

دیدگاه اساتید دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در مورد سیستم ارزشیابی اساتید و عوامل موثر بر ارزشیابی آنان

حوریه موسوی*، عباس مکارم**، مجید بنیادی منش***#

* دانشیار مرکز تحقیقات مواد دندانپزشکی، گروه ترمیمی و زیبایی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

** استاد گروه دندانپزشکی کودکان، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

*** استادیار گروه پروتزهای دندانپزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران

تاریخ ارائه مقاله: ۹۴/۱۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۳

Instructors' Viewpoints about the Teacher Evaluation System and the Influencing Factors at the Faculty of Dentistry, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

Horieh Moosavi*, Abbas Makarem**, Majid Bonyadimanehs***#

* Associate Professor of Dental Material Research Center, Dept of Operative Dentistry, School of Dentistry, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

** Professors of Pediatric Dentistry, School of Dentistry, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran.

*** Assistant Professor, Dept of Prosthodontics, School of Dentistry, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran.

Received: 6 March 2016; Accepted: 13 July 2016

Introduction: Today, performance evaluation has become a ubiquitous and essential process in all organizations. Such evaluations are of paramount importance at higher education institutes, which mainly focus on the improvement of the education process. Each year, the School of Dentistry of Mashhad University of Medical Sciences (MUMS) facilitates teacher performance evaluations by the students, instructors, managers, and personnel, and the obtained results are presented to the instructors. The aim of this study was to assess the instructors' opinions at MUMS School of Dentistry regarding factors affecting teaching quality assessment.

Materials & Methods: This descriptive study was conducted during 2009-2010 academic years at MUMS School of Dentistry. A valid and reliable questionnaire consisting of three parts was designed in accordance with the research objectives. Part I contained the demographic information of the instructors, and part II included questions about the instructors' feedback to the evaluation scores and the importance of the scores to different individuals and sources. Part III consisted of questions regarding factors affecting the evaluation scores from the instructors' perspective. The collected data were analyzed and compared by Friedman test ($\alpha=0.05$).

Results: More than half of the instructors believed that there was a moderate relationship between the assessment scores and the reality of teaching methods. Regarding the importance of scores announced by various sources, 46.2% ($n=30$) of the instructors gave value to the residents' opinions. Among factors affecting the evaluation scores from the instructors' perspective, "mastery over the course content" and "renewal of teaching methods" was the first and last priorities, respectively ($P<0.001$). Also, the most important factor in decreasing the evaluation scores was the officials' poor performance, while the least important factor was repeated holidays throughout the semester ($P<0.001$).

Conclusion: To reach better and more realistic results in performance evaluations, improvement of evaluation tools and implementation processes is recommended. Since comprehensive understanding of the course content is the most important factor in increasing the evaluation scores from the instructors' viewpoint, it is important that their knowledge be improved through participating in training workshops, seminars, and discussion meetings, as well as studying the available literature.

Key words: Evaluation, instructor, quality of education, student.

Corresponding Author: BonyadimanehM891@mums.ac.ir, majidbonyadimaneh@gmail.com

J Mash Dent Sch 2017; 40(4): 371-80.

چکیده

مقدمه: امروزه ارزشیابی به فرایندی فراگیر و ضروری در تمامی سازمان ها تبدیل شده است. در این میان ارزشیابی در مؤسسات آموزش عالی که آموزش و ارتقای فرآیند آموزش را هدف خود قرار داده اند، ضرورت بیشتری دارد. هر ساله در دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارزشیابی آموزشی اساتید از دیدگاه دانشجویان، مدیران، همکاران و غیره صورت می گیرد و نتایج آن به اطلاع اساتید رسانده

می شود. این مطالعه به منظور بررسی دیدگاه اساتید دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در خصوص عوامل مؤثر بر ارزشیابی کیفیت آموزشی اساتید، انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ در دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد پرسشنامه‌هایی روا و پایا منطبق بر اهداف تحقیق در سه بخش تهیه و تنظیم شد، بخش اول شامل مشخصات فردی اساتید، بخش دوم شامل سوالاتی پیرامون نظرات اساتید نسبت به بازخورد اعلام نمره ارزشیابی و اهمیت نمرات اعلام شده از سوی منابع و افراد مختلف و بخش سوم سوالاتی را در زمینه عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش نمره ارزشیابی از دیدگاه اساتید در بر داشت. پس از جمع آوری اطلاعات، با استفاده از آزمون فریدمن تجزیه و تحلیل آماری انجام شد ($\alpha=0/05$).

یافته‌ها: بیش از نیمی از اساتید اعتقاد داشتند بین نمره ارزشیابی و واقعیت شیوه تدریس ارتباط متوسطی وجود دارد. در مورد اهمیت نمرات اعلام شده از سوی منابع مختلف، ۴۶/۲ درصد (۳۰ نفر) اساتید اهمیت نظرات دستیاران تخصصی را زیاد اعلام کردند. در بین علل افزایش نمره ارزشیابی از دیدگاه اساتید، اولویت اول را توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای دروس نسبت به موارد دیگر کسب نمود و کمترین اولویت را تجدید شیوه تدریس کسب کرد ($P<0/001$). مهمترین عامل در افت نمره ارزشیابی عملکرد نامناسب مسئولین و کم اثر ترین عامل وجود تعطیلات مکرر در طول ترم بود ($P<0/001$).

نتیجه گیری: جهت دست یافتن به نتایج بهتر و واقعی‌تر در ارزشیابی‌ها، اصلاح و ارتقا ابزارهای ارزشیابی و فرآیندهای اجرایی ارزشیابی پیشنهاد می شود. از آنجایی که از نظر اساتید مهمترین عامل در افزایش نمره ارزشیابی، تسلط بر محتوای دروس بود، لازم است اساتید با شرکت در کارگاه‌های آموزشی، سمینارها و مطالعه رفرنس‌ها، علم خود را افزایش داده و به روز نمایند.

کلمات کلیدی: ارزشیابی، اساتید، کیفیت آموزش، دانشجویان.

مجله دانشکده دندانپزشکی مشهد / سال ۱۳۹۵ دوره ۴۰ / شماره ۴ : ۸۰-۳۷۱.

مقدمه

توسط مسئولین و همکاران، دانشجویان و خود ارزیابی، نمونه‌هایی از آن‌ها می‌باشند.^(۵) به طور خلاصه اثربخشی آموزش را می‌توان از طریق هر کدام از سه مورد ذکر شده انجام داد و با ترکیب نمودن این سه مدلی به دست می‌آید که به مدل سه‌گوش‌سازی معروف است.^(۷-۹)

تدریس یک فرآیند گروهی و همچنین تعاملی دوطرفه است که در طی این فرآیند، فراگیر و آموزش دهنده هر دو از همدیگر تأثیرپذیری دارند. لذا امروزه ارزیابی دانشجویان از استادان بیشتر از هر روش دیگری در بیشتر دانشگاه‌های دنیا مورد استفاده قرار گرفته و تبدیل به امری معمول شده است. شواهد مطالعات مختلف نشان می‌دهند که بیشتر دانشگاه‌ها و کالج‌های دنیا ارزیابی دانشجویان از اساتید را به عنوان بخشی از ارزیابی اثربخشی آموزش، استفاده می‌کنند^(۱۰-۱۳) و اکثر دانشگاه‌های معتبر جهان ارزشیابی‌های دانشجویان از آموزش را با اهمیت ترین منبع ملموس برای ارزشیابی می‌دانند.^(۱۴و۱۵) بنا به گفته

امروزه ارزشیابی به فرایندی فراگیر و ضروری در تمامی سازمان‌ها تبدیل شده است. در این میان ارزشیابی در مؤسسات آموزش عالی که آموزش و ارتقای فرآیند آموزش را هدف خود قرار داده‌اند، ضرورت بیشتری دارد.^(۱۶و۱۷) حساسیت امر آموزش و توجه به فرایندهای آموزشی در دانشگاه‌ها، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و در نهایت بهبود کارایی و اثربخشی نظام آموزشی کشور را به دنبال خواهد داشت، مورد تأکید قرار می‌دهد. اساتید ارکان اصلی دانشگاه‌ها هستند، که نحوه عملکرد آن‌ها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می‌کند.^(۳و۴)

ارزشیابی در واقع بازخورد مراحل انجام یک فرآیند می‌باشد که بر اساس آن میزان حصول و یا عدم حصول به اهداف را می‌توان مورد کاوش قرار داد. مدل‌های مختلفی برای ارزشیابی اثربخشی آموزش وجود دارد که ارزشیابی

سؤالاتی با وزنی متناسب با اهمیت آن‌ها باشد.^(۲۱،۲۲) با توجه به مطالعات کمی که در مورد شیوه‌های مختلف ارزشیابی اساتید در ایران صورت گرفته است، بر آن شدیم تا با شناسایی منابع مختلف نظردهنده و فاکتورهای تأثیرگذار بر نمره ارزشیابی اساتید، با تهیه و تنظیم پرسشنامه‌ای معتبر و پایا در این خصوص، سیستم ارزشیابی اساتید در دانشکده دندان پزشکی مشهد را بررسی کنیم.

مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی تحلیلی و مقطعی که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ در دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد جامعه مورد بررسی شامل کلیه اساتید عضو هیأت علمی دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود که در زمان انجام طرح، در دانشکده مشغول به کار بودند. معیار ورود به طرح تمام اساتید دانشکده دندان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بود که تکمیل پرسشنامه در بازه زمانی مقتضی بود. جهت انجام پژوهش پرسشنامه‌های روا و پایا منطبق بر اهداف تحقیق در سه بخش تهیه و تنظیم گردید. بخش اول شامل مشخصات فردی اساتید بود. در بخش دوم، تعداد ۸ سؤال ۵ گزینه‌ای پیرامون نظرات اساتید نسبت به بازخورد اعلام نمره ارزشیابی و میزان اهمیت نمرات ارزشیابی اعلام شده از سوی منابع و افراد مختلف وجود داشت که بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد (کاملاً موافقم) تا خیلی کم (کاملاً مخالفم) امتیازبندی شد و به ترتیب با نمرات ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شد.

بخش سوم شامل ۲۰ سؤال در زمینه عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش نمره ارزشیابی (۱۰ سؤال برای هر کدام) از دیدگاه اساتید بود. از اساتید خواسته می‌شد اهمیت این موارد را در افزایش و یا کاهش نمره ارزشیابی با

Strong^(۱۲) دانش آموزان و دانشجویان اصلی‌ترین مصرف‌کنندگان خدمات معلم هستند، پس باید به نظر آنان اهمیت داد و به عقیده Mukherji و Rustagi^(۱۶) دانشجویانی که یک درس را در طول یک ترم با استاد داشته‌اند بهترین افراد برای ارزیابی محتوی درس و استاد می‌باشند.

با این وجود، نتایج ارزشیابی‌ها همیشه به راحتی مورد قبول واقع نمی‌شوند. گروهی معتقدند که ارزشیابی‌های دانشجویان معتبر بوده و آن را به عنوان بهترین نوع ارزشیابی شناخته‌اند، زیرا معتقداند دانشجویان تنها افرادی هستند که مستقیماً توسط استادان آموزش داده می‌شوند. در مقابل بعضی دیگر این ارزشیابی‌ها را فاقد اعتبار و روایی دانسته‌اند^(۱۷) و اعتقاد دارند که دانشجویان از بلوغ و رشد کافی برای قضاوت در مورد آموزش برخوردار نبوده و به سادگی با یک نمایش جذاب و یا نمره خوب اغفال می‌شوند.^(۱۸) مطالعات محدود انجام شده در داخل کشور نیز حاکی از این است که استادان معتقدند دانشجویان درک صحیحی از فرایند تدریس ندارند و از این رو قضاوت معتبری هم ندارند و یا نظر دانشجویان در مورد استادان بیشتر تحت تأثیر شهرت، وجهه اجتماعی، آراستگی و موقعیت اداری-اجرایی استاد قرار می‌گیرد و برخی نیز غرض ورزی‌های دانشجویان را در نتایج ارزشیابی‌ها دخیل می‌دانند.^(۱۹،۲۰)

در حال حاضر مانند سایر دانشگاه‌های دنیا، دانشگاه‌های ایران نیز از این نوع ارزیابی‌ها استفاده نموده و سالیانه عده زیادی از دانشجویان از طریق پرسشنامه‌های نظرخواهی، از استادان خود ارزشیابی به عمل می‌آورند. از آنجا که در ارزشیابی زمانی می‌توان به نتایج اعتماد نمود که اطلاعات گردآوری شده از صحت و دقت کافی برخوردار باشد و پرسشنامه ضمن معتبر و پایا بودن دارای

و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن و برای مقایسه‌های دو به دو از آزمون ویلکاکسون با اصلاح بن فرنی سود بردیم ($\alpha=0/05$).

یافته‌ها

در این مطالعه که در دانشکده دندان پزشکی مشهد انجام شد، ۶۶ نفر (۶۱/۱ درصد) از اساتید که حدود بیش از نیمی از اعضای هیئت علمی شاغل در دانشکده را تشکیل می‌دادند، شرکت نمودند. میانگین سن شرکت‌کنندگان $39 \pm 7/7$ سال و متوسط سابقه کاری آنها $10 \pm 8/5$ سال بود. ۲۷ نفر (۴۰/۹ درصد) از اساتید شرکت‌کننده مونث و بقیه مذکر بودند. مرتبه علمی شرکت‌کنندگان عبارت از ۲۴/۲ درصد (۱۶ نفر) دانشیار، ۶۸/۲ درصد (۴۵ نفر) استادیار و ۷/۶ درصد (۵ نفر) مربی بود. ۵۴ درصد (۳۴ نفر) اساتید ارتباط بین نمره ارزشیابی و واقعیت شیوه تدریس را متوسط داشتند. ۵۰/۸ درصد (۳۳ نفر) اساتید میزان تاثیر بازخورد سالانه نمره ارزشیابی بر روند فعالیت آموزشی اساتید را متوسط دانسته. میزان اهمیت نظر دانشجویان در ارزشیابی اساتید به نظر ۳۷/۹ درصد (۲۵ نفر) اساتید زیاد و به نظر ۳۴/۸ درصد (۲۳ نفر) متوسط دانسته. در خصوص اهمیت نظر گروه‌های ارزشیابی‌کننده $46/2$ درصد (۳۰ نفر) اساتید میزان اهمیت نظر دستیاران تخصصی در ارزشیابی اساتید را زیاد دانسته. $35/4$ درصد (۲۳ نفر) اساتید میزان اهمیت ارزشیابی مدیر گروه در ارزشیابی اساتید را متوسط دانسته‌اند. $51/5$ درصد (۳۴ نفر) اساتید میزان اهمیت نظر همکاران گروه در ارزشیابی اساتید را متوسط دانسته‌اند. $36/9$ درصد (۲۴ نفر) اساتید میزان اهمیت تکمیل فرم خودسنجی در ارزشیابی اساتید را متوسط دانسته‌اند. $33/3$ درصد (۲۲ نفر) اساتید میزان اهمیت نظر پرسنل بخش در ارزشیابی اساتید را متوسط دانسته‌اند.

علامت‌گذاری در زیر اولویت ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ مشخص نمایند. جهت تعیین میانگین اولویت‌ها به ترتیب وزن ۵ به اولویت یک، وزن ۴ به اولویت دوم، وزن ۳ به اولویت سه، وزن ۲ به اولویت چهار و وزن ۱ به اولویت پنجم داده شد.

در این طرح از پرسش‌نامه‌های مقالات معتبر که اعتبار آنها قبلاً تایید شده^(۲۳-۲۵) و همچنین نظرات اساتید صاحب نظر در علم آموزش پزشکی بهره‌گیری شد. جهت جلوگیری از ناهنجاری در استخراج نتایج، در این پرسش‌نامه از پرسش‌های بسته استفاده شده است.

برای اندازه‌گیری ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری (پایائی) در این تحقیق از روش بازآزمایی استفاده گردید. بدین صورت که ابتدا آزمون در مورد ۱۰ نفر از اساتید اجرا شد و سپس به فاصله ۳۰ روز مجدداً در مورد همان گروه اجرا شد. نمرات به دست آمده از دو آزمون در مورد تک تک سؤال‌ها با هم مقایسه شد که این روش همبستگی بین سوالات و پاسخ‌ها را نشان می‌دهد. میزان پایایی پرسشنامه با این روش بیش از ۸۰ درصد به دست آمد. پس از گردآوری داده‌ها، آنالیز آنها به صورت درصد و رقم بیان و برای مقایسه بخش‌های مختلف پرسشنامه از آزمون فریدمن استفاده شد ($P \leq 0/05$).

جهت انجام پژوهش ابتدا با اداره آموزش دانشکده هماهنگی لازم صورت گرفت. سپس پژوهشگر شخصاً به اساتید مراجعه و ضمن معرفی خود هدف از انجام تحقیق را برای افراد تکمیل‌کننده پرسشنامه (اساتید دانشکده دندان پزشکی) توضیح داده و از آنان می‌خواست که در صورت تمایل در تحقیق شرکت نمایند.

اطلاعات موجود در پرسشنامه‌ها، که بی‌نام بودند، استخراج و با استفاده از SPSS طبقه‌بندی گردید و سپس برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی

که حداقل ۲۲/۶ درصد (۱۴ نفر) اساتید اولویت «تجدید شیوه تدریس» را در افزایش نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی، اول دانسته. در مقایسات دوگانه سوالات جدول ۲ با اصلاح بن - فرنی، مشخص گردید سوال نهم و چهارم ($P < 0/001$) دارای تفاوت معنی دار است. همچنین سوال دهم با سوالات اول ($P = 0/004$)، دوم ($P < 0/001$)، چهارم ($P < 0/001$)، پنجم ($P = 0/001$)، ششم ($P < 0/001$) تفاوت معنی دار داشت. نتیجه آزمون فریدمن همچنین نشان داد که میانگین وزن عوامل موثر بر افت نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی تفاوت معنی دار دارد و کاهش انگیزه‌ها به دلیل عملکرد نامناسب مسئولین و تعطیلات مکرر در طول ترم بیشترین و کمترین تاثیر را دارند. ($P < 0/001$). ۵۲/۳ درصد (۳۴ نفر) اساتید اولویت «کاهش انگیزه‌ها به دلیل عملکرد نامناسب مسئولین» را در افت نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی، اول دانسته‌اند. ۴/۶ درصد (۳ نفر) اساتید اولویت «تعطیلات مکرر در طول ترم» را در افت نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی، اول دانسته‌اند.

نتیجه آزمون فریدمن نشان داد که بین میزان اهمیت نظر افراد مختلف بخش در ارزشیابی اساتید تفاوت معنی‌داری وجود داشت و نظر دستیاران تخصصی و پرسنل بخش به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را داشتند ($P < 0/001$) (جدول ۱). در مقایسه دو به دو سوالات با اصلاح بن - فرنی جدول ۱ مشخص گردید که سوال ششم با سوالات چهارم ($P < 0/005$)، دوم ($P < 0/000$) و یک ($P < 0/000$) تفاوت معنی دار وجود داشت. دوم ($P < 0/001$) تفاوت معنی دار وجود داشت. همچنین نتیجه آزمون فریدمن بیانگر آن است که میانگین وزن عوامل موثر بر افزایش نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی تفاوت معنی دار دارد و توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای درسی و تجدید شیوه تدریس به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را دارند ($P < 0/001$). حداکثر ۷۵/۸ درصد (۵۰ نفر) اساتید اولویت «توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای درسی» را در افزایش نمره ارزشیابی اعضا هیأت علمی، اول دانسته‌اند (جدول ۲). این نتایج همچنین نشان می‌دهند

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار میزان اهمیت نظر افراد مختلف در ارزشیابی اساتید

متغیر	میانگین رتبه ای	انحراف معیار میانگین	نتیجه آزمون فریدمن
میزان اهمیت نظر دانشجویان	۴/۱۹	۳/۵۷±۰/۹۶	($P < 0/001$)
میزان اهمیت نظر دستیاران تخصصی	۴/۷۶	۳/۸۶±۰/۹۶	
میزان اهمیت ارزشیابی مدیر گروه	۳/۳۱	۳/۰۷±۰/۹۴	
میزان اهمیت نظر همکاران گروه	۳/۵۵	۳/۰۷±۰/۸۹	
میزان اهمیت تکمیل فرم خود سنجی	۲/۹۴	۲/۸۴±۱/۱۸	
میزان اهمیت نظر پرسنل بخش	۲/۲۶	۲/۵۴±۱/۰۵	

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار وزن عوامل موثر بر افزایش نمره ارزشیابی اعضای هیات علمی

متغیر	میانگین رتبه ای	انحراف معیار \pm میانگین	نتیجه آزمون فریدمن ($P < 0.001$)
شرکت در کارگاههای آموزش پزشکی	۵/۷۷	۳/۷ \pm ۱/۲۴	
تغییر رفتارهای اجتماعی	۶/۶۱	۳/۵۶ \pm ۱/۰۷	
افزایش امکانات آموزشی	۵/۵۱	۳/۹۳ \pm ۰/۹۹	
کاهش تراکم ساعتهای درسی	۶/۹۱	۳/۶۸ \pm ۰/۸۷	
نوع درس و ماهیت آن	۶/۰۳	۳/۹ \pm ۰/۹۹	
تجدید شیوه تدریس	۶/۰۵	۳/۰۷ \pm ۰/۹۹	
افزایش علاقه و دقت نظر دانشجویان	۵/۶۱	۳/۹۸ \pm ۱/۱۷	
به کارگیری شیوههای مناسب	۴/۹۳	۴/۰۲ \pm ۱/۱۷	
ارائه محتوی مناسب و کاربردی	۴/۲۸	۴/۴۷ \pm ۰/۸۴	
توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای درسی	۳/۳۱	۴/۶۶ \pm ۰/۷۳	

بحث

افزایش تقاضا برای آموزش عالی، رقابت بین دانشگاهها و ناراضی دانشجویان، اعضای هیأت علمی و نهادهای اجتماعی از کیفیت آموزشی در دانشگاهها از جمله دلایلی است که دانشگاهها را ملزم به بهبود کیفیت آموزشی می‌نماید. هدف این پژوهش بررسی دیدگاه اساتید دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در خصوص عوامل موثر بر ارزشیابی کیفیت آموزشی اساتید بود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ۵۴ درصد اساتید اعتقاد داشتند ارتباط بین نمره ارزشیابی و واقعیت شیوه تدریس متوسط است، که این نتایج با نتایج مطالعه شکورنیا و همکاران^(۲۶) در دانشگاه علوم پزشکی اهواز متفاوت است؛ آنها بیان داشته‌اند که حدود ۳۲ درصد اساتید ارتباط بین نمره ارزشیابی و واقعیت شیوه ی تدریس را زیاد می‌دانند. مطالعه شکورنیا، در فاصله زمانی بین انجام دو پژوهش می‌تواند عامل این تفاوت در نتایج باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت اساتید طی زمان به

علت ناکارآمدی ابزارهای استفاده شده در ارزشیابی اساتید، به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط بین نتایج ارزشیابی و واقعیت تدریس متوسط است در حالی که قبلاً آن را زیاد می‌دانستند.

مطالعه حاضر مشخص کرد که ۵۰/۸ درصد اساتید میزان تأثیر بازخورد سالانه نمره ارزشیابی بر روند فعالیت آموزشی اساتید را متوسط دانسته‌اند که این نتیجه با نتایج مطالعه حاجی آقاجانی^(۱۹) در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که نشان داد اکثریت استادان تأثیر ارزشیابی دانشجویی را بر فرآیند تدریس متوسط می‌دانستند، مطابقت دارد. در مطالعه فتاحی و همکاران^(۲۷) و گلین و همکاران^(۲۸) نیز اکثر اساتید معتقد بودند که نتایج ارزشیابی در اصلاح شیوه تدریس موثر است. Aburawi و همکارانش^(۲۹) نیز در مقاله منتشره در ۲۰۱۴ خود بیان داشته‌اند که اساتید ارزیابی دانشجویان را جدی گرفته و در پاسخ به نتایج ارزشیابی، تغییراتی در روش تدریس خود اعمال کرده‌اند.

تسلط استاد در درس، نحوه سازماندهی و تنظیم درس، شیوایی بیان و آمادگی لازم برای رفع سؤالها، به عنوان معیارهای مهم یک استاد خوب اشاره شده است.^(۳۲ و ۳۶)

طبق نظر اساتید شرکت کننده در این تحقیق مهمترین عامل مؤثر بر افت نمره ارزشیابی، کاهش انگیزهها به دلیل عملکرد نامناسب مسئولین و کم اثرترین عامل در افت نمره ارزشیابی، تعطیلات مکرر در طول ترم بود، در حالی که در مطالعه‌ای که در دانشگاه علوم پزشکی اهواز صورت گرفت، تعطیلات مکرر در طول ترم در اولویت اول افت نمره ارزشیابی استاد قرار داشت^(۳۴) که این تفاوت در نتایج می‌تواند مربوط به تفاوت در میزان تعطیلات در بین دو ترم تحصیلی مورد ارزیابی باشد.

از آن جایی که از نظر اساتید شرکت کننده این پژوهش مهمترین عامل در افزایش نمره ارزشیابی، تسلط بر محتوی دروس بود، لازم است اساتید با شرکت در کارگاه‌های آموزشی، جلسات، سمینارها و مطالعه رفرنس‌ها، علم خود را افزایش داده و به روز نمایند.

نتیجه گیری

جهت دست یافتن به نتایج بهتر و واقعی‌تر در ارزشیابی‌ها، اصلاح و ارتقا ابزارهای ارزشیابی و فرآیندهای اجرایی ارزشیابی پیشنهاد می‌شود. همچنین بر ضرورت و اهمیت ارزشیابی در بین اساتید و دانشجویان باید تاکید گردد و نتایج حاصله از ارزشیابی برای مشاوره و اصلاح عملکرد اساتید استفاده شوند. با توجه به اهمیت ویژگیهای فردی و مهارت‌های ارتباطی اساتید در امر آموزش پیشنهاد می‌شود که این ویژگی‌ها نیز در فرم ارزشیابی مورد بررسی قرار گیرند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله پژوهشگران این مطالعه مراتب سپاس و قدردانی خود را از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ۳۷/۹ درصد (۲۵ نفر) و ۳۴/۸ درصد (۲۳ نفر) از اساتید میزان اهمیت نظر دانشجویان را در ارزشیابی اساتید به ترتیب زیاد و متوسط دانسته‌اند. به طور کلی در خصوص میزان اهمیت نظر افراد مختلف در ارزشیابی اساتید تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و به نظر شرکت کنندگان، نظر دستیاران تخصصی بیشترین و نظر پرسنل بخش، کمترین اهمیت را داشتند که این یافته‌ها مشابه یافته‌های مطالعه نلسون می‌باشد.^(۳۰) همچنین نتایج ما از این نظر که شرکت کنندگان نظر دستیاران تخصصی را دارای بیشترین اهمیت دانسته‌اند مشابه نتایج مطالعه عزیززی و همکاران^(۳۱) است که نشان دادند تصویری که اساتید از تدریس خود دارند بیشتر به نظر دانشجویان تحصیلات تکمیلی نزدیک است تا دانشجویان لیسانس.

به دنبال نظرخواهی از اساتید شرکت کننده در تحقیق حاضر در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش نمره ارزشیابی، موارد مطرح شده اولویت گذاری گردید. به اعتقاد اساتید توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای دروس نسبت به موارد دیگر با اولویت بیشتری بر افزایش نمره ارزشیابی مؤثر بوده است. در مطالعه‌ای که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شده است نیز به روز بودن دانش اساتید و توانایی پاسخ دادن به سوالها بیشترین اولویت را در افزایش نمره ارزشیابی داشتند که مشابه نتایج مطالعه حاضر می‌باشد.^(۳۲) همچنین مطالعه دیگری در دانشگاه علوم پزشکی اهواز نشان داد که به اعتقاد اساتید توانایی و تسلط بیشتر بر محتوای دروس نسبت به موارد دیگر با اولویت بیشتری بر افزایش نمره ارزشیابی مؤثر بوده است.^(۲۶) به اعتقاد Magno و همکارش^(۳۳) دانشجویان اساتیدی را دوست دارند که به موضوع درس مسلط بوده و برخورد دوستانه دارند. در برخی مطالعات دیگر نیز بر

۴- استفاده از نظرات دستیاران تخصصی تا چه میزان

در ارزشیابی اساتید اهمیت دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۵- لحاظ نمودن نمره ارزشیابی مدیر گروه در مورد هر

استاد چقدر اهمیت دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۶- استفاده از نظرات همکاران گروه تا چه میزان در

ارزشیابی یک استاد اهمیت دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۷- مدل فرم خود سنجی اعضای هیئت علمی در

ارزشیابی آنان چقدر اهمیت دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۸- نظرات پرسنل بخش تا چه میزان در ارزشیابی یک

استاد مهم دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

پزشکی که از نظر هزینه‌های پژوهشی به پژوهشگران

مساعادت نموده و همچنین از تمام اساتید گرانقدری که با

صرف وقت در مراحل مختلف این مطالعه ما را یاری

نمودند ابراز می‌دارند.

فرم پرسشنامه

اولویت بندی اهمیت نظرات افراد در ارزشیابی استاد

۱- نمرات ارزشیابی تا چه اندازه بیانگر واقعیت شیوه

تدریس است؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۲- باز خورد سالانه نمره ارزشیابی اساتید را در روند

فعالیت آموزشی آنها چقدر مؤثر می‌دانید؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

۳- استفاده از نظرات دانشجویان تا چه میزان در

ارزشیابی اساتید اهمیت دارد؟

- (۱) خیلی کم (۲) کم (۳) متوسط
(۴) زیاد (۵) خیلی زیاد

اولویت بندی عوامل مؤثر بر افزایش نمره ارزشیابی اعضای هیأت علمی

عوامل	اولویت ۱	اولویت ۲	اولویت ۳	اولویت ۴	اولویت ۵
شرکت در کارگاههای آموزش پزشکی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
تغییر رفتارهای اجتماعی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
افزایش امکانات آموزشی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
کاهش تراکم ساعتهای درسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
نوع درس و ماهیت آن	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
تجدید شیوه تدریس	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
افزایش علاقه و دقت نظر دانشجویان	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
به کارگیری شیوه‌های مناسب	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ارائه محتوای مناسب و کاربردی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
توانائی و تسلط بیشتر بر محتوای درسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

اولویت بندی عوامل مؤثر بر افت نمره ارزشیابی اعضای هیأت علمی

عوامل	اولویت ۱	اولویت ۲	اولویت ۳	اولویت ۴	اولویت ۵
کمبود امکانات آموزشی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
کاهش انگیزه‌ها به دلیل عملکرد نامناسب مسئولین	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ارائه مشترک درس توسط چند مدرس	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
نوع درس و بکارگیری شیوه‌های تدریس مناسب و منابع جدید	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
زمان نامناسب تشکیل کلاسها	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
عدم صداقت و غرض ورزی دانشجویان	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
عدم صداقت و غرض ورزی افراد تکمیل کننده فرم ارزشیابی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
تدریس در رشته غیر تخصصی خود	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
تعطیلات مکرر در طول ترم	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

منابع

1. Stronge JH, Ostrander L. Client surveys in teacher evaluation. In: Stronge JH. Evaluating teaching: A guide for current thinking and best practice. 2006. P. 125-51. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
2. Al-Sudani D, Al-Abbas F, Al-Bannawi Z, Al-Ramadhan A. professional attitudes and behaviors acquired during undergraduate education in the college of dentistry, King Saud University. Saudi Dent J 2013; 25(2): 69-74.
3. Kroc RJ. Using citation analysis to assess scholarly productivity. Educ Res 1984; 13(6): 17-22.
4. Goldfarb S, Morrison G. Continuous curricular feedback: A formative evaluation approach to curricular improvement. Acad Med 2014; 89(2): 264-9.
5. Pazargadi M, Khatibian M, Ashk Torab T. Evaluating performance of nursing school teachers. Ir J Med Educ 2008; 8(2): 213-27.
6. Aghamolaei T, Abedini S. Comparison of self and student's evaluation of faculty Members in school of health of Hormozgan University of Medical Sciences. Ir J Med Educ 2008; 7(2): 799-799.
7. Berk RA. Survey of 12 strategies to measure teaching effectiveness. Int J Teach Learn Higher Educ 2005; 17(1): 48-62.
8. Jick TD. Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. Administrative Sci Q 1979; 24(4): 602-11.
9. Felder R, Brent R. How to evaluate teaching. Chem Eng Educ 2004; 38(3): 202-4.
10. Chen Y, Hoshower LB. Student evaluation of teaching effectiveness: An assessment of student perception and motivation. Assessment & Evaluation in Higher Education 2003; 28(1): 71-88.
11. Bardes CL, Hayes JG. Are the teachers teaching? Measuring the educational activities of clinical faculty. Med 1995; 70(2): 111-40.
12. Copland HL, Hewson MG. Developing and testing an instrument to measure the effectiveness of clinical teaching in an academic medical center. Acad Med 2000; 75(2): 161-6.
13. Wright DL, Gregory LS. Portfolios as a component of faculty assessment. Radiol Sci Educ 1995; 21(1): 44-9.
14. Aleamoni LM. Student rating myths versus research facts from 1924 to 1998. J Perso Eval Educ 1999; 13(6): 153-6.
15. Schiekirka S, Raupach T. A systematic review of factors influencing student ratings in undergraduate medical education course evaluations. BMC Med Educ 2015; 15(1): 30-2.
16. Mukherji S, Rustagi N. Teaching evaluations: Perceptions of students and faculty. J Colle Teach & Learn 2008; 5(9): 45-54.
17. Apodaca P, Grad H. The dimensionality of student ratings of teaching: Integration of uni- and multidimensional models. Stud High Educ 2005; 30(6): 723-48.
18. Burdsal CA, Harrison PD. Further evidence supporting the validity of both a multidimensional profile and an overall evaluation of teaching effectiveness. Assess Eva High Educ 2008; 33(4): 567-76.

19. Haji Aghajani S. The perspective of teachers of Nursing and Midwifery Faculty about effects of student's evaluation on their teaching in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Ret Med Sci* 1998; 3(1): 8-36.
20. Faradmal J, Asgari Gh, Shiri H, Faghfourian H, Seidmohammadi A. Comprison of the assessment of professors by students based on two different protocols asadabad Medical Sciences Faculty, Hamadan University of Medical Sciences. *Educ Strategy Med Sci* 2015; 8(4): 209-14.
21. Rahnema S, Jennings F, Kroll P. Students' perception of the "Student Evaluation of Instruction" form as a tool for assessing instructor's teaching effectiveness. *NACTA J* 2003; 47(1): 6-10.
22. Tamar AI. Teaching effectiveness as measured by student ratings and instructor self-evaluation. *High Educ* 1982; 11(6): 629-34.
23. Yamani N, Yosofi AR, Changiz T. Proposing a participatory evaluation model. *Iran J Educ Med sci* 2006; 6(2): 115-22.
24. Jahangiri L, Mucciolo TW, Choi M, Spielman AI. Assessment of teaching effectiveness in U.S. Dental schools and the value of triangulation. *J Dent Educ* 2008; 72(6): 707-18.
25. Terry J, Stratton TD, Witzke DB, Freund MJ, Wilson MT, Jacob RJ. Validating dental and medical students' evaluations of faculty teaching in an integrated, multi-instructor course. *J Dent Educ* 2005; 69(6): 663-70.
26. Shakurnia A, Motlagh M, Malayeri A, Jahan Mordi, A, Koleili Sani K. View medical university Joundishapour factors than teacher evaluation. *Iran J Med Educ* 2005; 5(2): 101-10.
27. Fattahi Z, Adhami A, Nohi E, Nakhaee N, Eslamnejad T. Opinion of academic members of Keraman University of Medical Sciences about educational evaluation of lectures 2002-2003. *Med J Hormoz Univ* 2005; 9(1): 59-66. (Persian)
28. Glynn JG, Sauer PL, Wood GR. Evaluating evaluations: A review of a student evaluation of faculty process. *Proce Acad Educ Lead* 2005; 10(2): 47-8.
29. Aburawi E, McLean M, Shaban S. Evaluation of Faculty: Are medical students and faculty on the same page? *Sultan Qaboos Univ Med J* 2014; 14(3): 361-8.
30. Nelson MS. Peer evaluation of teaching an approach whose time has come. *Acad Med* 1998; 7(3): 4-5.
31. Azizi K, Aghamolaei T, Parsa N, Dabbaghmanesh T. Comparison of differences in performance evaluation of faculty by students with faculty's self-assessment. *J Adv Med Educ Prof* 2014; 2(3): 108-13.
32. Hoveida R, Molavi H. Process of improving quality of education based on Isfahan province universities teachers` prespective: A comparison based on AQIP. *J Educ Med Sci* 2008; 8 (1): 132-41.
33. Magno C, Sembrano J. The role of teacher efficacy and characteristics on teaching effectiveness, performance, and use of learner-centered practices. *Asia Pacific Educ Res* 2008; 16(1): 73-90.
34. Ehtesabi AR, Moshieriy Z, Baghaee R. Evaluating a good teacher from student` prespective in Orumieh University of Medical Sciences. The seventh national conference of education in medical sciences. *Iran J Educ Med Sci* 2005; 14: 110.