

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

دکتر لیلا جویباری<sup>۱</sup>، دکتر فاطمه چراغعلی<sup>۲</sup>، زهرا سبزی<sup>۳</sup>، دکتر اکرم ثناگو<sup>۴</sup>

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 دانشگاه‌ها است. تبیین دیدگاه و تجربیات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان نسبت به فرآیند ارزشیابی استاد، هدف این مطالعه بود.

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

**یافته‌ها:** مضامین برگرفته شده از داده‌ها ذهنی بودن ارزشیابی با مضامین فرعی اعتبارناشدن، کلیشه‌ای بودن به دست آمد. مهم بودن ارزشیابی دانشجویان، جدی گرفته نشدن نتایج ارزشیابی و درد و رنج‌های ارزشیابی از مضامین دیگر بود. اساتید به لزوم ارزشیابی استاد در دانشگاه اشاره نمودند و نداشتن آمادگی روانی را مانع می‌پنداشتند و توصیه برای عینی کردن ارزشیابی را مناسب می‌دانستند.

**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 می‌بایست در فرآیند فعلی ارزشیابی استاد بازنگری صورت گیرد. روش عینی و یا کمی را پیشنهاد دادند و زمینه‌سازی فرهنگ سازی برای ارزشیابی استاد در دانشگاه را ضروری دانستند.

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

### مقدمه

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، مراکز آموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک‌هایی را تعیین می‌کنند و بدین وسیله عملکرد آن‌ها را از طریق فرآیند مدون مورد

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 در ارتقای کیفیت نظام‌های آموزشی کاربرد قابل توجهی دارد. بدین‌سان در هر فعالیت آموزشی یا به طور کلی در هر فعالیتی که برای انتقال، برانگیختن و کسب دانش، نگرش و توانبخشی به عمل می‌آید از ارزشیابی آموزشی

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

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

### 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 در خصوص ارزشیابی استاد با شرکت کنندگان مصاحبه های نیمه ساختار به عمل آمد. کلیه ی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان جامعه پژوهش را تشکیل دادند. نمونه گیری مبتنی بر هدف بود و شرکت کنندگان بر اساس نیاز تحقیق تعیین شدند. بر اساس مصاحبه ها نمونه گیری تنورتیکال هم به عمل آمد. از تمامی اساتید با مشخصات متفاوت دموگرافیک و شغلی از قبیل سن، جنس، سابقه ی کار، سمت و محل کار برای مشارکت در مطالعه دعوت به عمل آمد. با توجه به اینکه غنای داده ها و ظهور مضامین در این بخش از مطالعه مورد نظر بود، با ۱۹ نفر مصاحبه به عمل آمد. ۱۵ نفر استاد و چهار نفر کارشناس EDO و مسوول دفتر ارزشیابی EDC بودند که بر اساس نمونه گیری نظری در مطالعه شرکت کردند. سوالات مصاحبه در خصوص تجربه ی کلی اساتید از ارزشیابی استاد و فرآیند ارزشیابی که شامل نحوه ی 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 و تحلیل قرار گرفت. شرط ورود 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 داده ها، در مرحله ی 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، خوشه های مرتبط به

ارزشیابی قرار می دهند. هدف این ارزشیابی ها بهبود نحوه ی تدریس و ارتقای اثر بخشی آن است (۴). اطلاعات حاصل از ارزشیابی برای برنامه ریزان درسی و اساتید بازخوردهایی را فراهم می سازد و آنان می توانند با استفاده از این بازخوردها در زمینه ی بهبود شیوه های تدریس خود تصمیمات آگاهانه تری اتخاذ نمایند و از میزان موفقیت خود در پیاده کردن مراحل عمومی تدریس آگاه شوند (۵). دانشگاه ها و مراکز آموزشی در قبال جامعه مسوول هستند، بایستی اهداف و نظرات جامعه را در خصوص برنامه ی اجرایی خویش مورد توجه قرار دهند و در 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 برنامه ی آموزشی خویش از دلایل ضرورت ارزشیابی کیفیت کار اساتید می باشد (۶). با توجه به اینکه اعضای هیات علمی به عنوان مشتریان درون سازمانی دانشگاه محسوب می شوند، استفاده از نظرات آنان راجع به نحوه ی ارزشیابی استاد و مشارکت آن ها در تصمیم گیری های مربوطه سبب افزایش آگاهی، رضایتمندی و انگیزه ی کاری آن ها می شود. رضایتمندی اساتید از ارزشیابی باعث اعمال نتیجه ی ارزشیابی خویش در شیوه های تدریس و در نتیجه ارتقای کیفیت آموزش آنان می شود (۷). مطالعات انجام شده در مورد فرآیند ارزشیابی استاد محدود است. در مطالعه ای مروری که سالیوان بر روی چهل مقاله چاپ شده در مورد ارزشیابی استاد انجام داد دریافت تنها در ۳ مقاله به طور اختصاصی به فرآیند ارزشیابی اشاره شده است (۷). بدین جهت، به منظور آگاهی از نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان در ارتباط با نحوه ی ارزشیابی کیفیت آموزش آنان و جهت فراهم نمودن اطلاعات ضروری برای احیا، اصلاح و ارتقای برنامه و تصمیم گیری این مطالعه طراحی و اجرا شد.

ارزشیابی پنجگانه بود. که استاد توسط دانشجو، مدیر گروه، معاون آموزشی، همکار و خود ارزیابی از طریق فرم‌های پنجگانه ارزشیابی می‌شد. اما این فرآیند به گونه‌ای 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. به گونه‌ای که آن را بی اعتبار و کلیشه‌ای تجربه نمودند. دانشجو فرم را بر حسب ذهنیت خود، مدیر گروه، معاون آموزشی، همکار و خود ارزیاب بر اساس صلاح دید پر می‌کند. نحوه‌ی ارزشیابی را هم ذهنی تجربه کردند که شامل زمان پر کردن فرم‌ها و نحوه‌ی تجزیه و تحلیل و برداشت استاد از آن می‌باشد.

یکی از اساتید اینطور بیان می‌کند: "اون برگه‌ای که مربوط به همکاری است را راضی نیستم. زیرا همکاری آدم را زیاد نمی‌شناسه که بتونه اظهار نظر دقیق بکنه و من فکر می‌کنم همکاری لزومی هم نداره. تو کلاس شما که نیست و در جریان کار شما دقیق نیست که بخواد اظهار نظر درست بکنه و خیلی وقت‌ها قضاوت ما ذهنی است. قضاوت ذهنی اونا اعتماد به نفس آدم را پایین می‌آره و آدم را ضعیف می‌کنه به جای اینکه تقویت کنه".

#### بی اعتباری ارزشیابی

##### بی اعتباری در شیوه‌ی ارزشیابی:

اساتید مفهوم بی اعتباری را به گونه‌ی 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 و دانشجو استاد خود را در درس تعیین شده ارزشیابی می‌نماید. اساتید بر این اعتقاد بودند نمره‌ی

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 تکرار کدها نیز شمارش شد. محقق در این مرحله به دنبال یافتن ارتباطات بین طبقات بود به گونه‌ای که بتوان داده‌ها را به هم مرتبط سازد. طبقات مشابه در هم 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 داده‌ها 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 به دست 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 داده‌ها ذهنی بودن ارزشیابی استاد با مضامین فرعی واقعی نبودن، کلیشه‌ای بودن به دست آمد. مهم بودن ارزشیابی دانشجو، جدی گرفته نشدن نتایج ارزشیابی و درد و رنج‌های ارزشیابی از مضامین دیگر بود. اساتید به لزوم ارزشیابی استاد در دانشگاه 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 شیوه‌ی ارزشیابی و هم در نحوه‌ی اجرای ارزشیابی، بی اعتبار بیان نمودند.

##### ذهنی بودن ارزشیابی استاد:

فرآیند ارزشیابی استاد، در این دانشگاه در زمان مطالعه،

می‌گیرم. من از همکارم. ایراد شدید هم گرفتم ولی برگه را خوب پر کرده و ایراد 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 آگه کم بگیرم پس واقعیه. پس اکثرا با سیاست پر می‌کنن."

"به مدیر گروه معمولا خوب می‌دم. ولی کسی زرننگ 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 ضعیف داره می‌دونی 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 نفس‌ارزشیابی آن را حقیقی توصیف نکردند.

"بیشتر ذهنی بود، حسی بود. چون ما مدیر هستیم بیشتر در جلسات شرکت می‌کنیم 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. "بهرتره 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. "در مورد خود ارزیابی اساتید بدلالی 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. "در مورد خود ارزیابی اگر انسان ایمان داشته باشه می‌تونه خوب ارزیابی بکنه. متنها یک مساله هست، نتایج که بعدا میاد برخوردی که می‌کنند صرف عدد هست. سیستم با اعداد ریاضی برخورد می‌کنه. "این نمره‌ها بیشتر در

کسب شده از استاد، سهل‌گیری استاد در آموزش، 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 می‌دهد. استاد آسان بگیرد، سخت‌گیر نباشد نمره‌ی خوب دانشجو به او می‌دهد. خوش اخلاق‌ترین 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 می‌دهند.

و یا به ارزشیابی اعضای هیات علمی از نظر معاون آموزشی و مدیر گروه 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 بودم 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 و آگه 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 بچه‌ها 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 بی‌اعتبار 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 بی‌اعتبار دانستند. "در محیط کوچک ۴ یا ۵ نفره همکار این کاغذ را پر می‌کنه، خوب

"این گروه درس دیگری با من نداشتند. جلسه دوم بود که به دانشجوی برگه ارزیابی من داده بودند. نمی‌دونم، نتایج اینها واقعی نیست. و یا نحوه‌ی ارائه‌ی فرم‌ها که اساتید اینطور بازگو کردند. "ارزشیابی دانشجوی خودش بحث زیاد داره و مشکلاتی داره و اعتراض دانشجوی در ترم گذشته اینکه پنج فرم ارزشیابی استاد را در یک روز که ۱۵ دقیقه وقت پاسخ دادن داشتن به دانشجوی دادن. گفتن که دانشجویها روی سوالات در زمان پاسخ دادن دقت نداشتن. "و یا در مورد گویه‌های فرم‌ها، اساتید ذکر کردند تنها چند سوال عملکرد آموزشی را می‌سنجد مابقی اخلاق را، همچنین گویه‌هایی در فرم مدیر گروه است که اطلاع ندارد از عضو گروه خود که باید ذهنی ارزیابی کند. "فقط ۲ تا سوال از سوالات استاد را ارزیابی می‌کنه اینک می‌پرسه. آیا استاد توانایی درس دادن دارد، بقیه در مورد رفتار و به موقع سر کلاس آمدن استاد هست که این سوال‌ها نیاز به اصلاح دارد." فرم مربوط به مدیر گروه، آیتم ۱۰ شرکت در فعالیت فوق برنامه و شاید این آیتم را مدیر گروه خبر نداشته باشه. مدیر گروه خبر نداره که ما کی نمرات را دادیم به آموزش این گویه را چطوری می‌زنه." فرم معاون: توانایی برقراری ارتباط با دانشجوی. ممکنه معاون از دانشجوی بپرسه ولی به چیز تصادفی است و ملموس نیست و خود معاون که نمی‌ره سر کلاس استاد که ببینه دانشجوی با استاد ارتباط داره یا نه بقیه سوالات خوبه. خیلی سوالات با برخی دروس مرتبط نیست مشکل است دانشجوی بتونه ارزیابی کنه".

این بی‌اعتباری و ذهنی بودن تنها به گویه‌ها و نحوه‌ی پرکردن خاتمه نمی‌یابد، بلکه دستگاه ارزشیابی که فرم‌های ارزشیابی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد کارشناسان EDO و مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی آن را بی‌اعتبار می‌دانستند. "دستگاه ارزشیابی هم دقیق باید باشد. گاهی اوقات خوب کار نمی‌کنه و نیاز به کار دستی هست و خانه‌هایی را که دستگاه نخوانده با دست پر رنگ می‌کنم. اگر کسی بی‌دقت

اینکه در ارتقا تاثیر داشته باشه در خود فرد تاثیر داره". اکثراً سعی می‌کنند نمره بدن که حداقل از این طریق نمره شان جبران بشه. "ولی اگر ترس را کنار بگذاری یعنی خود ارزیاب واقعی کنی خیلی می‌تونه تاثیر گذار باشه."

### بی‌اعتباری نحوه‌ی اجرای ارزشیابی

که در این قسمت همانطوری که متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد. اساتید به دلایل مختلف از قبیل زمان پر کردن فرم، شرایط و مسوولیت‌های استاد و گویه‌های فرم‌ها به طریقی بی‌اعتباری نحوه‌ی اجرای ارزشیابی را تجربه نمودند. اساتید بر این عقیده هستند درست است در گویه‌های فرم‌ها وظایف استاد ذکر شده که می‌بایست استاد به موقع در سر کلاس حاضر شود و یا وقت برای مشاوره دانشجوی داشته باشد. اما از آنجایی که برخی اساتید مسوولیت‌های دیگر دارند که قادر به انجام دقیق این گونه مسایل نیستند، بنابراین بد ارزیابی می‌شوند. و در سیستم هم کسی نیست که این مسایل را در نظر بگیرد و نمره اعلام می‌شود درحالی که آن استاد کم کاری نکرده است.

"دکتر ... معاون آموزشی است و قبلاً معاون بیمارستان بوده، مسوولیت سنگین داره مقایسه می‌کنیم مثلاً آقای دکتر ..... وقت آزاد بیشتر داره اگر دانشجوی بگه من مشاوره خواستم ولی دکتر ..... وقت نداشت و این که دکتر ن وقت داره این دو تعبیر مختلف باید در سیستم لحاظ شود و تعبیر مختلف داره. دکتر ت، ریس بیمارستانه ایشان وقتش کمتره ممکنه سر کلاس نیم ساعت دیر تر بره و دانشجوی می‌زنه که این دیر سر کلاس میاد.. ولی ایشان دوره‌ی قبل که رییس نبود سر ساعت می‌اومد، حالا به خاطر پست دیرتر می‌آد. سیستم اینو نمی‌بینه و به صورت خام و بر اساس دانشجوی نظر می‌ده"

و یا اساتید گاهی این تجربه را داشتند که هنوز چند جلسه از شروع درس نگذشته است که مورد ارزیابی توسط دانشجوی قرار گرفتند آن‌ها معتقد بودند چگونه دانشجوی با چند جلسه قادر به ارزیابی آنها باشد.

باشه بر گه 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 دقیقاً نمی دانستند برخی اظهار نمودند، چند ساله ارزشیابی می شوند ولی در کجا کاربرد دارد، نمی دانند. "من قرار هست دانشیار بشم. ظاهراً می گویند 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 گفته‌های خود سایه‌های 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. کلیشه‌ای است به مشکل فرهنگی برمی‌گردد و در 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 بزمن و... من دیدم این طوری هارو."

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

"من در گروه بهداشت عمومی و محیط ارزیابی کردیم. بیشتر کلیشه‌ای است و ما هم وارد این جو شدیم. گفتن همینطوریه که باید عالی بزیم از همکاران پر تجربه که پرسیده بودم اینو گفتن. "در گروه ۳ یا ۲ 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 می‌زدم و عرف شده. "مشکل فرهنگی 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 زدیم 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 می‌باشد. با وجودی که اساتید در مضمون ذهنی بودن بر نحوه ارزشیابی دانشجو بی‌اعتباری و کلیشه‌ای بودن را عنوان نمودند. اما این شیوه ارزشیابی را ضروری با کار خود ذکر کردند. اما به دلیل اینکه دانشجو تنها فردی می‌باشد که گیرنده‌ی آموزش از سوی اساتید است. و او را لایق‌ترین عضو گروه ارزیاب کننده می‌دانستند و نظرات آنها را با اهمیت تر فرض می‌کردند. "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 می‌کنیم شاید از نظر علمی زیاد نخونه. من فکر می‌کنم برای دانشجو بایستی ۱۰۰ درصد 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 می‌خواهیم یک انسان دیگه تربیت کنیم بنابراین نظر اون فراگیر می‌تونه در بهینه کردن شرایط کمک کنه. "آنها معتقدند نه تنها مهم است بلکه می‌بایست درصد بیشتری از ارزشیابی را به خود اختصاص دهد. "تدریس مهم‌ترین وظیفه‌ی استاده پس آموزش و تدریس که به دانشجو اختصاص می‌دهد 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

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 می‌دهم 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 می‌کنند. 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 می‌آد و آدم نتیجه‌اش را می‌بینه و انگار آب سرد ریختن رو آدم. صادقانه جواب ندادن. اهمیت نداشتن. غرض ورزی و اینها باعث میشه انگیزه آدم کم بشه.

"اون برکه ای که مربوط به همکار است را راضی نیستم. زیرا همکار آدم را زیاد نمی‌شناسه 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 اظهار نظر درست بکنه و خیلی وقت ها قضاوت ما ذهنی است. قضاوت ذهنی اونا اعتماد به نفس آدم را پایین می‌آره و آدم را ضعیف می‌کنه به جای اینکه تقویت کنه."

می‌پنداشتند. 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 نمی‌شود. "من به عنوان معاون آموزشی این را به من انعکاس نمی‌دهند که بتوانم ازش استفاده کنم این یک اشکال هست در ارزشیابی چون که اگه همکار من مشکل داره باید بتوانم مشکلس را حل کنم ولی عملا معاون آموزشی از نتیجه این ارزشیابی خبر نداره فکر نکنم جای دیگه هم استفاده بشه."

"بودنش چون ناراحت نمی‌کنه پس نبودنش هم هیچ کمکی نمی‌کنه 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 می‌خوان". نهایتش ۲ سال استاد نمونه انتخاب کردن از روی اون بعد هم برای ارتقا به درد می‌خوره."

"بازخورد همیشه میدن. فرض کنید اخلاقتان اینطوره. اینقدر درصد گفتند روش درس دانتون اینقدر اینطوره. اینقدره؟ چیز خاصی نبود. میگن جایی تاثیر نداره. ما که نمی‌دونیم واقعیت چیه. من یادم است که در زمانی که پیمانی می‌خواستیم بشم از من نمره‌ی ارزشیابی خواستن. گفتند با توجه به نمره‌ی ارزشیابی تصمیم می‌گیریم اگر نمره پایین باشه پس علی‌رغم اینکه به ما میگن تاثیر نداره یه جایی تاثیر داره و اعمال نظر می‌کنند. آن‌ها از بازخورد نتایج و یا استفاده از آن در ارتقا، استاد نمونه و یا حتی استخدامی تجربه داشتند، ولی مطمئن نبودند که کاربرد همیشگی دارد."

### شادی آفرین و رنج آور بودن 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 می‌کردند. و از

### 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 باشد. 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 نمی دانه 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 می بینیم و اگه چهار تا نکته منفی ما رو تذکر بدنند خوبه. اینکه قالب پرسشنامه قبلی عوض بشه بهتره. هیچ چیز صد در صد نیست. ارزیابی یه معیاره تمام و کمال نیست. ابزار کامل نیست و فکر می کنم لازمه و آدم خودش رو جمع و جور می کنه. در مجموع 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 می گم 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 ارزشیابی 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 می تونیم موفق بشیم. فلانی خوبه: چون جزوه ی 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 نميگه من افتادم. ميگه منو انداخت. ترم بعد ممکنه سمپاشی بکنه و بایستی دانشجو توجیه بشه و روش خوبه."

### 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 نخواستیم خیلی تغییر کنم ولی مورد هایی که دانشجویان پایین تر می زدند برام جالب تر بود احساس می کنم



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 ۲۴/۲ درصد اعضای هیات علمی به انجام ارزشیابی استاد توسط دانشجو در حد زیاد و ۳۶/۴ درصد اعضای هیات علمی در حد متوسط به 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 قابل بودند نشان دادند که میانگین پاسخ‌ها به ترتیب اولویت شامل، ویژگی‌های شغلی استاد، ویژگی‌های فردی استاد، ویژگی‌های علمی استاد، فرآیند ارزشیابی و ویژگی‌های دانشجویان بوده است. یافته‌های تحقیق همچنین مشخص نمود که دانشجویان با میانگین ۴/۰۵ برای ویژگی‌های شغلی اساتید نسبت به ویژگی‌های علمی و فردی آنان اهمیت بیشتری قابل بودند. آن‌ها در پاسخ به میزان صداقت دانشجویان در تکمیل پرسشنامه‌های ارزشیابی و قابل اعتماد بودن نتایج آن با میانگین ۴/۰۸ اعلام نمودند که نتایج ارزشیابی از اعتبار بالایی برخوردار است. اگر چه با میانگین نسبتاً پایین (۳/۴۵) اعتقاد داشتند که دانشگاه برای نتایج ارزشیابی دانشجو از استاد اهمیت زیادی قابل نبوده است (۱۰). نتایج مطالعه‌ی حاضر از 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 کاملاً 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 ۹۵/۶ درصد آگاهی از نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه‌ی تدریس آنان

ارزشیابی‌ها خیلی عینی نیستند کمکی برای مشکل نمی‌کنند خیلی اعتقاد ندارم چون ارتباط‌ها اینقدر نزدیک نیست که بتوانیم از این فرم‌ها کمک بگیریم برای حل مشکل به نظر خودم کاملاً 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 می‌کردم ولی باز عینی نبود. روز قبل یکی به من نشون داد که ارزشیابی اش ۴۸ شده ولی من گفتم ایشان را از لحاظ علمی واقعا قبول دارم و می‌دونم که استاد خیلی سختگیری است. قطعاً سخت‌گیری ایشان در طول ترم در نمره‌ی 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 ارزشیابی دانشجویان قرار می‌گیرم چون مسوول آموزش دانشکده هستم کما اینکه در یکی دو ترم به اونا اتکا کردم. من اهمیت می‌دهم داخل گروه فعالیت‌های مشخص به موقع اومدن. حضور در جلسات و پی‌گیری‌ها. هم نگرشی و هم عینی‌ارزیابی می‌کنم.

### بحث

مضمون اصلی که از داده‌ها ظهور یافت ذهنی بودن ارزشیابی استاد با مضامین فرعی اعتبار نداشتن، کلیشه‌ای بودن به دست آمد. مشارکت کنندگان معتقد بودند هرچند ارزشیابی استاد در دانشگاه از ضرورت می‌باشد اما نیاز به بازنگری در این فرآیند می‌باشد 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 بی‌اعتبار دانستن ارزشیابی فعلی در دانشگاه، ولی در کل با وجود ارزشیابی درسیستم آموزشی موافق بودند. تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده بازگوکننده‌ی این مساله می‌باشد و با

نشان دادند که عملکرد تحصیلی دانشجویان به عنوان یک عامل مخدوش کننده در نتایج ارزشیابی استاد دخالتی ندارد و جهت انجام ارزشیابی‌ها بایستی تمامی دانشجویان به طور تصادفی در انجام ارزشیابی استاد و تکمیل پرسشنامه‌ها مشارکت داشته باشند (۱۳). هر چند در مطالعه‌ی حاضر اساتید به اهمیت ارزشیابی از سوی دانشجو اشاره نمودند، ولی سهل‌گیری استاد و اخلاق او را تاثیرگذار در ارزشیابی دانشجو از استاد دانستند و معتقد بودند دانشجو می‌بایست توجه شود تا بتواند استاد را به درستی ارزشیابی نماید. شکورنیا و همکاران ارزیابی‌های دانشجویی را یک منبع معتبر و قابل اعتماد می‌دانستند و اعتقاد داشتند که دانشجویان در بیان نظرات خود درباره‌ی اساتید صداقت دارند. قدرت بیان و روش تدریس استاد با میانگین  $4/05$  به عنوان مهم‌ترین عامل در تدریس موثر و موفق استاد معرفی شد. با اندکی تفاوت، توان علمی و اخلاق و رفتار استاد با دانشجویان در اولویت‌های بعدی قرار گرفت. بین نظرات دختران و پسران و دانشجویان با معدل تحصیلی بالا و پایین در ارتباط با عوامل موثر در ارزشیابی استاد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. هر سه ویژگی حرفه‌ای، علمی و فردی استاد با اندکی تفاوت در ارزشیابی استاد توسط دانشجو مهم تلقی شد (۹). با توجه به داده‌های این مطالعه می‌بایست اساتید به واقعی بودن نتایج ارزشیابی دانشجو توجه بیشتری نمایند زیرا مطالعات نشان می‌دهد که دانشجویان به طور واقعی استاد را ارزیابی می‌نمایند و اساتید بر این باورند که هر چند ارزشیابی از سوی دانشجو ضروری و با ارزش است اما ذهنیت دانشجو در آن تاثیرگذار است. عباسی و همکاران با توجه به عدم ارتباط بین ارزشیابی استادان و رتبه‌ی امتحان علوم پایه در بررسی خود، توصیه می‌نمایند که از روش‌های دیگر ارزشیابی استادان نیز استفاده شود. چنانچه مطالعه‌ی حاضر هم به بازنگری در فرآیند ارزشیابی استاد اشاره نموده است (۱۴). نتایج مطالعه‌ی نجفی و

راموثرترین سوال دانستند و در حیطه‌ی مناسب سوالات تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی  $95/6$  درصد را مناسب‌ترین سوال برای ارزشیابی استاد توسط دانشجو انتخاب کردند. یافته‌ها حاکی از این است که اکثریت اساتید با اصل ارزشیابی موافق بودند و با در نظر گرفتن اینکه ارزشیابی استاد تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد، بهتر است از روش‌های چند جانبه ارزشیابی و با تعیین سوالات مناسب، نحوه‌ی اجرای مناسب و باز خورد محرمانه نتایج استفاده گردد. به منظور تشویق اساتید و اعتبار بخشی بیشتر به نتایج بهتر است در ارتقای سالیانه و انتخاب استاد نمونه از نتایج ارزشیابی استفاده گردد (۱۱). داده‌های این مطالعه هم نشان داد که اجرا و شیوه‌ی ارزشیابی و کاربرد آن نیاز به بازنگری دارد و همچنین لازم است نتایج کاربردی ارزشیابی برای اساتید از اعتبار بخشی بیشتری برخوردار گردد. در مطالعه‌ی توتونچی و همکاران میانگین و انحراف معیار نمرات داده شده در فرآیند اجرای ارزشیابی  $2/6 \pm 0/45$  از نمره ۵ بود. مثبت‌ترین نظرات در مورد انجام ارزشیابی حداقل سالیانه یک بار و منفی‌ترین نظرات در مورد عدم توجه به تفاوت ماهیت درس و عدم توجه به فعالیت‌های جنبی استاد در ارزشیابی بود. اعضای هیات علمی نسبت به محتوای فرم‌های ارزشیابی و رویه‌ی اجرای آن نظری منفی داشتند. اعضای هیات علمی از فرم‌های ارزشیابی ارایه شده و مراحل اجرای ارزشیابی استاد چندان خرسند نبوده و نسبت به فرآیند ارزشیابی استاد نظری منفی داشتند. تهیه و تدوین ابزارهایی روا و پایا برای کلیه‌ی حیطه‌های آموزشی و در سطوح مختلف تحصیلی، نظارت دقیق بر انجام ارزشیابی و به کار بردن روش‌های ارزشیابی هم‌تایان باید بیشتر مورد تاکید قرار گیرند (۱۲). نتایج این مطالعه با مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد زیرا در این مطالعه اساتید فرآیند را ذهنی دانستند ولی به لزوم آن و عینی‌تر شدن آن اشاره نمودند. مطلق و همکاران در مطالعه‌ی خود

بازخورد مناسب در بهبود کیفیت تدریس مفید تلقی می‌نمایند. مخالفت اساتید با سیستم کنونی ارزیابی اساتید به ترتیب اولویت عمدتاً مربوط به موجود نبودن شرایط استاندارد آموزشی، عدم صداقت دانشجویان و عدم رعایت حرمت و شان استاد می‌باشد. ۴۵/۸ درصد اساتید اذعان کردند که نمره ارزشیابی آنان تا اندازه‌ای بیان‌گر واقعیت شیوه‌ی تدریس آن‌ها بوده است. در حالی که حدود ۳۱ درصد اعلام نمودند که نمره‌ی ارزشیابی بیان‌گر واقعیت تدریس آن‌ها نمی‌باشد (۱۷). شریفی و همکاران نشان داد که دانشجویان برای پاسخ به سوالات 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 ۴/۵ برابر شده بود. بنابراین استاد می‌تواند بر روی قضاوت دانشجویان نسبت به ماهیت درس و نیز نسبت به شخص خود تاثیرگذار باشد (۱۸). سرچمی و سلمانزاده در مورد تاثیر ارزشیابی دانشجویان در بهبود تدریس اکثر اساتید (۶۱/۹ درصد) و مدیران گروه (۶۵/۸ درصد) میزان تاثیر ارزشیابی‌های دانشجویان را در بهبود تدریس اساتید کم، ارزیابی نمودند. بنابراین به دلیل اهمیت امر ارزشیابی باید فرآیند ارزشیابی اساتید، با رویکردی کارشناسانه و علمی تر و مبتنی بر دخالت مستقیم اساتید و نیز باتوجه به کل عوامل موجود و موثر بر فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی ایشان انجام شود (۱۹). ایران‌فر و همکاران یافته‌ها نشان دادند که ۵/۰۱ درصد دانشجویان فعالیت آموزشی اساتید را عالی، ۲۹/۸ درصد خوب، ۱۸/۶ درصد متوسط و ۱/۵ درصد ضعیف ارزشیابی کردند. دانشجویان زن به استادان خود نمره‌ی کمتری نسبت به دانشجویان مرد دادند (۶۴/۵ درصد در مقابل ۷۰ درصد) عواملی مثل نمره مورد انتظار و مقاطع تحصیلی (۷۱/۱ درصد

امینی نشان داد که ۶۴ درصد از اساتید با اصل انجام ارزشیابی توسط دانشجو کاملاً موافق بودند، لیکن ۳۶ درصد از اساتید نسبتاً 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 (۷۶ 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 می‌پردازند. به نظر می‌رسد که بازنگری روش‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی بایستی در اولویت‌های کاری وزارتخانه قرار گیرد (۱۵).

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 و صداقت دانشجویان در تکمیل پرسشنامه، درصد قابل توجهی از استادان (۲۰ تا ۴۰ 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 نحوه‌ی 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 در مورد ارزشیابی آنان توسط دانشجویان و نزدیک تر نمودن دیدگاه‌های این دو گروه ضروری می‌باشد (۱۶). غفوریان، بروجردنیا و شکورنیا نشان دادند که با وجود اینکه ۵۵/۱ درصد اساتید با سیستم کنونی ارزیابی وضعیت آموزشی اساتید موافق هستند، ۸۵ درصد اساتید اعلام نمره‌ی ارزشیابی را به اساتید به عنوان یک

دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار گرفته است. یکی از سیستم‌های جامع که با بررسی وضعیت موجود در برترین دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته و مطابق با شرایط اختصاصی کشور ایران و به خصوص دانشگاه علوم پزشکی طراحی شده و اکنون به مرحله 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 فعالیت‌ها: این نرم افزارها برای مقاصدی چون تهیه رزومه و یا تکمیل فرم ارتقا استفاده می‌شود.  
 ۲- نرم افزار بانک اطلاعات فعالیت‌ها: که به منظور تهیه گزارش از فعالیت‌هایی چون مقالات اعضای هیات علمی به کار می‌رود.

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

در مقابل ۵۶/۸ درصد) با ارزشیابی اساتید همبستگی معنادار آماری نشان داد ( $P < 0/001$ ). 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 می‌شود (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 فعالیت‌ها" به کارگیری روش‌های نوین ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، به گونه‌ای که ضمن حفظ شان والای ایشان، متضمن تحقق رسالت دانشگاه و اعمال مدیریت اثربخش نیز باشد، از مدتی پیش در اولویت کار

### 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- Jmhyr 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.

- 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.