

# Opinion of academic members of Kerman University of Medical Sciences about educational evaluation of lecturers, 2002-2003

Z. Fatahi, MSc<sup>1</sup> A. Adhami, MSc<sup>2</sup> E. Noohi, MSc<sup>3</sup> N. Nakhaei, MD<sup>4</sup> T. Eslami Najad, MSc<sup>5</sup>

Educational & development Center<sup>1</sup>, Instructors, Departments of Pharmacology<sup>2</sup>, Nursing<sup>3</sup>, Assistant professor, Community Medicine<sup>4</sup>, Kerman University of Medical Sciences.

## ABSTRACT

**Introduction:** Educational evaluation is a continuous and regular process to describe, guide and ensure the quality of educational activities. The objective of this research is to survey the opinion of faculty of Kerman University of Medical Sciences about educational evaluation of lecturers.

**Methods:** This study was undertaken by a questionnaire using reliable internal and external sources. The reliability and validity of the questionnaire was examined by test-retest and Delphi validity. The method of sampling was numeration. 113 questioners were collected. The Data was analyzed by SPSS software and Mann-Whitney and Kruskal-Wallis test was used.

**Results:** The results indicated that in case of doing evaluation, the majority of lecturers (95.6%) believed that an awareness of evaluations results was very effective in improving the teaching methods. In suitability of question category (attention to transfer, the concept and making students understand) was chosen as the best question to evaluate the lecturers by the students (95.6%). The lowest score was allocated to giving some exams during the semester. In the Methods of lecturer evaluation category, multi-evaluation received the highest score (86.7%).

**Conclusion:** Lecturers' evaluations were influenced by several factors such as: number of students, the time of completion of questionnaires, faculty grade, rank, so multi-evaluation with suitable performance and secret feedback to the lecturers is recommended. It is better to use the evaluation results to encourage the faculty and to give more accreditation to the results in annual promotion and selecting the best master.

**Key words:** Evaluation Studies – Universities – Faculty, Medical

Correspondence:  
Z. Fatahi, MSc  
&  
Educational Center  
Development Center  
Kerman University of  
Medical Sciences  
Kerman, Iran  
Tel: +98 341 2113024  
Email:  
zahrafattahi@Yahoo.com

# نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد ارزشیابی استاد در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱

زهرا فتاحی<sup>۱</sup> اشرف ادهمی<sup>۲</sup> عصمت نوحی<sup>۳</sup> دکتر نوذر نخعی<sup>۴</sup> طاهره اسلامی نژاد<sup>۵</sup>  
<sup>۱</sup> کارشناس مسئول واحد ارزشیابی<sup>۲</sup> مربی آموزشیار گروه فارماکولوژی<sup>۳</sup> مربی گروه پرستاری<sup>۴</sup> استادیار گروه پزشکی اجتماعی<sup>۵</sup> کارشناس مسئول برنامه ریزی  
دانشگاه علوم پزشکی کرمان

مجله پزشکی هرمزگان دوره نهم شماره اول بهار ۸۴ صفحات ۶۱-۶۸

## چکیده

**مقدمه:** ارزشیابی آموزشی بعنوان فرایندی مستمر و منظم برای توصیف کردن، هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیتهای آموزشی امری ضروری است. هدف این مطالعه تعیین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد ارزشیابی استاد است.

**روش کار:** در این مطالعه توصیفی-مقطعی روش نمونه‌گیری بطور سرشماری بود و جامعه آماری این مطالعه را کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان (که دروس تئوری داشتند) تشکیل دادند. که تعداد ۱۱۳ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه پژوهشگر ساخته با استفاده از منابع معتبر علمی استفاده گردید. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و بهره جستن از آزمون‌های ناپارامتری کروسکال-والیس و من ویتنی یو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج این بررسی نشان داد که در حیطه نحوه اجرای ارزشیابی اکثریت اساتید (۹۵/۶٪) آگاهی از نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه تدریس آنان تاثیر زیادی داشته و درحیطه مناسبت سؤالات تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی (۹۵/۶٪) مناسب‌ترین سوال برای ارزشیابی استاد توسط دانشجو انتخاب کردند. انجام آزمونهای مختلف در طول ترم کمترین نمره را به خود اختصاص داد و در حیطه شیوه ارزشیابی استاد ارزشیابی چندگانه بالاترین رتبه (۸۶/۷٪) را بدست آورد.

**نتیجه‌گیری:** 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 سؤالات مناسب، نحوه اجرای مناسب و بازخورد محرمانه نتایج استفاده گردد. به منظور تشویق اساتید و اعتباربخشی بیشتر به نتایج بهتر است در ارتقاء سالیانه و انتخاب استاد نمونه از نتایج ارزشیابی استفاده گردد.

**کلیدواژه‌ها:** ارزشیابی - مطالعات - دانشگاهها - دانشکده پزشکی

نویسنده مسئول:

زهرا فتاحی

مرکز مطالعات و توسعه

آموزش پزشکی - دانشگاه

علوم پزشکی کرمان

کرمان - ایران

تلفن: ۲۱۱۳۰۲۴ ۳۴۱ ۹۸+

پست الکترونیکی:

zahrafatahi@yahoo.com

دریافت مقاله: ۸۳/۴/۲۶ اصلاح نهایی: ۸۳/۱۲/۱۱ پذیرش مقاله: ۸۴/۴/۱۲

## مقدمه:

بدون تردید باید اذعان داشت که ارزشیابی بعلت ماهیت و عملکرد خاص خود در هر نظام آموزشی یکی از گسترده‌ترین مباحث فرایند آموزش است و با وجود اهمیت فراوانی که دارد و حجم عظیمی از مباحث تربیتی که به خود اختصاص داده عملاً مورد استفاده قرار نگرفته است، بطوریکه بیشتر از ضرورت ارزشیابی تا بکارگیری آن صحبت به میان آمده است (۲).

ارزشیابی آموزشی، بعنوان شاخه‌ای از علوم تربیتی در ارتقاء کیفیت نظامهای آموزشی کاربرد قابل توجهی دارد. بدین‌سان در هر فعالیت آموزشی، یا بطور کلی در هر فعالیتی که برای انتقال، برانگیختن و کسب دانش، نگرش و توانبخشی بعمل می‌آید، از ارزشیابی آموزشی بعنوان فرایندی مستمر و منظم برای توصیف کردن، هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیتهای آموزشی استفاده می‌گردد (۱).

مجله پزشکی هرمزگان، دوره نهم، شماره اول، بهار ۱۳۸۴

نمودن اطلاعات ضروری برای احیاء، اصلاح و ارتقاء برنامه و تصمیم‌گیری این مطالعه طراحی و اجراء گردید.

### روش کار:

این پژوهش به صورت مقطعی در پائیز ۱۳۸۱ به منظور تعیین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مورد ارزشیابی استاد انجام گرفت. جامعه آماری این مطالعه کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان (که دروس تئوری داشتند) می‌باشند. روش نمونه‌گیری بطور سرشماری بود، ۲۳۰ پرسشنامه توسط پرسشگران توزیع و یک هفته بعد ۱۱۳ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته با استفاده از منابع معتبر علمی، مربوط به ارزشیابی تدریس نظری اساتید، مشتمل بر دو بخش بوده است، بخش اول به منظور تعیین خصوصیات اساتید (جنس، وضعیت تاهل، درجه علمی، نام دانشکده، نام گروه آموزشی) و بخش دوم حاوی ۳۲ سوال که به روش لیکرت پنج درجه‌ای (از کاملاً مناسب تا کاملاً نامناسب) در حیطه‌های (نحوه اجراء، مناسبت سوالات، شیوه‌های ارزشیابی) طراحی شد. (۹ سوال درحیطه نحوه اجراء، ۱۲ سوال درحیطه مناسبت سوالات، ۹ سوال در حیطه شیوه‌های ارزشیابی)، که روائی محتوی آن به روش دلفی با نظرخواهی از صاحب‌نظران ۹۱٪ تعیین گردید و برای سنجش پایایی با استفاده از روش باز آزمون (Test-Retest) هبستگی بین سوالات (به فاصله ۲ هفته ۰/۸۱) محاسبه شد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و بهره جستن از آزمون‌های ناپارامتری کروسکال-والیس و من ویتنی‌یو مورد تحلیل قرار گرفت.

### نتایج:

از ۱۱۳ نفر اعضای هیات علمی تحت بررسی حدود ۵۵٪ آنان مرد و بقیه زن بودند. میانگین سنی اعضای هیات علمی ۳۹/۶+۷/۶ بود و حداقل و حد اکثر سن آنان به ترتیب ۲۶ و ۶۴ بود. اکثریت شرکت‌کنندگان (۸۶٪) متأهل بودند. بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان (۵۳٪) را مربیان و (۴۳٪) را استادیاران و فقط (۴٪) را دانشیاران تشکیل

ارزشیابی عبارت است از گردآوری اطلاعات درباره فعالیتها، ویژگی‌ها و بروندهای برنامه به منظور قضاوت، بهبود اثربخشی برنامه و یا اطلاع‌رسانی برای تصمیم‌گیری جهت برنامه‌ریزی آینده (۳).

اطلاعات حاصل از ارزشیابی برای برنامه‌ریزان درسی و اساتید بازخوردهائی را فراهم می‌سازد و آنان می‌توانند با استفاده از این بازخوردها در زمینه بهبود شیوه‌های تدریس خود تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ نمایند و از میزان موفقیت خود در پیاده کردن مراحل عمومی تدریس آگاه شوند (۲).

از آنجا که دانشگاهها و مراکز آموزشی در قبال جامعه مسئول هستند، بایستی اهداف و نظرات جامعه را در خصوص برنامه اجرائی خویش مورد توجه قرار دهند و در جهت ارتقاء کیفیت تدریس، توانائی اساتید، انتخاب و گزینش یا ارتقاء درجه علمی آنان تلاش نمایند. از سوی دیگر نیاز اعضای هیات علمی جهت بررسی عملکرد و در صورت لزوم تغییر در برنامه آموزشی خویش از دلایل ضرورت ارزشیابی کیفیت کار اساتید می‌باشند (۴).

نظرسنجی از اعضای هیات علمی در ارتقاء آگاهی آنان نسبت به نظام ارزشیابی، مستند کردن کوشش‌های مورد اجراء نظام ارزشیابی، جلب حمایت نسبت به نظام ارزشیابی، تعیین ارزش و اهمیت عامل‌های مورد ارزیابی و برانگیختن آنان جهت کوشش بیشتر به منظور ارتقاء کیفیت تدریس و فراهم آوردن موقعیتی برای آموزش اساتید مؤثر می‌باشد (۵).

در تحقیقاتی که در اکثر دانشگاهها در این زمینه انجام شده، مدرسین اظهار داشته‌اند که ارزشیابی توسط دانشجو یکی از بهترین روشهای ارزشیابی استاد است (۲، ۶، ۷، ۸).

با توجه به اینکه اعضای هیات علمی بعنوان مشتریان درون سازمانی دانشگاه محسوب می‌شوند استفاده از نظرات آنان راجع به نحوه ارزشیابی استاد و مشارکت آنها در تصمیم‌گیریهای مربوطه سبب افزایش آگاهی، رضایتمندی و انگیزه کاری آنها می‌شود (۹).

رضایتمندی اساتید از ارزشیابی باعث اعمال نتیجه ارزشیابی خویش در شیوه‌های تدریس و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش آنان می‌شود، بدین جهت، به منظور آگاهی از نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در ارتباط با نحوه ارزشیابی کیفیت آموزش آنان و جهت فراهم

تئوری بطور تصادفی از دروس تدریس شده توسط استاد را نشان داده است.

در حیطة مناسبت سؤالات " تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی" را ۹۵/۶ درصد از اعضای هیات علمی بعنوان مناسبترین سوال انتخاب کردند که بالاترین نمره میانگین (۴/۸۸) را بدست آورد و ۹۵/۶ درصد آنان "رعایت نظم و حضور به موقع استاد در کلاس یا محل آموزش عملی" را مناسب دانستند.

از بین سؤالات ارزشیابی استاد توسط دانشجو عبارت انجام آزمونهای مختلف در طول ترم (میان ترم و کوئیز) کمترین میانگین را به خود اختصاص داد (جدول ۲). از نظر اکثر شرکتکنندگان تعداد و جامعیت سؤالات قابل قبول بود.

می‌دادند. اعضای هیات علمی دانشکده دندانپزشکی نسبت به سایر دانشکده‌ها در تکمیل پرسشنامه‌ها سهم بیشتری داشتند (۳۰٪)، پزشکی (۲۰٪)، مامائی و پرستاری (۲۲٪)، مدیریت و اطلاع‌رسانی (۶٪) و داروسازی (۴٪).

نتایج نشان داد که در حیطة "نحوه اجرای ارزشیابی" از دیدگاه اساتید آگاهی از نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه تدریس بالاترین رتبه را کسب کرده، یعنی ۹۵/۶٪ از اعضای هیات علمی این سوال را مناسب می‌دانستند و ۸۷/۶٪ از جامعه مورد پژوهش استفاده از نظر دانشجویان (۵۰٪ رتبه اول) را جهت پی بردن به کیفیت تدریس استاد مناسب می‌دانستند و ۸۴/۹٪ آنان روند بازخورد نتایج ارزشیابی به صورت محرمانه به اساتید را مناسب ارزیابی نمودند. در مجموع نیمی از اساتید روند کنونی ارزشیابی را مناسب می‌دانستند. (جدول شماره ۱)

نتایج وجود اختلاف معنی‌داری بین استفاده از نظر ۵۰٪ دانشجویان رتبه اول و انتخاب حداکثر ۳ عنوان درس

جدول شماره ۱ - توزیع فراوانی پاسخ اعضای هیئت علمی به سؤالات مربوط به نحوه اجرای ارزشیابی

رتبه	میانگین*	درصد پاسخ				عبارت	
		نظری ندارم	کاملاً نامناسب	نامناسب	نسبتاً مناسب		
۲	۴/۳۸	-	۵٪/۲	۶٪/۲	۳۲٪/۷	۵۴٪/۹	استفاده از نظر دانشجویان (۵۰ درصد دانشجویان رتبه اول) جهت پی بردن به کیفیت تدریس استاد
۱	۴/۵۹	-	۰٪/۹	۳٪/۵	۳۱٪	۶۴٪/۵	آگاهی از نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه تدریس
۹	۳/۳۳	۱۰٪/۶	۹٪/۷	۲۶٪/۵	۴۰٪/۷	۱۱٪/۵	روند کنونی ارزشیابی در مورد اساتید
۳	۴/۲۷	۶٪/۲	۳٪/۵	۵٪/۳	۲۶٪/۵	۸۵٪/۵	روند بازخورد نتایج ارزشیابی بصورت محرمانه به اساتید
۵	۴/۱۲	۳٪/۵	۴٪/۴	۱۱٪/۵	۳۶٪/۲	۴۳٪/۴	زمان پر کردن فرمها (دو هفته آخر ترم)
۷	۳/۹۰	۵٪/۳	۵٪/۳	۱۷٪/۷	۳۱٪/۹	۳۷٪/۸	انتخاب حداکثر ۳ عنوان درس تئوری بطور تصادفی از بین دروس تدریس شده توسط استاد جهت ارزشیابی
۸	۳/۵۸	۱۰٪/۶	۱۵٪	۹٪/۷	۳۴٪/۵	۳۰٪/۲	استفاده از کارکنان آموزش دانشکده یا بیمارستان (رابطین) جهت توزیع و جمع‌آوری فرمها
۶	۳/۹۵	۸٪/۸	۵٪/۳	۵٪/۳	۴۲٪/۵	۲۸٪/۱	استفاده از ارزیابان مرکز توسعه
۴	۴/۱۵	۶٪/۸	۶٪/۲	۳٪/۵	۳۱٪/۹	۴۹٪/۶	نظرات معاونت آموزشی دانشکده بر توزیع و تکمیل فرم

\* نمره میانگین از مبنای ۵ می‌باشد

جدول شماره ۲ - توزیع فراوانی پاسخ اعضای هیئت علمی به سؤالات مربوط به مناسبیت سؤالات

رتبه	میانگین*	درصد پاسخ				عبارت	
		نظری ندارم	کاملاً نامناسب	نامناسب	نسبتاً مناسب		
۲	۴/۸۵	-	-	۰٪/۹	۱۲٪/۴	۸۳٪/۲	رعایت نظم و حضور به موقع در کلاس یا محل آموزش عملی
۸	۴/۶۶	-	-	۳٪/۵	۲۵٪/۷	۶۷٪/۳	توجه نسبت به حضور و غیاب دانشجویان در کلاس
۱	۴/۸۸	-	۰٪/۹	۰٪/۹	۷٪/۱	۸۸٪/۵	تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی
۵	۴/۷۹	-	-	۱٪/۸	۱۶٪/۸	۷۷٪/۹	بیان اهمیت موضوع درس و ارائه منطقی مطالب
۶	۴/۷۸	-	-	۰٪/۹	۱۹٪/۵	۷۶٪/۱	ارائه مطالب درسی همراه با مثالهای کاربردی
۴	۴/۸۰	-	-	۰٪/۹	۱۷٪/۷	۷۷٪/۹	استفاده از مشارکت فعال و ایجاد انگیزه در دانشجویان
۳	۴/۸۱	-	-	۱٪/۸	۱۵٪	۷۸٪/۸	معرفی و استفاده از منابع درسی معتبر و جدید
۷	۴/۷۵	-	-	۴٪/۴	۱۵٪	۷۷٪	استفاده از وسایل کمک آموزشی

۲	۴/۸۵	۰٪/۹	-	۹٪	۸٪/۸	۸۵٪/۸	تسلط بر مطالب درسی
۹	۴/۴۲	۱٪/۸	۰٪/۹	۷٪/۸	۳۱٪	۵۴/۹	انجام آزمونهای مختلف در طول ترم (میان ترم و کونیز)
۱۱	۴/۱۷	۲٪/۷	-	۱۳٪/۳	۴۲٪/۵	۳۷٪/۲	سؤالات فوق بربرگیرنده تمام جنبه‌های تدریس می‌باشند (بعبارتی جامع هستند)
۱۲	-	۴٪/۴	۰٪/۹	۸٪	۴۷٪/۸	۳۴٪/۵	تعداد سؤالات فوق برای ارزشیابی استاد در درس تئوری
۱۰	-	۱٪/۸	۰٪/۹	۶٪/۲	۴۰٪/۷	۴۷٪/۸	روشن و واضح بودن سؤالات فوق برای دانشجویان از جهت پاسخگویی

\* نمره میانگین از مبنای ۵ می‌باشد

در حیطه شیوه ارزشیابی استاد "ارزشیابی چند جانبه" بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد. ۸۶/۷ درصد اعضای هیات علمی این شیوه را مناسب می‌دانستند و در مقایسه بین هر یک از شیوه‌های طرح شده بطور جداگانه استفاده از نظرات دانشجو بالاترین نمره میانگین را به خود اختصاص داد (جدول شماره ۳).

طبق یافته‌های این پژوهش میانگین نمرات سؤالات ۲۰، ۲۱، ۲۲ (جامع بودن سؤالات فرم ارزشیابی استاد توسط دانشجو، تعداد سؤالات و روشن و واضح بودن سؤالات فرم ارزشیابی استاد توسط دانشجو) در دو جنس تفاوت معنی‌داری نشان نداد و همچنین در این سؤالات میانگین نمرات بر حسب رتبه علمی مدرسین نیز تفاوت معنی‌داری نشان نداد.

جدول شماره ۳ - توزیع فراوانی پاسخ اعضای هیئت علمی به سؤالات مربوط به شیوه ارزشیابی استاد

رتبه	میانگین*	درصد پاسخ				عبارت	
		نظری ندارم	کاملاً نامناسب	نسبتاً مناسب	کاملاً مناسب		
۸	۳/۵۷	۰٪/۹	۲۰٪/۴	۲۴٪/۸	۲۴٪/۸	۲۶٪/۵	مشاهده از کلاس درس (ثبت و ارزشیابی اعمال و رفتار و تدریس استاد توسط ارزیاب
۲	۴/۲۵	۰٪/۹	۳٪/۵	۳٪/۵	۵۱٪/۳	۳۸٪/۸	استفاده از نظرات دانشجویان
۳	۴/۲۲	۴٪/۴	۵٪/۳	۱۰٪/۶	۴۲٪/۵	۳۲٪/۷	سنجش میزان یادگیری دانشجو با توجه به نتایج امتحانات پایان ترم، امتحانات جامع علوم پایه، پره انترنی و ... (عملکرد آموزشی)
۴	۴/۱۷	۵٪/۳	۰٪/۹	۸٪	۴۳٪/۴	۴۲٪/۵	خودسنجی یا ارزشیابی از خویشتن
۶	۳/۷۲	۵٪/۳	۸٪	۲۳٪	۳۴٪/۵	۲۷٪/۴	ارزشیابی بوسیله همکاران گروه تخصصی مربوطه
۵	۳/۸۵	۶٪/۲	۳٪/۵	۱۹٪/۵	۳۸٪/۸	۳۱٪	ارزشیابی بوسیله مدیر گروه
۷	۳/۶۵	۶٪/۲	۸٪	۲۲٪/۸	۳۸٪/۸	۲۳٪	ارزشیابی بوسیله معاون آموزشی دانشکده
۱	۴/۴۲	۴٪/۴	۲٪/۷	۳٪/۵	۲۳٪/۹	۶۲٪/۸	ارزشیابی چند جانبه (ترکیبی از چند روش)
۳	۴/۲۲	۶٪/۲	۳٪/۵	۶٪/۲	۲۸٪/۳	۵۳٪/۸	مجموع نتایج ارزشیابی بوسیله تمام روشهای ذکر شده

\* نمره میانگین از مبنای ۵ می‌باشد

بدون تردید ارزشیابی بعلت ماهیت و عملکرد خاص خود در هرگونه نظام آموزشی یکی از گسترده‌ترین و جنجالی‌ترین مباحث فرایند آموزش است (۱۱). بطوریکه اصلاح نظام آموزشی در دانشگاهها و پی‌ریزی فعالیتهای آموزشی بر اساس تحقیقات، هر دو از مواردی هستند که بستگی تمام به موضوع ارزشیابی اساتید دارد (۱۲).

نتایج این مطالعه حاکی از آن است که اکثریت اساتید از انجام ارزشیابی رضایت دارند و در این مطالعه در حیطه " نحوه اجرای ارزشیابی " ۹۵/۶٪ اعضای هیات علمی آگاهی از نتایج ارزشیابی را در اصلاح شیوه تدریس خود موثر می‌دانند و در تحقیقی که در دانشگاه علوم پزشکی سمنان صورت گرفت اکثریت اساتید (۵۷/۷٪) اثر

در این میان مشاهده از کلاس درس بعنوان یک روش ارزشیابی از مقبولیت چندانی برخوردار نبوده و کمترین مناسبت را از دیدگاه اساتید به خود اختصاص داد. میانگین نمره سؤالات مربوط به شیوه ارزشیابی در دو جنس ( $p > 0/45$ ) و در سه رده مدرسین ( $p < 0/42$ ) بود و تفاوت معنی‌داری نشان نداد.

### بحث و نتیجه‌گیری:

ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاهها برای اولین بار و بطور علمی بعد از جنگ جهانی دوم در کالج بروکلین و دانشگاههای پردو، واشنگتن، میشگان و موسسات آموزشی دیگر انجام شد (۱۰).

ارزشیابی آموزش بالینی و تدریس نظری اعضای هیات علمی صورت گرفت به ترتیب تسلط علمی، تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی و نظم استاد بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داد (۱۵).

در پژوهشی در سمنان، دیگر مدرسین و دانشجویان بر اهمیت تسلط استاد بر مطالب درسی بعنوان مهمترین معیار ارزشیابی استاد توافق داشتند (۱۶). در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۸۱ در دانشگاه علوم پزشکی ایران، بیشترین میانگین نمره نظرات دانشجویان به تسلط علمی اساتید اختصاص یافت (۱۷) و در پژوهشی دیگر از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان مهمترین ویژگی تدریس اثربخش یک استاد (از جنبه دانش پژوهی) علم و دانش بود (۱۸).

این نتایج حاکی از آنست که حداقل انتظاری که از یک عضو هیات علمی می‌توان داشت این است که با آگاهی و تسلط کامل بر مطالب درسی و علم روز به طور منظم در محل آموزش حاضر شود و بتواند آنها را به نحو احسن به دانشجو منتقل کرده و در دانشجویان ایجاد انگیزه جهت یادگیری نماید.

طبق یافته‌های این پژوهش انجام آزمونهای مختلف در طول ترم کمترین نمره (۸۵/۹) را نسبت به سایر موارد به خود اختصاص داده و اساتید کمتر موافق با گرفتن امتحان از دانشجویان هستند، درحالیکه استفاده از نتایج ارزشیابی دانشجویی بویژه نتایج ارزشیابی پیشرفت تحصیلی نه تنها برای قضاوت درباره عملکرد یادگیرندگان، بلکه برای داوری درباره اثربخشی کیفیت آموزش و روشها و مواد آموزشی نیز مفید است. بنابراین معلمان باید از اینگونه ارزشیابی‌ها حداکثر استفاده را بنمایند و برای تجدید نظر در روش کار خود از نتایج آن سود ببرند (۱۹).

درحیطه شیوه ارزشیابی اکثریت اساتید ارزشیابی چندجانبه (ترکیبی از چند روش) را مناسب‌ترین شیوه دانسته‌اند در مطالعه تجربی که در دانشگاه علوم پزشکی استنفورد انجام شده است به این نتیجه رسیدند که ارتقاء اعضای هیات علمی با چند روش توأم ارزشیابی، توان چشمگیری در افزایش اثربخشی تدریس مدرسین علوم پزشکی دارد (۲۰).

به طور کلی سیستمهای چند ارزشیابی حمایت لازم را برای ارتقاء اعضای هیات علمی فراهم می‌کند (۲۱) و برای

ارزشیابی را بر فرایند تدریس خود متوسط دانسته‌اند (۶). در تحقیقی مشابه در سال ۱۳۷۸ در دانشگاه علوم پزشکی اهواز ۶۰٪ اساتید آگاهی از نتایج ارزشیابی را در بهبود کیفیت آموزش موثر دانسته‌اند (۸) که علت مقبولیت بیشتر ارزشیابی، از دیدگاه مدرسین دانشگاه علوم پزشکی کرمان شاید اجرای بهتر روند ارزشیابی باشد.

ابرامی و همکارانش معتقدند ارزشیابی‌های اساتید از دیدگاه دانشجویان بیش از آنکه نشان‌دهنده تغییرات محتوایی باشد نشان‌دهنده تغییر در روش آموزش معلم یا طرز ارائه درس توسط اوست (۱۳).

در این بررسی ۸۷/۶٪ اساتید نظر موافق نسبت به نظرخواهی از ۵۰ درصد دانشجویان رتبه اول داشتند، در حالی که در پژوهش مشابه در اهواز ۶۱ درصد اساتید مایل به نظرخواهی از دانشجویان بطور تصادفی بودند (۸).

لذا با توجه به نظر موافق اکثریت مدرسین و با عنایت به این واقعیت که احتمالاً دانشجویان رتبه اول به دلیل علاقمندی و دانش بیشتر و اهمیت دادن به امرآموزش عالمانه اساتید را ارزیابی می‌نمایند، لازم است روند کنونی در این خصوص ادامه یابد.

ارزشیابی مداوم تدریس اعضای هیات علمی برای فرایند توسعه و ارتقاء و ادامه استخدام مورد نیاز موسسه می‌باشد و روشی که ارزشیابی‌ها صورت می‌گیرد روی برون‌داد تاثیر می‌گذارد. نتایج بستگی زیادی به روش جمع‌آوری داده‌ها، زمان، محرمانه بودن و اینکه توسط چه کسانی پرسشنامه‌ها تکمیل گردند و ... دارد (۱۴).

نتایج حاکی از آنست که اکثریت اساتید با ملاکهای ارزشیابی اساتید از دید دانشجویان موافق هستند و در حیطه "مناسبت سؤالات"، تلاش در تفهیم و انتقال مطالب درسی، تسلط بر مطالب درسی، رعایت نظم و حضور به موقع استاد در کلاس درس را به ترتیب مناسب‌ترین موردها شناخته‌اند که با نتایج بعضی از پژوهش‌ها همخوانی دارد، ولی در این مطالعه تلاش و انتقال مطالب درسی با اندکی تفاوت بالاترین رتبه را کسب کرد. اساتید خود به این مسئله اذعان داشته‌اند که معلومات و تسلط علمی تنها، بدون تلاش در تفهیم و انتقال مطالب به دانشجویان کافی نیست.

در پژوهشی که توسط ادهمی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی کرمان جهت تعیین معیارهای معتبر برای

نتایج حاصل از روشهای دیگر ارزشیابی، تکمیل گردد، جای نگرانی وجود نخواهد داشت (۱۹).

طبق نتایج این پژوهش، اساتید ارزشیابی از طریق مشاهده از کلاس درس توسط ارزیاب را نسبت به سایر روشها کمتر مناسب دانسته‌اند. صاحب‌نظران نیز بر این عقیده‌اند که رفتن به کلاس درس معلم جریان طبیعی آموزش او را بهم می‌زند و مانع از آن می‌شود که مشاهده‌گر، نمونه درستی از آموزش معلم بدست آورد، علاوه بر آن تعداد دیدارها از کلاس درس حتی اگر تصادفی هم باشند نمی‌توانند آنقدر زیاد انجام پذیرند که قابل تعمیم به کل آموزش معلم باشند (۱۹).

از آنجا که ارزشیابی استاد با استفاده از نظرات دانشجوی تحت تاثیر عوامل مختلفی چون سطح علمی درس، تعداد دانشجوی در کلاس،... قرار می‌گیرد (۲۲)، لذا پیشنهاد می‌گردد در ارزشیابی ضمن در نظر گرفتن فاکتورهای مختلف موثر بر آن برنامه‌ریزی انجام گیرد و با اجرای شیوه‌های مناسب ارزشیابی (به صورت توأم)، تعیین سوالات مناسب، نحوه اجرای مناسب و بازخورد محرمانه نتایج، روند ارزشیابی بهبود یابد تا به دنبال آن شاهد ارتقاء روزافزون کیفیت آموزشی مدرسین باشیم.

### سیاسگزاری:

بدینوسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان به خاطر حمایت مالی در اجرای پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

بدست آوردن تصویر کامل‌تری از آموزش و فعالیتهای علمی اساتید لازم است روشهای مختلف ارزشیابی مورد استفاده قرار گیرند (۱۹).

البته طبق نتایج اکثر تحقیقات بیشترین سهم را در ارزشیابی چندگانه، ارزشیابی از دیدگاه دانشجو تشکیل می‌دهد که این بررسی نیز به این نتیجه دست یافته است که این می‌تواند احتمالاً به دلیل درگیر بودن دانشجویان در فرایند آموزش باشد.

در پژوهشی که سال ۱۳۷۵ در دانشگاه علوم پزشکی اهواز توسط شکورنیا و همکاران صورت گرفت فقط ۱۹٪ از اساتید به میزان صحت انجام ارزشیابی استاد توسط دانشجو رای مثبت دادند. ۱۸٪ اساتید معتقد بودند که دانشجویان با صداقت و ۱۵٪ با توجه و آگاهانه مبادرت به تکمیل پرسشنامه‌ها می‌نمایند (۷).

بنا به نظر تورن، سکات، و بیرد و اکائل و اسمارت ظاهراً استفاده از نظر دانشجویان برای ارزشیابی از کار استادان دانشگاهها تنها منبع اطلاعاتی ملموس می‌باشد. آلیمونی (۱۹۸۱) می‌گوید با توجه به نارضایتی اکثریت استادان از روش نظرخواهی از دانشجویان، این یک وضع نگران‌کننده را ایجاد کرده است.

با این حال اگر در روش استفاده از نظر دانشجویان احتیاطهای لازم بکار بسته شود و نتایج حاصل عمدتاً بصورت یک منبع بازخوردی برای اصلاح کار اساتید مورد استفاده قرار گیرد (یعنی به صورت ارزشیابی تکوینی بکار رود) و برای مقاصد تصمیم‌گیری شغلی نتایج این روش با

## References

## منابع

- Guba EG, Lincoln YS. Fourth generation evaluation. New York: Sage; 1989.
- عرب خردمندع، حاجی آقاجانی س. بررسی نظرات مدرسین دانشگاه علوم پزشکی سمنان درباره اثر ارزشیابی بر شیوه آموزش و رضایت آنان از ارزشیابی. طب و تزکیه، شماره ۲۶، ۱۳۷۶، صفحات ۲۹-۲۶.
- Patton MQ. Utilization-focused evaluation. 3<sup>rd</sup> ed. New York. Sage; 1997.
- جمهیری ر. ارزشیابی آموزشی. بوشهر: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان بوشهر. مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، (جزوه آموزشی).
- بازرگان ع. ارزشیابی آموزشی، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۰، صفحات ۲۸۸-۲۸۷.
- حاجی آقاجانی س. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تدریس آنها در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، مجله پژوهش در علوم پزشکی اصفهان، شماره ۱، ۱۳۷۷، صفحات ۳۸-۳۶.

۷. شکورنیا عبدالحین، مظفری علیرضا، مطلق محمد اسماعیل. بررسی نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ارزشیابی استاد در سال ۷۵. مجله دانشکده دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۱۳۷۹، صفحه ۴۱.
۸. مطلق م ا، شکورنیا ع، ملایری ع، جهانمردی ع، کیامنش ع. بررسی نظرات اساتید دانشگاه اهواز نسبت به ارزشیابی استاد در سال ۱۳۷۸، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، ۱۳۷۹، صفحه ۶۳.
۹. لامعی ا. مبانی مدیریت کیفیت. تهران، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کمیته کشوری ارتقاء کیفیت. چاپ اول، ۱۳۷۸، صفحات ۳۳-۲۹.
۱۰. دلاوری علی. نکاتی چند درباره ارزشیابی اعضای هیئت علمی دانشگاهها، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۲، ۱۳۷۲، صفحات ۶۷-۷۰.
11. Gien-Lant T. Evaluation of faculty teaching effectiveness toward accountability in education. *Nurs Edu* 1991;30(2):92-95.
۱۲. سیف ع ا. ارزشیابی دانشجویان از استادان تا چه اندازه می‌توان به آن اعتماد کرد. نشریه پژوهش‌های روانشناختی، ۱۳۷۰، سال اول، شماره ۲، صفحات ۲۴-۱۲.
13. Abrami PC, Leventhal U. Educational seduction. *Rev Edu Res* 1982;32:446-464.
14. Pelsang RE, Smith WL. Comparison of anonymous student ballots with student debriefing for faculty evaluations. *Med Edu* 2000;34(6):456-457.
۱۵. ادهمی ا. تعیین معیارهای معتبر برای ارزشیابی بالینی و تدریس نظری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۷۹، شماره ۲، صفحه ۲۴.
۱۶. حاجی آقاجانی س. مقایسه نظرات مدرسین و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی سمنان در مورد معیارهای یک استاد خوب دانشگاه. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، ۱۳۷۹، صفحه ۲۵.
۱۷. فصیحی هرندی ط، سلطانی عربشاهی ک، تهامی ا. بررسی وضعیت درونداد و فرآیند آموزش بالینی در دانشگاه علوم پزشکی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش پزشکی، ۱۳۸۱، صفحه ۸۵.
۱۸. ظهور ع، اسلامی‌نژاد ط. شاخص‌های تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه پایش، ۱۳۸۲، شماره ۴، صفحات ۱۳-۷.
۱۹. سیف ع ا. روشهای اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. ویرایش ۲، تهران، انتشارات دوران، ۱۳۸۰.
20. Skeff KM, Stratos GA, Bergen MR, Regula DP. A pilot study of faculty development for basic science teacher. *Acad Med* 1998;73(6):701-704.
21. Brightam H, Bhada Y, Feldhus W, Govinazzo V, Mansfield N, Rue LM. The multiple-path faculty evaluation system. *J Excell College Teach* 1990; 1:98-108.
22. Nouhi E, Faragzadeh S, Adhami A. Factors affecting faculty evaluation by student in Kerman University of Medical Sciences. *J Med Edu* 2002;2(1):19-23.