

تأثیر ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲

دکتر پری ناز بنی سی* قنبرعلی دلفان آذری**

چکیده: این پژوهش با عنوان «تأثیر ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲» از نوع پژوهش علی-مقایسه ای است. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ شامل واحدهای بوئین زهرا، پرنده، تاکستان، دماوند، رودهن، شهرقدس (شهریار)، فیروزکوه، قزوین، قم، کرج و ورامین هستند که در نیمسال اول ۸۹-۸۸ مشغول تحصیل بوده اند. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای ساده است و از بین واحدهای رودهن، دماوند، فیروزکوه و اسلام شهر از هر واحد ۱۰۰ نفر مشخص شد. در مجموع نمونه آماری شامل ۴۰۰ نفر بود با ۰/۱۰ ریزش آماری که با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شدند. ابزار پژوهش با عنایت به پیشینه پژوهش و تعیین مؤلفه های ارزشیابی، پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سوالی با مقیاس ۵ گزینه ای است. آلفای کرونباخ آن ۰/۷۳ محاسبه گردیده است. مؤلفه های اصلی ارزشیابی از استادان شامل: ۱. قوانین و مقررات، ۲. روابط انسانی، ۳. شیوه تدریس، ۴. کیفیت تدریس است. آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد، فرض صفر بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس تأکید می کند. بین روابط انسانی و کیفیت رابطه، شیوه تدریس و کیفیت تدریس، قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه مستقیم وجود دارد. بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس نیز رابطه مستقیم وجود دارد. آزمون فریدمن نشان می دهد فرض صفر مبنی بر یکسان بودن هر یک از مؤلفه ها رد نمی شود، به عبارت دیگر هیچ یک بر دیگری ارجحیت ندارد.

کلید واژه ها: ارزشیابی، کیفیت تدریس، اعضای هیئت علمی

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
** دانش آموخته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
این طرح با حمایت مالی معاونت پژوهشی واحد رودهن انجام شده است.

مقدمه

ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و پرورش و به خصوص در حیطه آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقش مهمی در برنامه‌ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها دارد. تقریباً همه کشورهای که درگیر مسائل آموزشی هستند، کمابیش در زمینه ارزشیابی کار استاد فعالیت دارند و استفاده از نظر دانشجویان برای ارزشیابی تدریس و فعالیت‌های آموزشی استادان، یکی از روش‌های بسیار معمول و متداول در دانشگاه‌های جهان و از جمله کشور ماست.

یکی از ارزشیابی‌های مهم در همه نظام‌های آموزشی، ارزشیابی فعالیت‌های مدرسان است. ارزشیابی آموزشی فرآیندی است که از طریق آن، داده‌های مرتبط با آموزش جمع‌آوری و برای اتخاذ تصمیم، تبدیل به اطلاعات مفید می‌شود (کولی و ویلیام، ۱۹۷۶).

نظر دکتر سیف درباره ارزشیابی مدرسان عبارت است از: تعیین میزان موفقیت استادان در رسیدن به هدف‌های آموزشی. اجرای چنین کاری مستلزم جمع‌آوری اطلاعات لازم درباره فعالیت‌های آموزشی معلم و انتخاب معیارهایی برای مقایسه اطلاعات به دست آمده با آن معیارها و سپس قضاوت در این باره است که مدرسان تا چه اندازه به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یافته‌اند؟ اگرچه مدرسان باید نگرشی مثبت به ارزشیابی به عنوان ابزاری برای پیشرفت حرفه خودشان پیدا کنند، نظام‌های آموزشی نیز باید راه‌های علمی ارزشیابی قابل اجرا، عادلانه، انسانی و تا حد ممکن عینی را اشاعه دهند و اجرا کنند (اولیوا، ۱۹۹۴).

طرح مسئله

یکی از ارکان اساسی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها، آموزش است. تمامی صاحب‌نظران عقیده دارند که اگر اجرای نظام صحیح آموزش موفق باشد، بر بسیاری از مشکلات و معضلات فائق می‌آید و جامعه به سوی پیشرفت و ترقی در بسیاری از زمینه‌ها سوق خواهد داد.

اجرای نظام صحیح آموزش و پرورش مستلزم برنامه‌ریزی‌های دقیق، علمی و اجرای آنهاست. بی‌شک یکی از اقدامات مسئولان برای آگاه شدن از چگونگی میزان تحقق اهداف برنامه خود

1. Cooley Viliyam
2. Oliva

ارزشیابی نیروی انسانی است. در واقع ارزشیابی ابزار بسیار مهمی است که می‌توان به وسیله آن گام‌های اساسی و مهمی به سوی پیشرفت اهداف نظام آموزشی برداشت. ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی، به ویژه استادان می‌تواند در آنها انگیزه مضاعفی ایجاد کند و آنها را به فعالیت مستمر و آگاهانه و پویا تشویق و ترغیب نماید. ارزشیابی می‌تواند در تشخیص نیروی کارآمد و اثربخش نقش بسزایی داشته باشد و فرهنگ شایسته‌ساز را در نظام آموزشی ترویج کند. مهم‌ترین هدف ارزشیابی، کمک به استادان برای اصلاح و بهبود روش‌ها و فعالیت‌های آموزشی و کمک به مدیران برای تصمیم‌گیری معقول‌تر در مورد استخدام، ترفیع استادان و در نهایت ارتقای تعلیم به عنوان یک حرفه است. مؤسسات آموزش عالی به طور سنتی بر ارزشیابی دانشجویی تدریس تکیه دارند. اگرچه ارزشیابی دانشجویی، از پرمصرف‌ترین ابزارها برای ارزیابی تدریس اثربخش است. در مجموع باید این مسأله را مدنظر داشت که تأکید بر یک منبع اطلاعاتی امکان دارد بر ارزشیابی تدریس اثربخش، لطمه وارد کند (خیر، ۱۳۸۰).

مبانی نظری

اگرچه در دانشگاه‌های کشور ما نیز مانند اغلب کشورهای جهان توصیه می‌شود، در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، هم‌زمان دو کارکرد تدریس و تحقیق، مورد توجه قرار گیرد و به این منظور تأکید می‌شود، فعالیت‌های دانشگاهی به گونه‌ای سازمان‌یابند که ارتباط نزدیکی بین تدریس و تحقیق برقرار شود و اعضای هیئت علمی، هم معلم و هم محقق باشند و هر دو فعالیت را به طور هم‌زمان و با هدف تکمیل همدیگر پیش ببرند، در عمل اهمیتی که به تدریس داده می‌شود، بسیار کمتر از تحقیق است. برای مثال، براساس آیین‌نامه استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، حداقل و حداکثر امتیاز برای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در زمینه آموزش ۴۰ امتیاز از ۱۰۰ امتیاز در نظر گرفته شده است. از این مقدار، تنها ۲۰ امتیاز آن مربوط به کیفیت تدریس و بقیه مربوط به کمیت تدریس است. اعضای هیئت علمی شامل مربی، استادیار و دانشیار، به ترتیب تنها با کسب حداقل ۱۴ تا ۱۶ امتیاز در زمینه کیفیت تدریس، می‌توانند به مراتب بالاتر ارتقا یابند.

البته این امر به کشورها منحصر نیست و مبنای اجرای پژوهش‌های متفاوتی در سطح جهانی شده است؛ به گونه‌ای که لدیک^۱ (۱۹۹۸) عقیده دارد: اگرچه اعلام می‌شود تحقیق و تدریس در

دانشگاه اهمیت یکسانی دارند، در فرایند انتخاب، استخدام و ارتقای معلمان در دانشگاه‌ها، پژوهش بر آموزش می‌چربد. رامسدن در مقاله‌ای با عنوان «شاخص‌های عملکرد کیفیت تدریس در آموزش عالی»، بر این باور است که شاخص‌های عملکرد در آموزش عالی، بیش از حد بر برون‌دادهای پژوهشی متمرکزند و کارکرد آموزش در دانشگاه‌ها به طور گسترده‌ای مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است. وی در پژوهشی دیگر، با مرور نوشته‌های علمی و پژوهشی ادبیات گذشته دریافته است که اهمیت نسبی تدریس در مقایسه با تحقیق در طول ۵۰ سال گذشته کاهش یافته است و مؤسسات اهمیت لازم را به تدریس نمی‌دهند. به همین دلیل، بیشتر اعضای هیئت علمی از طریق فعالیت‌های پژوهشی، امتیاز لازم برای ارتقا و افزایش حقوق را کسب می‌کنند (رامسدن، ۱۹۹۵).

زارعی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی دیدگاه‌های دانشجویان و استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، شیراز و زرقان در مورد ارزشیابی استادان توسط دانشجویان» به این نتایج رسیده است: ۶۱/۳ درصد از استادان اعتقاد دارند که همه دانشجویان می‌توانند استادان را ارزشیابی کنند. ۷۶/۹ درصد از دانشجویان اعتقاد دارند که استادان باید توسط مدیر گروه ارزشیابی شوند. ۶۲/۶ درصد از استادان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید در اختیار مدیر گروه قرار گیرد. ۷۹/۶ درصد از دانشجویان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید در اختیار مدیر گروه قرار گیرد. ۶۸/۲ درصد از استادان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید به عنوان یکی از ملاک‌های افزایش حقوق در نظر گرفته شود.

مهری غفوریان بروجدنیا و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «بازخورد اعلام نتایج ارزشیابی استادان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در بهبود کیفیت تدریس آنان از دیدگاه خودشان» به این نتایج دست یافتند: با وجود اینکه ۵۵/۱ درصد استادان با نظام کنونی ارزشیابی وضعیت استادان موافق هستند، ۸۵ درصد آنها اعلام نمره ارزشیابی به استادان را بازخورد مناسبی برای بهبود کیفیت تدریس مفید تلقی کرده‌اند. ۵۵/۴ درصد استادان اعلام نمره ارزشیابی به مدیران گروه‌های آموزشی و نیز ۴۹/۵ درصد آنها اعلام نمره ارزشیابی به رؤسای دانشکده‌ها را در ارتقای کیفیت تدریس مؤثر دانستند. بین مرتبه علمی استادان و نظر آنان در مورد تأثیر بازخورد نمره ارزشیابی بر روند بهبود تدریس ارتباط معنی‌داری وجود داشت. گرم‌ن و اسکاندورا^۱ (۲۰۰۳)، در مقاله‌ای با اشاره به طرح آشکار این موضوع در رسانه‌های

1. Marie-Line Germain and Terri A. Scandura

عمومی معتقدند: تورم نمره، یکی از نگرانی‌های آموزش عالی در آمریکای شمالی است. به عقیده آنها، تورم نمره ممکن است به علت «مشتري گرایي»^۱ باشد که هم اکنون در رقابت برای جذب دانشجویان در دانشگاه‌ها به وجود آمده است. آنها بر این باورند که «خوشحال نگه داشتن دانشجو (و پرداختن پول)، شاید بیش از یادگیری مورد تأکید باشد» (جرمین و اسکاندورا، ۲۰۰۳). منظور آنان از تورم نمره، افزایش بی‌دلیل سطح نمرات دانشجویان بدون افزایش میزان یادگیری آنها و در نتیجه تورم سطح نمرات و کاهش افت تحصیلی، بدون افزایش کیفیت آموزش است. آنان برای اثبات مدعای خود به نقل از آستین^۲ (۱۹۹۸) می‌گویند: «نمره دانشجویان به طور مستمر از دهه ۱۹۶۰ تاکنون افزایش یافته است، به طوری که ۹۱ درصد دانشجویان کارشناسی ارشد از دانشگاه هاروارد، با درجه ممتاز فارغ‌التحصیل می‌شوند و ۴۸/۵ درصد آنها، نمره الف از حداکثر الف اخذ کرده‌اند». تحقیقات متفاوت، تورم نمره را با ارزیابی دانشجویان از هیئت علمی مرتبط دانسته‌اند. به عقیده ففر و فونگ^۳ (۲۰۰۲)، تورم نمره در آموزش عالی آمریکا فراگیر شده است و مدارس بازرگانی نیز از آن مستثنی نیستند (جرمین و اسکاندورا، ۲۰۰۳).

در بررسی نوزده تحقیق، نتیجه گرفته شد که درجه عملکرد و موفقیت فراگیران به قدرت و توانایی کلاس‌داری و تجارب استاد بستگی زیادی دارد (ویندهام، ۱۹۹۹). در این مورد گلاسنمن دانشجویان را منبعی برای گردآوری اطلاعات ارزشیابی مطرح می‌کند، چراکه مهم‌ترین مراجع برای ارزشیابی هستند و مخاطبان خاص قلمداد می‌شوند. وی همچنین معتقد است در هر فعالیت ارزشیابی، مخاطبان خاص باید در اولین مراحل ارزشیابی دقیقاً تعیین شوند. این عمل مزایای زیادی برای فرایند ارزشیابی دارد: اولاً، این مخاطبان منبع خوبی برای کسب اطلاعات محسوب می‌شوند؛ ثانیاً، نگرش دانشجویان مبتنی بر مشاهدات روزانه است، پس قابل اطمینان خواهد بود و اطلاعات منحصر به فردی عرضه می‌کند.

سؤالات پژوهش

- ۱- مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی از استادان چیست؟
- ۲- آیا بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات رابطه وجود دارد؟

1. Consumerism
2. Astin
3. Pfeffer and Fong

- ۳- آیا بین کیفیت تدریس و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین رعایت قوانین و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
- ۷- آیا بین روابط انسانی و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
- ۸- اولویت بندی مؤلفه های ارزشیابی چگونه است؟

روش پژوهش

نوع روش پژوهش علی-مقایسه‌ای است. امری در گذشته اتفاق افتاده است و حال باید با بررسی تأثیر متغیر مستقل بر وابسته سنجیده شود. از نظر هدف نیز کاربردی است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ شامل واحدهای بوئین زهرا، پرنده، تاکستان، دماوند، رودهن، شهر قدس (شهریار)، فیروزکوه، قزوین، قم، کرج، ورامین هستند که در نیم‌سال اول سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مشغول تحصیل بوده اند.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده است. از بین واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی، دانشجویان کارشناسی و کاردانی واحدهای رودهن، دماوند، فیروزکوه و اسلام‌شهر به طور تصادفی ساده انتخاب و از هر واحد ۱۰۰ نفر برگزیده شد. در مجموع نمونه آماری شامل ۴۰۰ نفر با ۰/۱۰ ریزش آماری بود که با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد.

ابزار اندازه‌گیری

ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است که با توجه به پیشینه علمی و تحقیقاتی، با ۲۵ سؤال مبتنی بر مقیاس لیکرت طراحی شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی از استادان چیست؟

با عنایت به پیشینه علمی و تحقیقاتی موضوع در ایران و جهان، مؤلفه‌های ارزشیابی به چهار دسته تقسیم شوند: ۱. کیفیت تدریس ۲. قوانین و مقررات ۳. روابط انسانی ۴. شیوه تدریس.

سؤال دوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون

قوانین و مقررات		
۰/۴۰۲	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

باتوجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی ۰/۴۰۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. سؤال سوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و روابط انسانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون

روابط انسانی		
۰/۳۷۶	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/376$ با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با $0/05$ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. سؤال چهارم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
$0/332$	ضریب همبستگی	
$0/000$	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/332$ با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با $0/05$ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین شیوه تدریس و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. سؤال پنجم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون

روابط انسانی		
$0/276$	ضریب همبستگی	
$0/000$	سطح معنی داری	قوانین و مقررات
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/276$ با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با $0/05$ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی

بین قوانین و مقررات و روابط انسانی رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. سؤال ششم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین رعایت قوانین و مقررات و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
۰/۲۷۲	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	قوانین و مقررات
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی ۰/۲۷۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. سؤال هفتم پژوهش: آیا بین روابط انسانی و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین رعایت روابط انسانی و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
۰/۱۶۳	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	روابط انسانی
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی ۰/۱۶۳ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال هشتم پژوهش: اولویت بندی مؤلفه‌های ارزشیابی چگونه است؟
 برای اولویت بندی هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه از آزمون فریدمن استفاده شد تا بتوان مؤلفه‌ها و موارد مهم و تاثیرگذار آنها را مشخص کرد.

جدول ۷: میانگین رتبه‌های مؤلفه‌ها

میانگین رتبه‌ها	مؤلفه‌ها
۲/۶۰	کیفیت تدریس
۲/۵۷	قوانین و مقررات
۲/۴۴	روابط انسانی
۲/۳۹	شیوه تدریس

جدول ۸: آزمون فریدمن

۳۸۴	تعداد
۷/۵۵۶	آماره کای دو
۳	درجه آزادی
۰/۰۵۶	سطح معنی داری

با توجه به جدول آزمون فریدمن و آماره کای دو ۷/۵۵۶ با ۳ درجه آزادی و سطح معنی داری ۰/۰۵۶ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha = ۰/۰۵$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر یکسان بودن اولویت هر یک از مؤلفه‌ها رد نمی‌شود، به عبارت دیگر هیچ یک بر دیگری ارجحیت ندارد.

نتیجه گیری

ارزشیابی انواع و اهداف مختلفی دارد که بعضی از انواع آن می‌تواند هدف خاصی را بهتر از موارد دیگر تحقق بخشد. در مورد ارزشیابی دانشجویی، متخصصان اظهار نظر کرده‌اند که این روش برای تحقق چهار هدف عمده بهبود تدریس، ارتقا و تشویق استادان، انتخاب درس توسط دانشجویان، و اجرای تحقیقات مناسب است. در کشور ما بهبود کیفیت تدریس از طریق

ارزشیابی های دانشجویی کاربردی ترین هدف این نوع ارزشیابی هاست.

چون دانشجو، مدت زمان زیادی، از نزدیک تدریس استاد را مشاهده می کند، بنابراین بهترین منبعی است که می تواند در مورد کیفیت تدریس او اظهار نظر کند. از این رو، دیدگاه دانشجو در مورد نقاط ضعف و قوت تدریس استاد می تواند مبنای بهبود کیفیت تدریس قرار گیرد. اگرچه برای کسب نظرهای دانشجویان، معمولاً از پرسشنامه های نگرش سنج استفاده می شود، بعضی از مؤسسه ها و استادان برای دستیابی به نظرهای بیشتر و اصلاح و بهبود کیفیت تدریس، سؤال های باز را ترجیح می دهند، زیرا معتقدند پاسخ این نوع سؤال ها کمک زیادی به بهبود تدریس آنان می کند و می تواند نقاط ضعف و قوت آنها را به خوبی نشان دهد. به رغم این مزیت، یکی از معایب پرسشنامه های پاسخ باز این است که بعضی از دانشجویان ممکن است به دلیل ترس از شناخته شدن دست خط هایشان خود، از نوشتن نکات منفی اجتناب کنند. از طرف دیگر، کمی کردن نظرها کار دشوار و پرهزینه ای است که مؤسسه ها معمولاً توان اجرای آن را ندارند. برای استفاده از مزایای این دو روش، مناسب است که بیشتر از پرسشنامه های بسته پاسخ استفاده شود، ولی با طرح سؤال های باز پاسخ، یا در نظر گرفتن محلی برای اظهار نظر، این امکان به دانشجو داده شود تا سایر نظرهای خود را مطرح کند. علاوه بر این، در مواردی که استاد یا مؤسسه آموزش عالی نیاز به اطلاعات بیشتری داشته باشد، می تواند با تعدادی از دانشجویان مصاحبه کند.

با عنایت به پیشینه علمی و تحقیقاتی موضوع در ایران و جهان، مؤلفه های ارزشیابی به چهار دسته تقسیم می شوند:

۱- کیفیت تدریس

۲- قوانین و مقررات

۳- روابط انسانی

۴- شیوه تدریس

برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/402$ با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با $0/05$ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/376$ با سطح معنی‌داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی‌داری با $0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/332$ با سطح معنی‌داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی‌داری با $0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین شیوه تدریس و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه خطی بین قوانین و مقررات و روابط انسانی رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون یعنی $0/272$ با سطح معنی‌داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی‌داری با $0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی مستقیم بین آنها وجود دارد.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

برای اولویت‌بندی هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به جداول آزمون فریدمن و آماره کای دو $7/556$ با درجه آزادی ۳ و سطح معنی‌داری $0/056$ و مقایسه این سطح معنی‌داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر یکسان بودن اولویت هر یک از مؤلفه‌ها رد نمی‌شود، به عبارت دیگر هیچ یک بر دیگری ارجحیت ندارد.

منابع فارسی

- آلن ای، گ. (۱۳۸۲). نظارت و راهنمایی آموزشی، تدریس کیفی از طریق توسعه حرفه‌ای. ترجمه نعمت‌الله عزیزی. انتشارات دانشگاه کردستان. چاپ اول.
- احمدی، غ. (۱۳۸۰). بررسی نظر استادان و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان در مورد ارزشیابی استادان توسط دانشجویان. طرح تحقیقاتی. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

- بازرگان، ع. (۱۳۷۵). کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران. دانشگاه علامه طباطبایی. تهران.
- بازرگان، ع. (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی. سمت.
- شریعتمداری، ع. (۱۳۸۱). چگونگی ارتقای سطح علمی کشور. انتشارات فراشناختی اندیشه. تهران.
- شکورنیا، ع. مظفر، ع. مطلق، م.ا. (۱۳۷۹). بررسی نظرات استادان دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ارزشیابی استاد در سال ۱۳۷۵. ویژه‌نامه چهارمین همایش کشوری آموزش پزشکی.
- غفوریان، م و همکاران. (۱۳۸۲). بازخورد اعلام نتایج ارزشیابی استادان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در بهبود کیفیت تدریس آنان از دیدگاه خودشان. دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- معروفی، ی. (۱۳۸۶). ارزیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی، بررسی برخی دیدگاهها. فصلنامه مطالعات برنامه درسی. سال اول. شماره ۵.
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۰/۹/۷). آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی. دفتر وزیر.

منابع انگلیسی

- Arreola. A. Raoul. (2001). **Developing a comprehensive faculty evaluation system**. Second edition. University of Tennessee. Press: Anker publishing Company.
- Betoret. F. D. & Tomas. A. D. (2003). **Evaluation of the University Teaching/Learning Process for the Improvement of Quality in Higher Education**. Journal of Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol, 28, No. 2, p 165-178.
- Cannon, R. & Newble, D. (2000). **A Handbook for Teachers in Universities and Colleges: A Guide to Improving Teaching Methods**. London: Kogan Page.
- Jacobs, Lucy. C. (2004). **Student Ratings of College Teaching: What Research Has to Say; Indiana University Bloomington**. IU Bloomington Evaluation Services & Testing Franklin Hall 014,

- 601 E. Kirkwood Ave. Bloomington, In 47405.
- Liaw Shu Hui, Gohkim Leng, (2002). **Biases in student evaluation of teaching: The ease of Economics & Administration, University of Malaya**: Department of Applied Statistics Faculty of Economics & Administration University of Malaya 50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA.
- McMaster University (2001). WWW- MSU. McMaster. Cal departments / research teaching / teach. Htm.
- Perkins, S. (2000). **Faculty Evaluation Committee Notes**: St. Louis. Community College.
- Peter, R. (2003). **The Development of a Methodology for Scoring University Instructors**. Performance: a case study involving two Thai universities. Journal of Quality in Higher Education, Vol. 9, No 1. p 55-68.
- Peter, S. (2000). **Evaluation faculty performance. A practical guide to assessing teaching**; research and service. Pp. 10-15.
- Staffan, W. (2002). **Teaching Skills and Academic Rewards**. Journal of Quality in Higher Education, Vol 8, No. 1, pp. 81-78.

Archive of SID