحقیقات پرستاری دانشگاه علوم پزشکی گلستان

۲- متخصص کودکان ، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی گلستان

۳- کارشناسی ارشد پرستاری کودکان ، مربی دانشگاه علوم پزشکی گلستان

٤- دکتری آموزش پرستاری، استادیار مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی گلستان

[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

ارزشیابی قرار می دهند. هدف این ارزشیابی‌ها بهبود نحوه‌ی تدریس و ارتقای اثر بخشی آن است (٤). اطلاعات حاصل از ارزشیابی برای برنامه‌ریزان درسی و اساتید بازخوردهایی را فراهم می‌سازد و آنان می‌توانند با استفاده از این بازخوردها در زمینه‌ی بهبود شیوه‌های تدریس خود تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ نمایند و از میزان موفقیت خود در پیاده کردن مراحل عمومی تدریس آگاه شوند (٥). دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی در قبال جامعه مسوول هستند، بایستی اهداف و نظرات جامعه را در خصوص برنامه‌ی اجرایی خویش مورد توجه قرار دهند ودر جهت ارتقای کیفیت تدریس، توانایی اساتید، انتخاب و گزینش یا ارتقای درجه علمی آنان تلاش نمایند. نیاز اعضای هیات علمی جهت بررسی عملکرد و در صورت لزوم تغییر در برنامه‌ی آموزشی خویش از دلایل ضرورت ارزشیابی کیفیت کار اساتید می‌باشد (٦). با توجه به اینکه اعضای هیات علمی به‌عنوان مشتریان درون سازمانی دانشگاه محسوب می‌شوند، استفاده از نظرات آنان راجع به نحوه‌ی ارزشیابی استاد و مشارکت آن‌ها در تصمیم گیری‌های مربوطه سبب افزایش آگاهی، رضایتمندی و انگیزه‌ی کاری آن‌ها می‌شود. رضایتمندی اساتید از ارزشیابی باعث اعمال نتیجه‌ی ارزشیابی خویش در شیوه‌های تدریس و در نتیجه ارتقای کیفیت آموزش آنان می‌شود (٧). مطالعات انجام شده در مورد فرآیند ارزشیابی استاد محدود است . در مطالعه‌ای مروری که سالیوان بر روی چهل مقاله چاپ شده در مورد ارزشیابی استاد انجام داد دریافت تنها در ۳ مقاله به طور اختصاصی به فرایند ارزشیابی اشاره شده است (٧). بدین جهت، به منظور آگاهی از نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان در ارتباط با نحوه‌ی ارزشیابی کیفیت آموزش آنان و جهت فراهم نمودن اطلاعات ضروری برای احیا ، اصلاح و ارتقای برنامه و تصمیم‌گیری این مطالعه طراحی و اجرا شد .

## روش بررسی

از آن جا که هدف از این مطالعه دستیابی به نظرات و تجربیات اساتید دانشگاه از فرآیند ارزشیابی اساتید بود. برای کسب بصیرت نسبت به تجربیات اساتید درخصوص ارزشیابی استاد با شرکت کنندگان مصاحبه های نیمه ساختار به عمل آمد.کلیه‌ی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان جامعه پژوهش را تشکیل دادند.نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بود و شرکت کنندگان بر اساس نیاز تحقیق تعیین شدند . بر اساس مصاحبه‌ها نمونه‌گیری تئورتیکال هم به‌عمل آمد . از تمامی اساتید با مشخصات متفاوت دموگرافیک و شغلی از قبیل سن، جنس، سابقه‌ی کار ، سمت و محل کار برای مشارکت در مطالعه دعوت به عمل آمد. با توجه به اینکه غنای داده‌ها و ظهور مضامین در این بخش از مطالعه مورد نظر بود، با ۱۹ نفر مصاحبه به عمل آمد .۱۵نفر استاد و چهار نفر کارشناسEDO و مسوول دفتر ارزشیابی EDC بودندکه بر اساس نمونه‌گیری نظری در مطالعه شرکت کردند . سوالات مصاحبه در خصوص تجربه‌ی کلی اساتید از ارزشیابی استاد و فرآیند ارزشیابی که شامل نحوه‌ی اجرایی آن و محتوای آن بود، انجام شد .مصاحبه ها تماما (و بلافاصله پس از هر مصاحبه ) ضبط شده ، دست نویس شدند . تحلیل داده ها از جریان اولین مصاحبه آغاز شد و تا پایان مصاحبه ها ادامه یافت . در پایان کار تمامی نوارها و دست نوشته ها چندین بار خوانده شد و سپس مطابق روش تحلیل محتوا مورد تجزیه وتحلیل قرار گرفت . شرط ورورد به مطالعه آن بود که در زمان مطالعه مشغول بکار بوده ، حداقل یک بار مورد ارزشیابی پنجگانه قرار گرفته باشند . در روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ، در مرحله‌ی نخست کل متن به طور کامل خوانده شد ، برای بار دوم متن خط به خط خوانده شد و زیر عبارات یا کلمات مربوط به مفهوم مورد مطالعه خط کشیده شد . به این مرحله کدگذاری سطح یک اطلاق شد . کدهای مشابه به لحاظ مفهومی در یک خوشه قرار گرفت ، خوشه‌های مرتبط به



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

لحاظ معنایی در یک طبقه قرار داده شدند ، به این مرحله کدگذاری سطح دو اطلاق شدند. تکرار کدها در تحلیل محتوا مهم است. از این رو دفعات تکرارکدها نیز شمارش شد. محقق در این مرحله به دنبال یافتن ارتباطات بین طبقات بود به‌گونه‌ای که بتوان داده‌ها را به هم مرتبط سازد. طبقات مشابه درهم تلفیق شدند و در نهایت طبقات مادر ،آن دسته از طبقاتی که از طیف گسترده تری برخوردار بودند و قادر به تبیین موضوع مورد مطالعه بودند،مشخص شدند. جهت دقت مطالعه داده ها استخراج و به شرکت کنندگان عودت داده شد تا نظرات خود را در مورد نتایج انعکاس دهند. تجزیه و تحلیل توسط دو تن انجام شد تا تفاهم مفاهیم به‌دست آمده حاصل شود . قبل از مصاحبه هدف تحقیق برای شرکت کنندگان تشریح شد و رضایت آنان برای ضبط مصاحبه و همکاری در مطالعه جلب شد. به افراد از محرمانه ماندن کامل داده‌ها اطمینان داده شد .کلیه‌ی دست نوشته‌ها و پرسشنامه‌ها با کد عددی مشخص شدند.

## یافته‌ها

مضامین بر گرفته از داده ها ذهنی بودن ارزشیابی استاد با مضامین فرعی واقعی نبودن، کلیشه ای بودن به دست آمد . مهم بودن ارزشیابی دانشجو ، جدی گرفته نشدن نتایج ارزشیابی و درد و رنج های ارزشیابی از مضامین دیگر بود . اساتید به لزوم ارزشیابی استاد دردانشگاه اشاره نمودند و نداشتن آمادگی روانی را مانع پنداشتند و توصیه برای عینی کردن ارزشیابی را مناسب دانستند. اساتید فرآیند ارزشیابی استاد را به روش کنونی را ذهنی دانستند و آن را هم در شیوه ی ارزشیابی و هم در نحوه‌ی اجرای ارزشیابی ، بی‌اعتبار بیان نمودند .

**ذهنی بودن ارزشیابی استاد:**

فرآیند ارزشیابی استاد , در این دانشگاه در زمان مطالعه ، ارزشیابی پنجگانه بود.که استادتوسط دانشجو ، مدیرگروه , معاون آموزشی , همکار وخود ارزیابی از طریق فرم‌های پنجگانه ارزشیابی می‌شد . اما این فرآیند به‌گونه‌ای است که اساتید آن را ذهنی تجربه نمودند. ذهنی بودن را هم در شیوه‌ی ارزشیابی و هم در نحوه‌ی اجرای ارزشیابی ذکر نمودند . چرا که معتقدند دست اندرکاران این فرآیند و همچنین نحوه‌ی تجزیه و تحلیل و حتی نحوه‌ی به کارگیری نتایج این ارزشیابی و جو حاکم فرهنگی موجود در راستای نتایج صحیح و درست از این فرآیند نیست . به‌گونه‌ای که آن را بی اعتبار و کلیشه‌ای تجربه نمودند . دانشجو فرم را بر حسب ذهنیت خود ، مدیرگروه ، معاون آموزشی , همکار و خود ارزیاب بر اساس صلاح دید پر می‌کند . نحوه‌ی ارزشیابی را هم ذهنی تجربه کردند که شامل زمان پرکردن فرم‌ها و نحوه‌ی تجزیه و تحلیل و برداشت استاد از آن می‌باشد .

یکی از اساتید اینطور بیان می کند:" اون برگه‌ای که مربوط به همکاراست را راضی نیستم . زیرا همکار آدم را زیاد نمی شناسه که بتونه اظهار نظر دقیق بکنه و من فکر می‌کنم همکار لزومی هم نداره. تو کلاس شما که نیست و در جریان کار شما دقیق نیست که بخواد اظهارنظر درست بکنه وخیلی وقت‌ها قضاوت ما ذهنی است . قضاوت ذهنی اونا اعتماد به نفس آدم را پایین می آره و آدم را ضعیف می کنه به جای اینکه تقویت کنه".

**بی اعتباری ارزشیابی**

**بی اعتباری در شیوه‌ی ارزشیابی :**

اساتید مفهوم بی اعتباری را به گونه های مختلف در شیوه‌ی ارزشیابی از جهات پنجگانه ذکر نمودند .

بی اعتباری و ذهنی بودن شیوه‌ی ارزشیابی را اساتید اینگونه بیان نمودند .فرم ارزشیابی استاد از دیدگاه دانشجو در اختیار دانشجو قرار می‌گیرد ودانشجو استاد خود را در درس تعیین شده ارزشیابی می‌نماید .اساتید بر این اعتقاد بودند نمره‌ی



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

کسب شده از استاد ، سهل‌گیری استاد درآموزش ، خوش اخلاق بودن او در نحوه‌ی ارزشیابی دانشجو از استاد نقش دارد .حالت معامله دارد دانشجو از استاد نمره‌ی خوب بگیره، نمره‌ی خوب به استاد می دهد . استاد آسان بگیرد، سخت‌گیر نباشد نمره‌ی خوب دانشجو به او می‌دهد . خوش اخلاق ترین استاد نمره‌ی خوب می‌گیره ، به خاطر اینکه راحت نمره میده . در ارتوپدی ما خیلی درست محکم و سخت بر خورد می‌کنیم همه در درس ارتوپدی فرار می‌کنند . چون بخشی است که مو را از ماست می‌کشن بیرون. پس دانشجو نمره‌ی کم می‌گیره. هر استادی بهتر نمره بده دانشجوها هم بهتر نمره می دهند.

و یا به ارزشیابی اعضای هیات علمی از نظر معاون آموزشی و مدیرگروه آن‌ها اعتقاد دارند معاونین هم در این بخش هم به علت کوچک بودن دانشگاه و شناسایی شدند و هم به جهت عرق دانشکده‌ای واقعی ارزشیابی نمی‌کنند و بنابراین اساتید این نوع ارزشیابی را هم بی‌اعتبار قلمداد کردند .

"واقعی نیست. من واقعی پر نکردم. هم در زمان معاونت هم در زمان مدیر گروه بودنم و هم در سایر زمان‌ها نمره بالای ۹۵ دادم. چون می‌دونی برخی مواقع از این مثل چوب خیزران از اون استفاده می‌کنند همکارم ایراد داره واگه من اینهارا لای پرونده بگذارم . همکارم ضرر می‌بینه پس مثبت‌ها رو می‌بینم و منفی‌ها را نمی‌بینم. چون دیدم دانشکده نسبت به جمع دانشگاه خوب کار می‌کنند اگر من به همکارم ۹۵ دادم دانشگاه دیگه بیست داده . چون بچه ها ضرر می‌کنند ، پس نمره‌ی بالا دادم. در کورس قهرمانی بچه‌ها نسبت به بقیه ضرر می‌کنند پس اینطوری نظر دادم "و یا ارزیابی اعضای هیات علمی از نظر همکار به دلایل مختلف اساتید این نوع ارزیابی را بی اعتبار نشان دادند . دلایلی از قبیل کوچک بودن گروه‌ها و شناسایی شدن همکاری که نمره‌ی کم داده ، در کل فرهنگ ارزیابی بین ما ایرانی‌ها آن را بی اعتبار دانستند . "در محیط کوچک ٤یا٥ نفره همکار این کاغذ را پر می‌کنه ، خوب می‌گیرم. من از همکارم. ایراد شدید هم گرفتم ولی برگه را خوب پر کرده وایراد را مستقیم گفته پس هدف که در برگه وارد کنم باعث کدورت میشه. پس ارزیابی همکار را کم پیش اومده کم بدم. همکار هیچ وقت کم نگرفته از من. در کشور ما این طوری نیست حالا اگه کم بگیرم پس واقعیه. پس اکثرا با سیاست پر می کنن."

"به مدیرگروه معمولا خوب می‌دم. ولی کسی زرنگ باشه متوجه میشه کسی به او کم داده چون تعداد اعضا کمه. در اصفهان ۷۳ هیات علمی داره می‌تونند واقعی نمره بدن. در گروه ۳ نفره متوجه می‌شن چون محیط کوچکه پس اشکال داره پس کلی نمره می‌دهن. ومثلا مدیر گروه ضعف داره می دونی ولی خوب نمره می‌دی . زیاد واقعی نیست." ارزشیابی اعضای هیات علمی از نظر مدیر گروه که آن را به دلایل مختلف از قبیل شناخت کافی و درست نداشتند بر روی اعضا و غرض‌ورزی‌های شخصی و نفس ارزشیابی آن را حقیقی توصیف نکردند .

"بیشتر ذهنی بود، حسی بود . چون ما مدیر هستیم بیشتر در جلسات شرکت می کنیم و درگیریم ." شاید منبع من غلط باشه از طریق دانشجو اطلاعات گرفته باشم . بعد اون دانشجو های صادقی نبوده باشند پس ممکنه ارزیابی من غلط باشه. "بهتره که سیستم اینها را عینی کنه. ارزیابی من مخلوطی از عینی و ذهنی است" . به هر حال ما که آدم نرمالی نیستیم پس ممکنه آدم بغض‌داری باشم ." ودر مورد خود ارزیابی اساتید بدلایلی از قبیل کم نیاوردن , ترس از جمع شدن نمره با بقیه‌ی ارزیابی و یا اینکه چنانچه نمره خود ارزیابی آنها کمتر از بقیه‌ی باشد .چی برداشت می‌شه . به بی‌اعتباری این بخش اشاره نمودند . "درمورد خود ارزیابی اگر انسان ایمان داشته باشه می‌تونه خوب ارزیابی بکنه . منتها یک مساله هست ، نتایج که بعدا میاد برخوردی که می‌کنند صرف عدد هست. سیستم با اعداد ریاضی برخورد می کنه. "این نمره‌ها بیشتر در



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

اینکه در ارتقا تاثیر داشته باشه در خود فرد تـاثیر داره". اکثـرا سعی می‌کنند نمره بدن که حـداقل از ایـن طریـق نمـره شـان جبران بشه. "ولی اگر ترس را کنار بگذاری یعنی خود ارزیاب واقعی کنی خیلی می تونه تاثیر گذار باشه."

**بی اعتباری نحوه‌ی اجرای ارزشیابی**

که در این قسمت همانطوری که متن مصاحبه ها نشان می‌دهد. اساتید به دلایل مختلف از قبیل زمان پر کردن فرم ، شرایط و مسوولیت‌های استاد و گویه‌های فرم‌ها به طریقی بـی‌اعتبـاری نحوه‌ی اجرای ارزشیابی را تجربه نمودند. اساتید براین عقیـده هستند درست است در گویه های فرم‌ها وظایف اسـتاد ذکـر شده که می بایست استاد به موقع در سرکلاس حاضـر شـود و یا وقت برای مشاوره دانشجو داشته باشد . اما از آنجـایی کـه برخی اساتید مسوولیت‌های دیگر دارند که قادر به انجام دقیق این گونه مسایل نیستند، بنابراین بد ارزیـابی مـی‌شـوند . و در سیستم هم کسی نیست که این مسایل را در نظر بگیرد و نمـره اعلام می‌شود درحالی که آن استاد کـم کـاری نکـرده اسـت . "دکتر ... معاون آموزشی است و قبلا معاون بیمارستان بـوده ، مسوولیت سنگین داره مقایسه می‌کنیم مثلا آقای دکتر ..... وقت آزاد بیشتر داره اگر دانشجو بگه من مشاوره خواستم ولی دکتر ر.... وقت نداشت و این که دکتر ن وقـت داره ایـن دو تعبیـر مختلف باید در سیستم لحـاظ شـود و تعبیـر مختلـف داره . دکتر ت , ریس بیمارستانه ایشـان وقـتش کمتـره ممکنـه سـر کلاس نیم ساعت دیر تربره و دانشجو می زنه که این دیر سـر کلاس میاد.. ولی ایشان دوره‌ی قبل که رییس نبود سر سـاعت می اومد، حالا به خاطر پست دیرتر می آد. سیستم اینو نمی‌بینه و به صورت خام و بر اساس دانشجو نظر می ده "

و یا اساتید گاهی این تجربه را داشتند که هنوز چند جلسـه از شروع درس نگذشته است که مـورد ارزیـابی توسـط دانشـجو قرار گرفتند آن‌ها معتقد بودند چگونه دانشجو بـا چنـد جلسـه قادر به ارزیابی آنها باشد .

"این گروه درس دیگری با من نداشتند . جلسه دوم بود که بـه دانشجو برگه ارزیابی منو داده بودند .نمی دونم , نتـایج اینهـا واقعی نیست. و یا نحوه‌ی ارایه‌ی فـرم‌هـا کـه اسـاتید اینطـور بازگو کردند . "ارزشـیابی دانشـجو خـودش بحـث زیـاد داره ومشکلاتی داره و اعتراض دانشجو در ترم گذشته اینکـه پـنج فرم ارزشیابی استاد را دریک روز که ۱۵ دقیقـه وقـت پاسـخ دادن داشتن به دانشجو دادن .گفتن که دانشجوها روی سوالات در زمان پاسخ دادن دقت نداشتن. "و یا در مورد گویه های فرم ها ، اساتید ذکر کردند تنها چند سوال عملکرد آموزشی را می سنجد مابقی اخلاق را ، همچنین گویه‌هایی در فرم مدیر گروه است که اطلاع ندارد از عضو گروه خود که باید ذهنی ارزیابی کند . "فقط ۱تا۲ سوال از سوالات اسـتاد را ارزیـابی مـی‌کنـه اینکه می پرسه .آیا استاد توانایی درس دادن دارد، بقیه در مورد رفتار و به موقع سر کلاس آمدن استاد هست که این سوال هـا نیاز به اصلاح دارد".فـرم مربـوط بـه مـدیر گـروه ، آیـتم ۱۰ شرکت در فعالیت فوق برنامه وشاید ایـن آیـتم را مـدیرگروه خبر نداشته باشه. مدیرگروه خبر نداره کـه مـا کـی نمـرات را دادیم به آموزش این گویه را چطوری می زنه." فـرم معـاون: توانایی برقراری ارتباط با دانشجو .ممکنـه معـاون از دانشـجو بپرسه ولی یه چیـز تصـادفی اسـت و ملمـوس نیسـت وخـود معاون که نمی ره سر کلاس استاد که ببینـه دانشـجو بـا اسـتاد ارتباط داره یا نه بقیه سوالات خوبه. خیلی سـوالات بـا برخـی دروس مرتبط نیست مشکل است دانشجو بتونه ارزیابی کنه" . این بی‌اعتباری و ذهنی بودن تنها به گویه‌ها و نحوه‌ی پرکـردن خاتمه نمی‌یابد، بلکه دستگاه ارزشیابی که فرم‌های ارزشـیابی را مورد تجزیه و تحلیل قرارمی‌دهد کارشناسان EDO و مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی آن را بی‌اعتبار مـی دانستند ."دستگاه ارزشیابی هم دقیق باید باشد. گاهی اوقـات خوب کار نمی کنه و نیاز به کار دستی هست و خانه هـایی را که دستگاه نخوانده با دست پر رنگ می کنم.اگر کسی بی دقت



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

باشه برگه ها را نگاه نمی کنه دقت دستگاه خیلی مهم هست و به دقت کاربر هم بستگی داره."

اساتید حتی اعمال این نمرات را در وضعیت کاری خود دقیقا نمی‌دانستند برخی اظهار نمودند، چند ساله ارزشیابی می شوند ولی درکجا کاربرد دارد، نمی‌دانند . "من قرار هست دانشیار بشم. ظاهرا می‌گویند در آن تاثیر داره. غیر آن تا به حال نه. غیر از اون نمی دونم واقعا تاثیر داره یا نه. "

"کلیشه‌ای بودن به طور مکرر اساتید در گفته های خود سایه های بی اعتمادی و یا مطمئن نبودن به این نوع ارزشیابی را با مفاهیم مختلف بیان نمودند کلیشه‌ای بودند در اینجا ذکر شد , به ضعف فرهنگی ، تعارفاتی و معذوریتی که افراد نسبت به هم دارند، اشاره کردند. کلیشه ای است به مشکل فرهنگی برمی‌گرده ودر رودروایستی از نظر فرهنگی اهل تعارف هستیم . اون قدرت انتقاد پذیری ما ضعیفه .شاید برداشت من اینطوری باشه. واقعی بنویسیم همکارم متوجه بشه ممکنه کمی دلخور بشه . شاید عالی بزنم و... من دیدم این طوری هارو."

"چند دانشجو گفتن ما برگه شما رو بدون خوندن آیتم ها زدیم .می بینم بسیار خوب . بسیار عالی می‌زنند و مطلوبترین حالت ممکنه را می‌زنند .نمیشه آدم به اونا اعتماد کنه."

"من درگروه بهداشت عمومی و محیط ارزیابی کردیم .بیشتر کلیشه‌ای است و ما هم وارد این جو شدیم . گفتن همینطوریه که باید عالی بزنیم از همکاران پر تجربه که پرسیده بودم اینو گفتن. "در گروه ۲یا۳ نفره نتایج این نوع ارزیابی مشخص میشه .شاید همکارم فکر کنه من شاید غرض ورزی کردم و احساسم این طوریه. "چند آیتم غیر واقعی داره .شاید به رسم ادب بهتر می زدم و عرف شده ".مشکل فرهنگیه فشار اجتماعی و مانع بزرگیه و در گفتار نه من صداقت دارم و نه اون کسی که ارزشیابی میشه شاید تحمل نداشته باشه."در خود ارزیابی شاید فکر کنن طرف سلف استیم نداره , اول بار دقیق زدم ولی طبق یواشکی پرسیدن و یا اتفاقی شنیدن دیدم عرف اینه که نکنه ما دچار مشکل بشیم و خیلی زیاد و زیاد زدم .

اساتید کلیشه‌ای بودن فرآیند ارزشیابی استاد را در دانشگاه از زوایای مختلف ذکر کردند .

**اهمیت ارزشیابی از سوی دانشجو**

فرعی دیگر این مطالعه اهمیت ارزشیابی اساتید از سوی دانشجویان می باشد . با وجودی که اساتید در مضمون ذهنی بودن بر نحوه‌ی ارزشیابی دانشجو بی اعتباری و کلیشه‌ای بودن را عنوان نمودند . اما این شیوه‌ی ارزشیابی را ضروری با کار خود ذکر کردند. اما به دلیل اینکه دانشجو تنها فردی می باشد که گیرنده‌ی آموزش از سوی اساتید است . و او را لایق‌ترین عضو گروه ارزیاب کننده می‌دانستند و نظرات آنها را با اهمیت تر فرض می کردند . "نظر دانشجو باشه خوبه چون ارتباط مستقیم ما با اونا بیشتره و توجیه باشن و آیتم‌ها خیلی خوبه. چند تاشون پررنگ تر باشه. چون من استاد با دانشجو بیشتر ارتباط دارم تا همکارم که فقط صحبت معمول داریم و رعایت ادب می کنیم شاید از نظر علمی زیاد نخونه. من فکر می کنم برای دانشجو بایستی ۱۰۰درصد باشه هم در تئوری و هم در نظری چون خیلی خوبه."

"در بین اینها ارزشیابی توسط دانشجو حایز اهمیت هست حالا درسته که به خاطر مسایل امتحان و چیزهای دیگه یک سری عوامل در آن دخیله." چون می خواهیم یک انسان دیگه تربیت کنیم بنابرین نظر اون فراگیر می تونه در بهینه کردن شرایط کمک کنه." آنها معتقدند نه تنها مهم است بلکه می بایست درصد بیشتری از ارزشیابی را به خود اختصاص دهد .

"تدریس مهم ترین وظیفه استاده پس آموزش و تدریس که به دانشجو اختصاص می‌دن ۵۰ درصد هم کمه چون هیچ کس نمیتونه نحوه‌ی تدریس استاد را ارزیابی کنه."

**کاربرد نتایج ارزشیابی استاد**

اساتید در تجربیات خود از فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه در شیوه ، نحوه‌ی اجرا و حتی کاربردی بودن ، آن را ذهنی



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

می پنداشتند . براین باور بودند که درست است این ارزشیابی ترمی انجام می‌شود . اما از کاربرد آن چندان مطمئن نبودند .

یکی از مواردی که ذکر شد در واقع کاری روی نتایج آن انجام نمی شود ."من به عنوان معاون آموزشی این را به من انعکاس نمی دهند که بتوانم ازش استفاده کنم این یک اشکال هست در ارزشیابی چون که اگه همکار من مشکل داره باید بتوانم مشکلش را حل کنم ولی عملا معاون آموزشی از نتیجه این ارزشیابی خبر نداره فکر نکنم جای دیگه هم استفاده بشه."

"بودنش چون ناراحتم نمی کنه پس نبودنش هم هیچ کمکی نمی کنه برای اینکه مهم ندیدم و کمکم نکرده .اگر نمره‌ی کمی بگیرم مشکلی برام ایجاد نکرده .ممکنه جایی استفاده کنند ولی من خبر ندارم". ظاهرا برای ارتقا برای هر ترم و هر سال این فرم ها رو می خوان ". نهایتش ۲ سال استاد نمونه انتخاب کردن از روی اون بعد هم برای ارتقا به درد می خوره."

"بازخورد همیشه میدن . فرض کنید اخلاقتان اینطوریه . اینقدر درصد گفتند روش درس دادنتون اینقدر اینطوریه. اینقدره ؟ چیز خاصی نبود. میگن جایی تاثیر نداره . ما که نمی دونیم واقعیت چیه. من یادم است که در زمانی که پیمانی می خواستم بشم از من نمره‌ی ارزشیابی خواستن .گفتند با توجه به نمره‌ی ارزشیابی تصمیم می‌گیریم اگر نمره پایین باشه پس علی رغم اینکه به ما میگن تاثیر نداره یه جایی تاثیر داره و اعمال نظر می کنند. آن ها از بازخورد نتایج و یا استفاده از آن در ارتقا ، استاد نمونه و یا حتی استخدامی تجربه داشتند، ولی مطمئن نبودند که کابرد همیشگی دارد ."

**شادی آفرین و رنج آوربودن ارزشیابی**

اساتید در تجربیات خود از فرآیند ارزشیابی استاد به تجربیاتی اشاره کردند که برای آنها شادی آفرین و رنج آور بوده است . چنانچه نمره‌ی ارزشیابی خوبی داشتند احساس شادی و رضایتمندی را از شغل خود احساس می کردند . و از طرفی چنانچه مورد ارزشیابی غیر واقعی قرار می‌گرفتند احساس رنجش و تاثیر گذاری بر انگیزش شغلی خود را احساس نموده بودند ." نتایج ارزیابی من خوب بوده و دانشجو ها لطف دارند. خیلی خوشحال شدم. از اینکه یک ارزیابی مثبت از خودم داشتم که این ارزیابی به یقین تبدیل شد." از نمره‌ی معاون راضی بودم . شاید از نمره‌ی ارزیابی چون راضی بودم پس به آیتم ها توجه نکردم . نمره واقعی بود. سودی نداشته ولی تنها چیزی که داشته این بوده که من یک رضایت قلبی دارم مثلا اینکه دانشجو به این طریقی که من درس می دهم راضی هست. این رضایت از افزایش حقوق رضایت مند تر هست.رنج آور بودن فرآیند ارزشیابی استاد در این مطالعه توسط اساتید تجربه شد . مواجهه شدن با نظرمخالف همکاران در بین اعضای گروه ، شوکه شدن از نتایج ارزشیابی ، کاهش اعتماد به نفس و انگیزه را در زمان دیدن نتایج ارزشیابی تجربه نمودند . فرای مسایل علمی. بیشتر فکر می‌کنم عوامل مداخله‌گر در این قسمت همکاران دخالت می کنه. ولی باز هم خوب هست. باز هم اگر عوامل مداخله‌گر هم تاثیر داشته باشه اون رنجی که به آدم میده خودش باعث میشه اون مقبولیت خودش را بین همکاران ببینه که چند درصد هست. یه وقت نتایج ارزشیابی می آد وآدم نتیجه‌اش را می بینه و انگار آب سرد ریختن رو آدم . صادقانه جواب ندادن . اهمیت نداشتن .غرض ورزی و اینها باعث میشه انگیزه آدم کم بشه.

"اون برگه ای که مربوط به همکار است را راضی نیستم . زیرا همکار آدم را زیاد نمی شناسه که بتونه اظهار نظر دقیق بکنه و من فکر میکنم همکار لزومی هم نداره. تو کلاس شما که نیست و در جریان کار شمادقیق نیست که بخواد اظهار نظر درست بکنه وخیلی وقت ها قضاوت ما ذهنی است . قضاوت ذهنی اونا اعتماد به نفس آدم را پایین می آره و آدم را ضعیف می کنه به جای اینکه تقویت کنه. "



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

**لزوم فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه**

اساتید وجود ارزشیابی را به نحوی در سیستم آموزشی لازم دانستند . درست است که فرآیند آن را ذهنی غیر واقعی می‌دانستند ولی به گونه‌ای آن را در سیستم های آموزشی لازم می‌دانستند . "بودنش بهتر از نبودنش است باید عینی تر باشه. رو دانشجو تاکید بشه. هر چند ملاکی با اشکال داریم ولی بودنش بهتر از نبودنش است. ارزیابی نباید لوث شود. دیدم دانشجو الکی داره پر می کنه واقعی باید باشه.به همین شکلی که به خود آدم بازخورد داده میشه من موافقم. اگر حالا هر ترمی هم نباشه و به صورت راندم هم باشه موثر خواهد بود. " "آدم سرویس ارایه می کنه ولی نمی‌دانه چند درصد مطلوبیت داشته وقتی این باز خورد هست هیچکاری هم انجام نده یک فکری در وجود خودش هست. و همین فکر باعث میشه آدم آن روند مثبت را طی کند. حالا اگر انجامش برای هر ترم مشکل هست به صورت راندم انجام بدهند. و ندانی کدام ترم صورت خواهد گرفت.بودنش بهتر از نبودنش است. چون یک تلنگر است که آدم حواسشو جمع کنه . که در گذر زمان نقاط ضعف را فراموش نکنه و اونها رو اصلاح کنه." مشغول روز مرگی نشه . نبودنش باعث میشه نقاط ضعف را آدم نبینه و ما معمولا اغلب عادت داریم که نقاط ضعف را نبینیم نقاط قوت را می‌بینیم و اگه چهار تا نکته منفی ما رو تذکر بدند خوبه . اینکه قالب پرسشنامه قبلی عوض بشه بهتره. هیچ چیز صد در صد نیست . ارزیابی یه معیاره تمام و کمال نیست .ابزار کامل نیست وفکر می کنم لازمه و آدم خودش رو جمع و جور می کنه . درمجموع موافق ارزشیابی هستم .خودم دوست دارم یکی به من بگه که کارت اشتباه است، اگر این کارو بکنی بهتره .دوست دارم کسی راهنمایی کنه . من علاقمند به ارزشیابی هستم و من به استادها همیشه می‌گم چرا رودرواسی داریم مثلا شما این طور بکنید این طور نکنید .کسی بخواهد رشد کنه نیاز به ارزشیابی داره .مشکل خود ارزشیابی و پارامترها است .من معتقدم ارزشیابی باید باشه و فرم های ارزشیابی هم باید اصلاح بشه یک ارزشیابی جامع باید از استاد باید صورت بگیره و توسط سیستم باید طراحی بشه ازرشیابی را نباید صرفا به چند تا فرم اکتفا کنیم انتظارات پژوهشی آموزشی که از یک عضو هیات علمی را دارند را باید شاخص بندی کنند، بعد به اجرا بگذارند اینجاست که میشه یک ارزشیابی درست از یک هیات علمی کرد. نداشتن آمادگی روانی برای اجرای فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه اساتید هر چند فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه را ضروری می دانستند ولی از طرفی وضعیت فعلی را نامطمئن و ذهنی توصیف کردند اما از طرفی آن ها بر این باور بودند که جو حاکم برای این نوع ارزشیابی آمادگی ندارد. چرا که دانشجو به علت نداشتن تجربه و همکاران و مسوولین به علت شناخت نداشتن و همچنین قضاوت شخصی و از طرفی خوداستاد هم به علت دیدگاه شخصی خود نمی تواند دقیق قضاوت کند ."نمی دونم چه ملاکی می تونه باشه . با بودنش موافقم . یک سری آیتم ها حل مشکل فرهنگی می‌تونیم موفق بشیم . فلانی خوبه :چون جزوه‌ی خوب می ده.حضور و غیاب نمی کنه و.. بده بستون و پوان های که به دانشجو میدن دانشجو فکر میکنه که این خیلی خوبه. اون نمیگه من افتادم .میگه منو انداخت .ترم بعد ممکنه سمپاشی بکنه و بایستی دانشجو توجیه بشه و روش خوبیه."

**نیاز به عینی کردن فرآیند ارزشیابی استاد در دانشگاه**

مکرر اساتید در تجربیات خود در این فرآیند به نکاتی اشاره کردند علاوه بر اینکه آن را ذهنی می‌دانستند و از این جهت بی‌اعتبار بلکه درگفتار خود به مستندات اشاره کردند که به نظر می رسد برای ارتقای کیفیت این خدمات نیاز است به سوی عینی شدن پیش رود .چون به نظرم خیلی عینی نیامد نخواستم خیلی تغییر کنم ولی مورد هایی که دانشجویان پایین تر می زدند برام جالب تر بود احساس می کنم



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

ارزشیابی ها خیلی عینی نیستند کمکی برای مشکل نمی کنه خیلی اعتقاد ندارم چون ارتباط ها اینقدر نزدیک نیست که بتوانیم از این فرم ها کمک بگیریم برای حل مشکل به نظر خودم کاملا عینی نبود بالاخره با آن چیزهایی که مکتوب داریم بخشی از کار هست شاید یک چیزهایی تو گروه اتفاق میفته که من خبر ندارم. تمام سعی خودم را می کردم ولی باز عینی نبود. روز قبل یکی به من نشون داد که ارزشیابی اش ٤٨ شده ولی من گفتم ایشان را از لحاظ علمی واقعا قبول دارم و می دونم که استاد خیلی سختگیری است .قطعا سخت‌گیری ایشان در طول ترم درنمره‌ی ایشان تاثیر داشته. ارزشیابی باید واقعا روی موارد قابل استناد باشه تا مدیر آموزشی بتونه روی اون عمل کنه. من خودم خیلی به این فرم‌ها اهمیت می‌دم خودم هم جزو کسانی هستم که مورد ارزیابی دانشجوها قرار می‌گیرم چون مسوول آموزش دانشکده هستم کما اینکه در یکی دو ترم به اونا اتکا کردم .من اهمیت می دهم داخل گروه فعالیت‌های مشخص به موقع اومدن. حضور در جلسات و پی گیری ها. هم نگرشی و هم عینی ارزیابی می کنم.

## بحث

مضمون اصلی که از داده ها ظهور یافت ذهنی بودن ارزشیابی استاد با مضامین فرعی اعتبار نداشتن ،کلیشه ای بودن به دست آمد . مشارکت کنندگان معتقدبودند هرچند ارزشیابی استاد در دانشگاه از ضرورت می باشد اما نیاز به بازنگری در این فرآیند می باشد چرا که تجربیات نشان داده است برای این نوع ارزشیابی آمادگی فرهنگی ضروری است. بنابراین پیشنهاد شد تا ارزشیابی استاد به صورت عینی درآید .

همانطور که داده‌ها در این مطالعه نشان داد با وجود بی اعتبار دانستن ارزشیابی فعلی در دانشگاه ، ولی در کل با وجود ارزشیابی درسیستم آموزشی موافق بودند . تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده بازگو کننده‌ی این مساله می باشد و با تحقیق ما همخوانی دارد. خوش باطن و همکاران در نظرخواهی از اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مورد ارزشیابی استاد مشخص شد که ۷۲/۷ درصد اعضای هیات علمی تا حد زیاد و بسیار زیاد با اصل انجام ارزشیابی موافق هستند در حالی که فقط ۲٤/۲ درصد اعضای هیات علمی به انجام ارزشیابی استاد توسط دانشجو در حد زیاد و ٤ /۳٦ درصد اعضای هیات علمی در حد متوسط یه انجام ارزشیابی استاد توسط دانشجو معتقد هستند(۹ ).نتایج مطالعه‌ی حاضر هم نشان داد که اساتید بهای بیشتری از کل ارزشیابی پنجگانه با ارزشیابی از سوی دانشجو قایل بودند نشان دادند که میانگین پاسخ ها به ترتیب اولویت شامل، ویژگی های شغلی استاد، ویژگی های فردی استاد، ویژگی های علمی استاد، فرآیند ارزشیابی و ویژگی های دانشجویان بوده است. یافته‌های تحقیق همچنین مشخص نمود که دانشجویان با میانگین ٤/۰۵ برای ویژگی های شغلی اساتید نسبت به ویژگی های علمی و فردی آنان اهمیت بیشتری قایل بودند. آن‌ها در پاسخ به میزان صداقت دانشجویان در تکمیل پرسشنامه های ارزشیابی و قابل اعتماد بودن نتایج آن .با میانگین ٤/۰۸ اعلام نمودند که نتایج ارزشیابی از اعتبار بالایی برخوردار است. اگر چه با میانگین نسبتا پایین (۳/٤۵) اعتقاد داشتند که دانشگاه برای نتایج ارزشیابی دانشجو از استاد اهمیت زیادی قایل نبوده است (۱۰) .نتایج مطالعه‌ی حاضراز برخی جهات هماهنگی دارد. چنانچه در این مطالعه دانشجویان به اهمیت ارزشیابی استاد اشاره کردند ولی در داشتن اعتماد به این ارزشیابی مطالعه‌ی ما نشان داد که اساتید آن را کاملا معتبر نمی‌دانستند .فتاحی و همکاران در مطالعه‌ی بررسی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد ارزشیابی استاد در سال تحصیلی ۸۲ – ۱۳۸۱ نشان دادند که در حیطه‌ی نحوه‌ی اجرای ارزشیابی اکثریت اساتید ۹۵/٦ درصد آگاهی از نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه‌ی تدریس آنان



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

رامـوثرترین سـوال دانسـتند و در حیطـه‌ی مناسـبت سـوالات تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی ۹۵/٦ درصد را مناسـب ترین سوال برای ارزشیابی استاد توسط دانشجو انتخاب کردند. یافته‌ها حاکی از این است که اکثریت اساتید با اصل ارزشـیابی موافق بودند و با در نظر گرفتن اینکـه ارزشـیابی اسـتاد تحـت تاثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد، بهتر است از روش‌های چند جانبه ارزشیابی و با تعیین سـوالات مناسـب، نحـوه‌ی اجـرای مناسب و باز خورد محرمانه نتـایج اسـتفاده گـردد. بـه منظـور تشویق اساتید و اعتبار بخشی بیشتر بـه نتـایج بهتـر اسـت در ارتقای سالیانه و انتخاب استاد نمونه از نتایج ارزشیابی استفاده گردد(۱۱). داده های ایـن مطالعـه هـم نشـان داد کـه اجـرا و شیوه‌ی ارزشیابی و کاربرد آن نیاز به بازنگری دارد و همچنـین لازم است نتایج کـاربردی ارزشـیابی بـرای اسـاتید از اعتبـار بخشـی بیشـتری برخـوردار گـردد.در مطالعـه‌ی توتـونچی و همکاران میانگین و انحراف معیار نمرات داده شده در فرآینـد اجرای ارزشیابی ۰/٤٥± ۲/٦ از نمره ۵ بود. مثبت‌ترین نظـرات در مورد انجام ارزشیابی حداقل سالیانه یک بـار و منفـی‌تـرین نظرات در مورد عدم توجـه بـه تفـاوت ماهیـت درس و عـدم توجه به فعالیت‌های جنبـی اسـتاد در ارزشـیابی بـود. اعضـای هیات علمی نسبت به محتوای فـرم‌هـای ارزشـیابی و رویـه‌ی اجرای آن نظری منفی داشتند. اعضای هیات علمی از فرم‌هـای ارزشیابی ارایه شده و مراحل اجـرای ارزشـیابی اسـتاد چنـدان خرسند نبوده و نسبت به فرایند ارزشیابی اسـتاد نظـری منفـی داشـتند. تهیـه و تـدوین ابزارهـایی روا و پایـا بـرای کلیـه‌ی حیطه‌های آموزشی و در سـطوح مختلـف تحصـیلی، نظـارت دقیق بر انجام ارزشیابی و به کـار بـردن روش‌هـای ارزشـیابی همتایان باید بیشتر مورد تاکیـد قـرار گیرنـد(۱۲) . نتـایج ایـن مطالعه با مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد زیـرا در ایـن مطالعـه اساتید فرایند را ذهنی دانستند ولی به لـزوم آن و عینـی تـر شدن آن اشاره نمودند .مطلـق و همکـاران در مطالعـه‌ی خـود نشان دادند که عملکرد تحصـیلی دانشـجویان بـه عنـوان یـک عامل مخدوش کننده در نتایج ارزشیابی استاد دخالتی نـدارد و جهت انجام ارزشیابی‌ها بایسـتی تمـامی دانشـجویان بـه طـور تصـادفی در انجـام ارزشـیابی اسـتاد و تکمیـل پرسشـنامه‌هـا مشارکت داشته باشند (۱۳). هر چند در مطالعه‌ی حاضر اساتید به اهمیت ارزشـیابی از سـوی دانشـجو اشـاره نمودنـد ، ولـی سهل‌گیری استاد و اخلاق او را تاثیرگذار در ارزشیابی دانشجو از استاد دانستند و معتقد بودند دانشجو می‌بایست توجیه شـود تـا بتوانـد اسـتاد را بـه درسـتی ارزشـیابی نمایـد .شـکورنیا و همکاران ارزیابی‌های دانشجویی را یـک منبـع معتبـر و قابـل اعتماد می‌دانسـتند و اعتقـاد داشـتند کـه دانشـجویان در بیـان نظرات خود درباره‌ی اسـاتید صـداقت دارنـد. قـدرت بیـان و روش تدریس استاد با میانگین ٤/۰۵ به عنوان مهم‌ترین عامـل در تدریس موثر و موفق استاد معرفی شد. بـا انـدکی تفـاوت، توان علمی و اخلاق و رفتار استاد بـا دانشـجویان در اولویـت هـای بعـدی قـرار گرفـت. بـین نظـرات دختـران و پسـران و دانشجویان با معدل تحصیلی بالا و پایین در ارتباط بـا عوامـل موثر در ارزشیابی استاد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. هر سه ویژگی حرفه‌ای، علمی و فـردی اسـتاد بـا انـدکی تفـاوت در ارزشیابی استاد توسط دانشجو مهم تلقی شد(۹ ). با توجـه بـه داده‌های این مطالعه می بایست اساتید به واقعـی بـودن نتـایج ارزشیابی دانشجو توجه بیشتری نمایند زیرا مطالعات نشان می دهد که دانشجویان به طور واقعی استاد را ارزیابی می‌نمایند و اساتید بر این باورند که هر چنـد ارزشـیابی از سـوی دانشـجو ضروری و با ارزش است اما ذهنیت دانشـجودر آن تاثیرگـذار است .عباسی و همکاران با توجه به عدم ارتباط بین ارزشـیابی استادان و رتبه‌ی امتحان علوم پایـه در بررسـی خـود، توصـیه می‌نمایند که از روش‌های دیگر ارزشیابی استادان نیـز اسـتفاده شود. چنانچـه مطالعـه‌ی حاضـر هـم بـه بـازنگری در فرآینـد ارزشیابی استاد اشاره نموده است(١٤). نتایج مطالعه‌ی نجفی و



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

امینی نشان داد که ٦٤ درصد از اساتید با اصل انجام ارزشیابی توسط دانشجو کاملا موافق بودند، لیکن ٣٦ درصد از اساتید نسبتا موافق بودند که دانشجویان به طور آگاهانه فرم ارزشیابی استاد را پر می‌کنند و مدرسین معتقد بودند که دانشجویان نظرات شخصی خود را در ارزشیابی دخالت می‌دهند. لیکن بیشتر آنان (٧٦ درصد) اعتقاد داشتند که دانشجویان بیشتر از آنکه به محتوا و روش تدریس استاد توجه داشته باشند به ارزیابی اخلاق و رفتار و شخصیت مدرس می پردازند. به نظر می‌رسد که بازنگری روش‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی بایستی در اولویت های کاری وزارتخانه قرار گیرد(١٥).

به نظر رنجبر و همکاران نحوه‌ی انجام ارزشیابی (زمان، نحوه‌ی توزیع برگه‌ها و توضیحات کارشناسان) از نظر اغلب استادان و دانشجویان مناسب بود. در مورد آگاهی وصداقت دانشجویان در تکمیل پرسشنامه، درصد قابل توجهی از استادان (٢٠تا٤٠ درصد) نسبت به آن نگرش منفی داشتند و بیش از نیمی از استادان به کل فرآیند ارزشیابی نگرش منفی داشتند. در مورد سرفصل‌های پرسشنامه‌های نظری، عملی و بالینی در حالی که دانشجویان بر جنبه‌های معلم بودن، ارتباط استاد با دانشجو و انتقال مفاهیم تاکید داشتند، این موارد از نظر استادان اهمیت کم‌تری داشت.از نظر اغلب استادان و دانشجویان نحوه ی انجام ارزشیابی مناسب بود، اما نگرش منفی قابل توجهی در استادان نسبت به آگاهی و صداقت دانشجویان در تکمیل پرسشنامه وجود داشت. الویت‌های ارزشیابی از نظر استادان و دانشجویان متفاوت است. به نظر می‌رسد طراحی و انجام اقداماتی جهت بهبود نگرش استادان درمورد ارزشیابی آنان توسط دانشجویان و نزدیک تر نمودن دیدگاه های این دو گروه ضروری می‌باشد(١٦ ).غفوریان ، بروجردنیا و شکورنیا نشان دادند که با وجود اینکه ٥٥/١ درصد اساتید با سیستم کنونی ارزیابی وضعیت آموزشی اساتید موافق هستند، ٨٥ درصد اساتید اعلام نمره‌ی ارزشیابی را به اساتید به عنوان یک بازخورد مناسب در بهبود کیفیت تدریس مفید تلقی می‌نمایند. مخالفت اساتید با سیستم کنونی ارزیابی اساتید به ترتیب اولویت عمدتا مربوط به موجود نبودن شرایط استاندارد آموزشی، عدم صداقت دانشجویان و عدم رعایت حرمت و شان استاد می‌باشد. ٤٥/٨ درصد اساتید اذعان کردند که نمره ارزشیابی آنان تا اندازه‌ای بیان‌گر واقعیت شیوه‌ی تدریس آن‌ها بوده است. در حالی که حدود ٣١ درصد اعلام نمودند که نمره‌ی ارزشیابی بیان‌گر واقعیت تدریس آن‌ها نمی‌باشد(١٧). شریفی و همکاران نشان داد که دانشجویان برای پاسخ به سووالات مربوط به ماهیت درس، ویژگی‌های استاد و معیارهای یک استاد خوب در پایان نیمسال تحصیلی نسبت به شروع نیمسال گزینه‌ی خیلی زیاد را بیشتر انتخاب کرده‌اند. به طوری که برای قضاوت به عنوان استاد خوب این میزان در پایان نیمسال نسبت به ابتدای نیمسال ٤/٥ برابر شده بود. بنابراین استاد می‌تواند بر روی قضاوت دانشجویان نسبت به ماهیت درس و نیز نسبت به شخص خود تاثیرگذار باشد(١٨ ). سرچمی و سلمانزاده در مورد تاثیر ارزشیابی دانشجو در بهبود تدریس اکثر اساتید (٦١/٩ درصد) و مدیران گروه (٦٥/٨ درصد) میزان تاثیر ارزشیابی های دانشجویان را در بهبود تدریس اساتید کم، ارزیابی نمودند. بنابراین به دلیل اهمیت امرارزشیابی باید فرآیند ارزشیابی اساتید، با رویکردی کارشناسانه و علمی‌تر و مبتنی بر دخالت مستقیم اساتید و نیز باتوجه به کل عوامل موجود و موثر بر فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی ایشان انجام شود (١٩ ). ایران‌فر و همکاران یافته ها نشان دادند که ٥/٠١ درصد دانشجویان فعالیت آموزشی استادان را عالی، ٢٩/٨درصد خوب، ١٨/٦درصد متوسط و ١/٥درصد ضعیف ارزشیابی کردند. دانشجویان زن به استادان خود نمره‌ی کمتری نسبت به دانشجویان مرد دادند (٦٤/٥ درصد در مقابل ٧٠ درصد) عواملی مثل نمره مورد انتظار و مقاطع تحصیلی (٧١/١ درصد



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

در مقابل ٥٦/٨ درصد) با ارزشیابی اساتید همبستگی معنادار آماری نشان داد(P<۰/۰۰۱). به طور کلی اکثر دانشجویان فعالیت آموزشی استادان را عالی ارزشیابی کردند، ولی در خصوص استفاده از وسایل آموزشی و بیان اهداف، اکثر استادان ضعیف ارزشیابی شدند. تحقیق در مورد تاثیر آگاهی دانشجویان از مهارت‌های تدریس در ارزشیابی توصیه می شود(۲۰).

## نتیجه‌گیری

اساتید در این مطالعه به لزوم ارزشیابی استاد اشاره نمودند و ارزشیابی از سوی دانشجو را ضروری و با اهمیت دانستند. فرآیند کنونی نیاز به بازنگری دارد بنابراین از آنجایی که ذهنی بودن روش کنونی را اشاره نمودند و به عینی بودن و قابل استناد دادن ، تاکید کردند، بنابراین استفاده از سیستم شعاع " شناسایی عملکرد آکادمیک و ارزش‌گذاری عینی آن را نیز ارزشیابی کمیت فعالیت ها" به کارگیری روش‌های نوین ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، به گونه ای که ضمن حفظ شان والای ایشان، متضمن تحقق رسالت دانشگاه و اعمال مدیریت اثربخش نیز باشد، از مدتی پیش در اولویت کار دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار گرفته است. یکی از سیستم های جامع که با بررسی وضعیت موجود در برترین دانشگاه های کشورهای پیشرفته و مطابق با شرایط اختصاصی کشور ایران و به خصوص دانشگاه علوم پزشکی طراحی شده و اکنون به مرحله‌ی بهره‌برداری رسیده است، سیستم جامع یا شعاع است. نرم افزارهای موجود در رابطه با هیات علمی را به ۳ گروه عمده می‌توان تقسیم کرد:

۱- نرم افزار ثبت فعالیت ها: این نرم افزارها برای مقاصدی چون تهیه رزومه و یا تکمیل فرم ارتقا استفاده می‌شود.

۲- نرم افزار بانک اطلاعات فعالیت ها: که به منظور تهیه‌ی گزارش از فعالیت‌هایی چون مقالات اعضای هیات علمی به کار می‌رود.

۳- نرم افزار اندازه گیری فعالیت ها: این نرم افزار که همان سیستم اندازه گیری فعالیت های اعضای هیات علمی است. بنابراین ما با توجه به اینکه این نرم افزار تاکنون نمونه‌ای در کشور نداشته، می تواند فعالیت‌های اعضای هیات علمی را اندازه گیری کرده ، بر اساس واحد یکسانی به تفکیک آموزش، پژوهش، درمان و مدیریت محاسبه نماید را پیشنهاد می‌دهیم .

## منابع


1- Patton MQ. Utilization-focused evaluation. 3rd Ed. New York: Sage; 1997.

2- Guba EG, Lincoln YS Fourth generation evaluation. New York: Sage;1989.

3- Collozzi JL . Evaluation of faculty members. *Arm J Pharmaceutical Educe*.1995;59: 75-8.

4- Nikbakht Nasrabadi, AR , Yekta P.Critical on teacher evaluation in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Medicine*.2000:72-3

5- Arab Kheradmand A, Haji Aghajani S. Comments on the Evaluation of Teachers of Medical Sciences, Semnan about teaching methods and evaluation of their satisfaction. *Teb Tazkeh* .2000;26: 26-9.

6- Jmhyry R . Educational Evaluation. Bushehr: Bushehr University of Medical Sciences and Health Services. Medical Education Development Center (training manual).

7- Sullivan Mj. Faculty evaluation: our shackle or parachute? *Nurs Health Care*.1985; 6(8):446-8.




[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]

8- Lamy A. Principles of quality management. Tehran, Ministry of Health and Medical Education, National Committee on Quality Improvement. 1999:29-33.

9- Khoshbaten M, Barzegar M, Ataei M. Feedback from teachers on teacher evaluation in Tabriz University of Medical Sciences, *Iranian Journal of Medical Education* .2002;2:1-7.

10- Shakurnia A, Motlagh M, Ae Malayeri, A Jouhanmardi, Sani H.Students' opinion on factors affecting faculty evaluation in Jondishapoor Medical University.*Iranian Journal of Medical Education*. 2005;5: 109-17.

11- Fatahi Z, Adhami A, Noohi E, Nakhaei N, Eslami Nejad T.Opinion of academic members of Kerman University of Medical Sciences about educational evaluation of lectures.*Journal of Hormozgan University of Medical Sciences* . 2005;9: 59-66.

12- Tootoonchi M, Changiz T, Alipour L, Yamani N.Faculty members' viewpoints towards teacher evaluation process in Isfahan University of Medical Science.*Iranian Journal of Medical Education.* 2006;6: 23-31.

13- Motlagh M E.Jahan Mardi AR.Faculty member evaluation by students: True or False .*Iranian Journal of Medical Education* .2002;2:1-7.

14- Abbasi MR, Iranfar Sh, Rezaei M, Amiri Fard N.The relationship between the ranks of comprehensive exam of basic sciences and teacher evaluation in Kermanshah University of Medical Sciences.*Behbood.* 2004;8:17-24

15- Najafipour S, Amini M.Jahrom of Medical Sciences of the evaluation of teachers by students in training . *Journal of Medical Sciences.* 2002;2:23.

16- Ranjbar M, Vahidshahi k, Mahmoudi M .Viewpoints of the attendings and medical students about the Students' evaluation of the attendings, Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2007;16: 126- 35.

17- Ghafourian Boroujerdnia M, Shakurnia A H, Elhampour H The opinions of academic members of ahvaz University of Medical Sciences about the effective factors on their evaluation score variations. *Journal of Medical Education Development Center of Kerman University of Medical Sciences* . 2006;3(1): 19-25.

18- Sharifi M, Jourabchi Z, Alipour Haydari M.Teachers effectiveness on student assessment of teachers and the course.*The Journal of Qazvin University of Medical Sciences & Health Services*. 2002;22: 81-7.

19- Sarchami R, Salman Zadeh H. The opinions of faculty on the efficiency of student rating scheme on teachers' performance in Iran University of Medical Sciences.*The Journal of Qazvin University of Medical Sciences & Health Services.* 2005; 34: 67-71.

20- Iranfar Sh, Naseri Pour M, Rahimi M. The situation of faculty evaluation of Kermanshah University of Medical Sciences in 2000.*Behbood.* 2001;4:27-32.



[ Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-16 ]

[ DOR: 20.1001.1.22519521.1390.4.7.8.2 ]