

دانشگاه فرهنگیان

دوفصلنامه علمی - پژوهشی

مطالعات آموزشی و آموزشگاهی

سال ششم، شماره شانزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۶

نوبت چاپ: ۱۳۹۷

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه ارزیابی کیفیت عملکرد اساتید دانشگاه فرهنگیان: رویکرد ۳۶۰ درجه

سیدعلیرضا هوشی السادات^۱، ایوب ابراهیمی^۲، حسین مولائی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۲۴

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی اعتبار پرسشنامه ارزیابی کیفیت عملکرد اساتید دانشگاه فرهنگیان با استفاده از نظرات اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان درباره ملاک‌ها و مؤلفه‌های ارزیابی از اساتید و نیز تعیین مراجع ارزیابی مناسب برای هر یک از مؤلفه‌های و گویه‌های ارزیابی عملکرد استاد در محیط دانشگاهی می‌پردازد. روش پژوهش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تشکیل می‌دهند که با بررسی جامعه آماری و مطابقت شرایط آنها با نیازهای تحقیق تعداد (۲۴۷) نفر از اساتید به‌عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای اطمینان از روایی نیز از روش توافق متخصصان حوزه نظارت و ارزیابی و برخی اعضای هیئت علمی دانشگاه استفاده شده است، اجرای مقدماتی این ابزار روی یک نمونه ۳۰ نفری انجام گرفت و پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه شد ($\alpha = 0.87$). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی - استنباطی از نرم افزار SPSS استفاده گردید. همچنین جهت استخراج مؤلفه‌های پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و نیز برای اعتبارسنجی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. براساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های پنجگانه: اخلاق حرفه‌ای، الترام عملی، توانایی حرفه‌ای، توانایی علمی آموزشی و مدیریت و رهبری کلاس به‌عنوان مؤلفه‌های ارزیابی اساتید شناخته شد. نتایج نشان داد اساتید دانشگاه، معاون آموزشی، مدیر گروه، دانشجویان و خودارزیابی را مراجع ارزیابی مناسب دانسته‌اند.

کلید واژه: ارزیابی اساتید، رویکرد ۳۶۰ درجه، مراجع ارزیابی، دانشگاه فرهنگیان

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

^۳ کارشناس ارشد بهسازی منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

ارزیابی عملکرد همواره فرآیندی اساسی و مهم برای همه سازمان‌ها و به خصوص برای نظام آموزش عالی بوده است که هدف آن رسیدن به تعالی و بهبود کیفیت در فرآیندهای یاددهی و یادگیری است. با توجه به ضرورت‌ها و الزاماتی که امروزه برای تضمین کیفیت در عرصه آموزشی و در نظام آموزش عالی ایجاد شده است، نیاز به اصلاح و توسعه نظام‌های تضمین کیفیت دانشگاهی بیش از پیش احساس می‌شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱). به همین جهت، معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان برای پرنمودن این شکاف، به عنوان نهاد دانشگاهی نوپا تشکیل شده است تا به خصوص نیاز به تضمین و بهبود کیفیت آموزشی را در سطوح اجرایی و در کلاس درس، مرتفع سازد. یکی از این عوامل فرآیندی کیفی، استاد و هیئت علمی است که وظیفه خطیر آموزش و تربیت دانشجومعلم را بر عهده دارند؛ دانشجومعلمانی که در آینده به پرورش سرمایه‌های کشور خواهند پرداخت.

از سوی دیگر، ارزیابی اساتید و اعضای هیئت علمی در نظام‌های آموزش عالی و به ویژه در دانشگاه فرهنگیان همواره محل بحث و مناقشه دست‌اندرکاران و عوامل دخیل در سیستم‌های نظارتی و ارزیابی عملکرد مربوط به آن بوده است. مجموعه عوامل دخیل در این نظام از بخش‌های توسعه منابع انسانی دانشگاه‌ها تا بخش‌های آموزشی و نیز دفتر نظارت و ارزیابی در برخی دانشگاه‌ها، به بحث مشکلات ارزیابی عملکرد اساتید در پایان ترم‌های تحصیلی پرداخته‌اند و از منظر تحقیقی نیز پژوهشگران مختلف به بررسی و عارضه‌یابی این ارزیابی‌ها پرداخته‌اند (آنا^۴، ۲۰۱۳).

مروری بر نقاط ضعف ارزیابی‌های گذشته از اساتید در دانشگاه‌های مختلف نشان می‌دهد که این ارزیابی‌ها؛ اولاً جنبه یک‌سویه داشته و فقط توسط دانشجویان انجام گرفته است، ثانیاً این پژوهش‌ها از نظر اعتبارسنجی و قابلیت اعتماد و روایی مورد بررسی و تأیید قرار نگرفته‌اند. از سوی دیگر، برخی از مؤلفه‌های شایستگی‌های آموزش و یادگیری مربوط به عملکرد استاد در ارزیابی‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به این شکاف در تحقیقات انجام شده و نیز اهمیت ارزشیابی اساتید از منظرهای مختلف، این پژوهش به رویکرد ارزیابی جامع چندمنبعی^۵ ۳۶۰ درجه در ارزیابی عملکرد آموزشی و تدریس اساتید پرداخته شده است. رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه یک استراتژی ارزیابی و بازخوردی است که موجب رشد و تعالی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌شود. بازخورد ۳۶۰ درجه براساس بازخورد از همکاران،

^۴ Annan^۵ Multisource

زیردستان، مدیران و دیگرانی است که در سیکل ارزیابی قرار دارند (مهار^۶، ۲۰۰۹). نتایج تحقیقات نیز نشان داده است که این بازخورد در افزایش کیفیت عملکرد و نیز کیفیت نظام دانشگاهی مؤثر است. برای مثال صاحبی، نصری و قلی‌نیا (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد تدریس استادان با تأکید بر آموزش مهندسی پرداخته و نتیجه گرفتند که از نظر استادان معیارهای طرح درس، برنامه زمانبندی در جلسات کلاسی با رعایت سرفصل‌ها و از نظر دانشجویان ارائه جزوه درسی، پاسخگویی به سؤالات، استفاده از مثال‌های مناسب، میزان مهارت‌های استاد در دروس عملی، میزان مشارکت و سرپرستی پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی کیفیت تدریس استادان است. باستانی و همکاران (۲۰۱۳) با پژوهشی با هدف بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی درباره سیستم ارزیابی کنونی و آرمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه در دانشکده پزشکی دانشگاه تهران به این نتیجه رسیدند که بهترین روش ارزیابی از اساتید روش ارزیابی ۳۶۰ درجه و فراتر از فرم‌های ارزیابی استاد توسط دانشجو است. برک^۷ (۲۰۰۹) در پژوهشی با هدف بررسی کارایی و اعتبار روش ۳۶۰ درجه در ارزیابی عملکرد آموزشی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی نتیجه گرفتند که به کارگیری این روش رضایت بیشتری از سوی اساتید و مدیران دانشگاه در ارزیابی عملکرد ایشان وجود دارد. تحقیقاتی نیز نشان داده است که به کارگیری مدل‌های جدید و مشارکتی در ارزیابی اساتید توسط دانشجویان و سایر مراجع ارزیابی می‌تواند به کاهش مقاومت‌ها، کاهش اثرات منفی ارزیابی، افزایش صحت و اعتبار داده‌ها و بازخورد و افزایش رضایتمندی از ارزشیابی کمک کند (خورسندی، فراهانی و شمسی، ۱۳۹۲).

اهمیت ارزشیابی اساتید نیز در اسناد دانشگاه فرهنگیان نیز به چشم می‌خورد. در چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه فرهنگیان در افق ۱۴۰۴ اشاره به برخورداری از هیأت علمی، کارشناسان، کارکنان و مدیران مؤمن، عامل، صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین شده است. همین‌طور در بند ۵ اهداف کلان به استقرار و نهادینه‌سازی نظام تضمین کیفیت نیز اشاره شده است. در بند ۲-۲ اهداف عملیاتی نیز به استقرار نظام جذب، به کارگیری، نگهداشت و تعدیل منابع انسانی (هیئت علمی) توانمند اشاره شده است. تمامی این موارد می‌رساند که ارزیابی صحیح از منابع انسانی اصلی دانشگاه یعنی اعضای هیأت علمی و نیز سعی در توانمند کردن و بالنده کردن ایشان از ضروریات و ملزومات داشتن یک نظام تضمین کیفیت مؤثر در عرصه نظام آموزش عالی می‌باشد.

در برخی پژوهش‌های انجام گرفته در ایران، خلأهایی چه از لحاظ ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها و چه از نظر روش‌های تحلیل آماری به چشم می‌خورد که کاربردی‌پذیری کمتری را در عرصه عمل فراهم می‌کند. در این پژوهش سعی شده است

^۶ mahar

^۷ BERK

تا با بهره گیری از روش های تحلیل عاملی اکتشافی، به خلأ روشی در تحلیل داده ها پاسخ درخوری داده شود و از سوی دیگر، با ارائه نتایج جهت اجرا به بخش های مربوطه دانشگاه فرهنگیان، نتایج کاربردی گشته و قابلیت ابلاغ جهت اجرای آن را داشته باشد.

زمینه و محیط انجام این تحقیق در دانشگاه فرهنگیان و بر بنیان پژوهش دیگری در دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه درباره شناسایی عوامل و مؤلفه های رویکرد ارزیابی اساتید توسط دانشجویان و نقاط قوت و ضعف آن و به طور کلی اعتباریابی به کارگیری این نوع روش ارزیابی در دانشگاه فرهنگیان بوده است که پس از مشخص شدن نتایج آن، ضرورت انجام پژوهش تکمیلی احساس شده و این پژوهش فاز دوم آن است. بدین منظور این پژوهش به اعتبارسنجی ارزیابی اساتید از سه منظر یا سه سؤال اساسی زیر به عنوان سؤال های پژوهشی می پردازد:

- ۱- وضعیت مؤلفه های ارزیابی عملکرد آموزشی و تدریسی اساتید در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟
- ۲- مؤلفه های مربوط به ارزیابی اساتید در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- ۳- مراجع ارزیابی مناسب هریک از مؤلفه های ارزیابی اساتید کدامند؟

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده ها توصیفی پیمایشی و از روش تحقیق کمی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اساتید شرکت کننده دانشگاه فرهنگیان که با استفاده از روش نمونه گیری کوکران ۲۴۷ نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش در این تحقیق، پرسشنامه ۳۷ سؤالی محقق ساخته بود که با مطالعه ادبیات نظری و پژوهش های انجام گرفته در زمینه ارزیابی اساتید در دانشگاه های مختلف و تعیین روایی آن توسط متخصصان حوزه نظارت و ارزیابی و برخی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت. اجرای مقدماتی این ابزار روی یک نمونه ۳۰ نفری، پایایی ۸۰ درصدی در مقیاس آلفای کرونباخ را نشان داد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و نیز از تحلیل عاملی اکتشافی جهت استخراج مؤلفه های پرسشنامه و نیز تحلیل عاملی تأییدی جهت اعتبارسنجی ابزار مورد استفاده انجام گرفت.

یافته ها

تجزیه و تحلیل حاصل از داده های پژوهش در دو بخش توصیفی و تحلیل عاملی اکتشافی ارائه شده اند. نتایج تحلیل توصیفی ۵ ملاک استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی است که در جدول زیر ارائه شده است.

سؤال ۱: وضعیت مؤلفه های ارزیابی مناسب اساتید در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

جدول ۱: مشخصه‌های آماری عامل‌های ارزیابی اساتید

عامل‌ها	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۲,۸۹	۰,۲۴۲
التزام عملی	۲,۸۴	۰,۲۵۵
توانایی حرفه‌ای	۲,۷۳	۰,۳۵۸
توانایی علمی و آموزشی	۲,۸۱	۰,۲۹۰
مدیریت و رهبری کلاس	۲,۸۴	۰,۲۶۸

نتایج جدول نشان می‌دهد که پراکندگی پایینی در میان عامل‌ها وجود داشته و بنابراین نظرات به هم نزدیک بوده‌اند. بالاترین میانگین مربوط به «اخلاق حرفه‌ای» با میانگین ۲,۸۹ و پایین‌ترین مقدار مربوط به «توانایی حرفه‌ای» با میانگین ۲,۷۳ گزارش شده است. مؤلفه‌های مدیریت و رهبری کلاس و التزام عملی بعد از آن دارای بیشترین اهمیت و اولویت جهت ارزیابی اساتید برخوردار بوده‌اند.

۲- مؤلفه‌ها و عامل‌های مربوط به گویه‌های پرسشنامه کدامند؟

در پاسخ به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید و از طریق نرم‌افزار SPSS در قالب عوامل جدید دسته‌بندی صورت گرفت. به منظور حصول اطمینان نسبت به کفایت نمونه‌برداری، صفر نبودن ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه نتایج KMO و آزمون بارتلت محاسبه شد. براساس نتایج اولیه تحقیق، مقدار KMO و آماره بارتلت به ترتیب ۰,۸۷۶ و ۳۶۱۸,۶ بدست آمد که در سطح ۰,۰۵ معنادار شد و نشان داد که داده‌ها جهت انجام تحلیل اکتشافی مناسب بوده‌اند.

بنابراین با وجود این مقادیر مطلوب می‌توان تحلیل عاملی انجام داد. تحلیل عاملی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی اجرا شد. برای اینکه مؤلفه‌های اصلی مشخص شوند، ارزش‌های مطلق زیر ۰,۴ انتخاب شد. ماتریس همبستگی به شیوه واریماکس (با فرض غیرهم‌بسته بودن عامل‌ها) چرخش داده شد. مشخصه‌های آماری اولیه در جدول شماره ۹ نمایش داده شده‌اند. نام‌گذاری عوامل با کمک تیم متخصص افراد صاحب‌نظر، پس از چندبار اصلاح و ویرایش نهایی شدند.

جدول ۲: مقادیر تحلیل اکتشافی

عوامل	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده
۱	۵,۵۵۸	۱۵,۴۳۸	۱۵,۴۳۸
۲	۴,۵۰۵	۱۲,۵۱۳	۲۷,۹۵۰
۳	۳,۷۱۸	۱۰,۳۲۸	۳۸,۲۷۸
۴	۳,۴۸۲	۶,۶۷۳	۴۷,۹۵۱
۵	۳,۰۸۹	۸,۵۸۰	۵۶,۵۳۲
۶	۲,۸۹۲	۸,۰۳۴	۶۴,۵۶۶
۷	۱,۹۴۷	۵,۴۰۸	۶۹,۹۷۴

بر اساس داده‌های جدول بالا، ارزش ویژه عامل ۱ تا ۷ به دست آمده، بزرگتر از ۱ هستند و این دوازده عامل روی هم ۶۹,۹۷۴ درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. پس از بررسی ماتریس چرخ یافته به روش واریماکس، مشخص شد که گویه‌های ۳۰ و ۳۵ به دلیل پایین بودن همبستگی آنها با عوامل (کمتر از ۰,۴۰) در زیر هیچ عاملی قرار نگرفتند و باید حذف شده و دوباره تحلیل عاملی صورت گیرد، با انجام تحلیل عاملی مجدد نتایج به دست آمده در جدول زیر ارائه شده‌اند:

جدول ۳: بارهای عاملی مؤلفه اخلاق حرفه‌ای

سؤالات	مؤلفه‌ها	گویه	بار عاملی
۱	اخلاق حرفه‌ای	حسن خلق، سعه صدر و رعایت آداب و رفتار اجتماعی مناسب با دانشجویان	۰,۵۵
۲		دارا بودن مقبولیت علمی در دانشگاه	۰,۶۲
۳		رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان	۰,۷۶
۴		دارا بودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه	۰,۶۷
۵		صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات	۰,۷۹
۶		توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه	۰,۲۴

نتایج در مورد ملاک اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و ۶ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، دو گویه «صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات» (۰,۷۹)

و «رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان» (۰,۷۶) دارای بیشترین بار عامل بوده و لذا اهمیت بالایی را در این عامل نشان می‌دهند.

جدول ۴: بارهای عاملی مؤلفه التزام عملی

ردیف	ملاک	گویه	بار عاملی
۱	التزام عملی	نظم و انضباط کاری و حضور به‌موقع استاد و رعایت زمان کلاس	۰,۵۶
۲		وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در ارائه خدمات آموزشی و انجام وظایف	۰,۶۶
۳		داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری	۰,۷۵
۴		ایجاد انگیزه و رغبت جهت تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان	۰,۶۲
۵		میزان تعامل با همکاران و دانشجویان در دانشگاه	۰,۴۵
۶		امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس	۰,۵۳
۷		احترام و پایبندی به ارزش‌های اسلامی و ملی در محیط‌های آموزشی	۰,۴۱
۸		میزان پایبندی و رعایت قوانین، مقررات و برنامه‌های مصوب دانشگاه	۰,۵۷

نتایج در مورد ملاک التزام عملی نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و ۸ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری» دارای بیشترین بار عاملی بوده و لذا اهمیت بالایی را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۵: بارهای عاملی مؤلفه توانایی حرفه‌ای

سؤالات	ملاک	نشانه‌گر	بار عاملی
۱	توانایی حرفه‌ای	توجه به ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان در ارائه خدمات آموزشی	۰,۶۰
۲		توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان	۰,۷۲
۳		استفاده از روش‌های نوین آموزشی و پژوهش محور در امر تدریس	۰,۵۵
۴		به‌کارگیری فناوری و وسایل کمک آموزشی متناسب در امر تدریس	۰,۵۵
۵		انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان	۰,۷۰
۶		کیفیت آزمون و سؤالات طرح‌شده در امتحانات پایانی	۰,۶۹
۷		استفاده مطلوب از مثال‌های مفهومی، عینی و کاربردی و ارائه تمرین‌های مناسب	۰,۶۱
۸		کیفیت انجام ارزشیابی دانشجو در کلاس درس و طول ترم تحصیلی	۰,۶۵

نتایج در مورد ملاک توانایی حرفه‌ای نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۸ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان» و «انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادهای، انتقادات و دیدگاه‌های دانشجویان» دارای بیشترین بار عاملی بوده و لذا اهمیت بالایی را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۶: بارهای عاملی مؤلفه توانایی علمی و آموزشی

سؤالات	ملاک	نشانه‌گر	بار عاملی
۲۳	توانایی علمی و آموزشی	آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی و رعایت پیوستگی و انسجام مطالب	۰,۶۳
۲۴		ارائه سرفصل درس به دانشجویان و رعایت آن در طول ترم تحصیلی	۰,۵۷
۲۵		مشارکت‌دادن دانشجویان در مباحث درسی	۰,۵۰
۲۶		توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس	۰,۵۵
۲۷		حساسیت و اهمیت‌دادن به کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی- یادگیری	۰,۶۱
۲۸		میزان علاقه و اشتیاق استاد به امر آموزش و تدریس	۰,۵۶

نتایج در مورد ملاک توانایی علمی و آموزشی نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۶ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی» و «رعایت پیوستگی و حساسیت و اهمیت‌دادن به کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی- یادگیری» دارای بیشترین بار عاملی بوده و لذا اهمیت بالایی را در این عامل نشان می‌دهد.

جدول ۷: بارهای عاملی مؤلفه مدیریت و رهبری کلاس

سؤالات	ملاک	نشانه‌گر	بار عاملی
۲۹	مدیریت و رهبری کلاس	قدرت اداره و رهبری کلاس درس	۰,۵۰
۳۰		میزان تسلط و اشراف به موضوع و محتوای درس	۰,۶۱
۳۱		به‌روزرودن استاد و ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی	۰,۶۱
۳۲		استفاده مفید از وقت کلاس برای فعالیت‌های آموزشی	۰,۵۸
۳۳		بیان صریح و قابل فهم هدف و محتوای درسی برای دانشجویان	۰,۶۰
۳۴		توانایی تفهیم و انتقال مطالب اساسی درس به دانشجویان	۰,۶۰
۳۵		توانایی سازماندهی موضوع تدریس در قالب یک طرح و برنامه درسی مشخص	۰,۵۷

نتایج در مورد ملاک مدیریت و رهبری کلاس نشان می‌دهد که همه عوامل دارای بار عامل بالا و مناسب بوده‌اند و مجموعاً ۶ گویه با عامل مزبور همبستگی قوی داشته‌اند. در میان گویه‌ها، گویه «میزان تسلط و اشراف به موضوع و

به‌روزبودن استاد» و «ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی» دارای بیشترین بار عاملی بوده و لذا اهمیت بالایی را در این عامل نشان می‌دهد.

۳-مراجع ارزیابی مناسب هریک از مؤلفه‌های ارزیابی اساتید کدام هستند؟

در پاسخ به این سؤال، وزن‌ها و اولویت‌های داده‌شده به هریک از مراجع مناسب ارزیابی از منظر اساتید شرکت‌کننده در اجلاس اخذ و تحلیل شده و درصد آن محاسبه گردید. به این ترتیب که کد ۰ و ۱ به هریک از مراجع ارزشیابی ۴ گانه یعنی معاون آموزشی، مدیر گروه، دانشجو و استاد داده شد و سپس با بررسی کدهای داده‌شده، مرجع ارزشیابی مناسب هریک از مؤلفه‌های و گویه‌ها مشخص گردید که نتایج آن در جدول‌های زیر ارائه شده است:

سؤالات	مؤلفه‌ها	گویه	معاون آموزشی	مدیر گروه	دانشجویان	خود ارزیابی	
۱	اخلاق حرفه‌ای	حسن خلق، سعه صدر و رعایت آداب و رفتار اجتماعی مناسب با دانشجویان	√	√	√	√	
۲		دارابودن مقبولیت علمی در دانشگاه	√	√	√		
۳		رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان	√	√	√	√	
۴		دارابودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه	√	√	√		
۵		صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات	√	√	√		
۶		توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه				√	
۷	التزام عملی	نظم و انضباط کاری و حضور به موقع استاد و رعایت زمان کلاس	√	√	√	√	
۸		وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در ارائه خدمات آموزشی و انجام وظایف	√	√	√	√	
۹		داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری	√	√	√	√	
۱۰		ایجاد انگیزه و رغبت جهت تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان	√	√	√	√	
۱۱		میزان تعامل با همکاران و دانشجویان در دانشگاه	√	√	√	√	
۱۲		امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس	√	√	√	√	
۱۳		احترام و پایبندی به ارزش‌های اسلامی و ملی در محیط‌های آموزشی	√	√	√	√	
۱۴		میزان پایبندی و رعایت قوانین، مقررات و برنامه‌های مصوب دانشگاه	√	√	√	√	
۱۵		توجه به ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان در ارائه خدمات آموزشی	√	√	√	√	
۱۶		توانمندی و رغبت استاد در پاسخگویی به سؤالات و ابهامات دانشجویان	√	√	√	√	
۱۷		استفاده از روش‌های نوین آموزشی و پژوهش‌محور در امر تدریس	√	√	√	√	
۱۸		توانایی حرفه‌ای	به‌کارگیری فناوری و وسایل کمک‌آموزشی متناسب در امر تدریس	√	√	√	√
۱۹		انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان	√	√	√	√	
۲۰		کیفیت آزمون و سؤالات طرح‌شده در امتحانات پایانی	√	√	√	√	
۲۱	استفاده مطلوب از مثال‌های مفهومی، عینی و کاربردی و ارائه تمرین‌های مناسب	√	√	√	√		
۲۲	کیفیت انجام ارزشیابی دانشجو در کلاس درس و طول ترم تحصیلی	√	√	√	√		

سؤالات	مؤلفه‌ها	گویه	معاون آموزشی	مدیر گروه	دانشجویان	خود ارزیابی
۲۳	توانایی علمی و آموزشی	آمادگی قبلی برای ارائه مطالب درسی و رعایت پیوستگی و انسجام مطالب		√	√	√
۲۴		ارائه سرفصل درس به دانشجویان و رعایت آن در طول ترم تحصیلی		√	√	√
۲۵		مشارکت دادن دانشجویان در مباحث درسی		√	√	√
۲۶		توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس	√		√	√
۲۷		حساسیت و اهمیت دادن به کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی- یادگیری	√	√	√	
۲۸		میزان علاقه و اشتیاق استاد به امر آموزش و تدریس		√	√	√
۲۹	مدیریت و رهبری کلاس	قدرت اداره و رهبری کلاس درس		√	√	√
۳۰		میزان تسلط و اشراف به موضوع و محتوای درس		√	√	√
۳۱		به‌روبودن استاد و ارائه مطالب جدید علمی با کاربرد عملی		√	√	√
۳۲		استفاده مفید از وقت کلاس برای فعالیت‌های آموزشی		√	√	√
۳۳		بیان صریح و قابل فهم هدف و محتوای درسی برای دانشجویان		√	√	√
۳۴		توانایی تفهیم و انتقال مطالب اساسی درس به دانشجویان		√	√	√
۳۵		توانایی سازماندهی موضوع تدریس در قالب یک طرح و برنامه درسی مشخص		√	√	√

جدول بالا مربوط به سؤالات و مؤلفه‌های مربوط به معاون آموزشی است. به عبارت دیگر، با توجه به تحلیل پرسشنامه، پاسخ‌دهندگان اعلام داشتند که در گویه‌ها و نیز مؤلفه‌های جدول بالا، معاون آموزشی را مُحِق برای ارزیابی می‌دانند. از نظر اساتید، «مدیریت و رهبری کلاس» تنها ملاکی بود که قابل ارزیابی توسط معاون آموزش دانشکده یا پردیس نیست. در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، از میان ۶ گویه، تنها ۲ گویه شایسته ارزیابی توسط معاون آموزشی تشخیص داده شد و در مؤلفه توانایی حرفه‌ای نیز از میان ۸ گویه، تنها ۳ گویه در جدول بالا مناسب ارزیابی توسط معاون آموزشی تشخیص داده شد. در مؤلفه التزام عملی، همه گویه‌ها برای ارزیابی توسط معاون آموزشی مناسب دیده شد و در مؤلفه اخلاق حرفه‌ای تنها گویه «رعایت عدالت و انصاف در برخورد با دانشجویان» مناسب ارزیابی توسط معاون آموزشی تشخیص داده نشد.

در جدول بالا نیز که مربوط به مدیر گروه آموزشی است نتایج نشان می‌دهد که از نظر اساتید پاسخ‌دهنده، همه مؤلفه‌ها قابل ارزیابی توسط مدیر گروه می‌باشند. در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، گویه «توجه و دقت استاد نسبت به حضور دانشجویان در کلاس» از نظر پاسخ‌دهندگان برای ارزیابی توسط مدیر گروه، مناسب تشخیص داده نشدند.

جدول بالا نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌ها دارای شایستگی لازم برای ارزیابی توسط دانشجویان می‌باشند. تنها گویه «توجه به پوشش و آراستگی خود در محیط دانشگاه» از نظر پاسخ‌دهندگان شایسته ارزیابی توسط دانشجویان تشخیص داده نشد.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که در زمینه خودارزیابی، تمامی گویه‌های مدیریت و رهبری کلاس شایسته ارزیابی توسط خود استاد شناخته شدند، در مؤلفه توانایی علمی و آموزشی، گویه «حساسیت و اهمیت دادن به کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی-یادگیری» شایسته خودارزیابی استاد نمی‌باشد، در مؤلفه توانایی حرفه‌ای، گویه «انتقادپذیری و واکنش منطقی به پیشنهادها، انتقادها و دیدگاه‌های دانشجویان» برای خودارزیابی استادان مناسب تشخیص داده نشد، در مؤلفه التزام عملی، گویه‌های «داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های تدریس و یادگیری»، «ایجاد انگیزه و رغبت جهت تحقیق و مطالعه در میان دانشجویان» و «امکان ارتباط حضوری و غیر حضوری دانشجو با استاد خارج از ساعات کلاس» برای خودارزیابی توسط استاد مناسب شناخته نشد و در نهایت در مؤلفه اخلاق حرفه‌ای، گویه‌های «دارا بودن مقبولیت علمی در دانشگاه»، «دارا بودن مقبولیت اخلاقی و رفتاری در دانشگاه» و «صداقت در گفتار و کردار و عمل به تعهدات» برای خودارزیابی استاد مناسب دیده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان اظهار داشت که بهترین نوع ارزشیابی عملکرد آموزشی و کلاسی اساتید، یک ارزیابی جامع با رویکرد ۳۶۰ درجه شامل خودارزیابی، ارزیابی توسط دانشجو، ارزیابی توسط معاون آموزشی و توسط مدیر گروه است. این موضوع با توجه به عدم انجام سه ارزیابی دیگر و انجام ارزیابی استاد توسط دانشجو در اکثر نظام‌های آموزش عالی کشور اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. در این صورت می‌توان انتظار داشت تا با انجام ارزیابی جامع‌تر و بهره‌گیری از رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه بهتر بتوان کیفیت را در آموزش استاد رصد کرده و تضمین نمود و از قضاوت‌ها و دیدگاه‌های سوگیرانه و خطاهای قضاوتی جلوگیری نمود. این نتایج با تحقیقات رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان است که در ارزیابی اساتید توسط دانشجویان از به کارگیری رویکردهای جامع‌تر حمایت کرده و خودارزیابی استاد را نیز پیشنهاد می‌کنند. گیتانی و صادق‌نژاد (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود دریافتند که رویکرد ۳۶۰ درجه در ارزشیابی اثربخشی تدریس و آموزش اساتید می‌تواند در ارتقای کیفیت تدریس استاد و کیفیت آموزشی دانشگاه مؤثر باشد. شپارد (۲۰۱۳) نیز به بررسی ادراکات مدیران دانشگاه و اساتید از فرآیند ارزیابی‌شان پرداخت و نتیجه گرفت که هر دوی این گروه‌ها در ارزشیابی آموزشی اثربخشی اساتید مؤثر می‌باشند. اسپورن، بروکس و

مورتلمانس (۲۰۱۳) در تحقیق‌شان درباره مفهوم ارزیابی دانشجویان از تدریس، به این نتیجه رسیدند که برخی سوگیری‌ها در فرآیند ارزشیابی و به‌خصوص سوگیری‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی معلم در اعتبار روش و ابزار ارزیابی استاد تأثیر می‌گذارد. در عین حال، ارزیابی تدریس استاد توسط دانشجو را همچنان معتبر می‌داند که این نتیجه با یافته‌های این تحقیق درباره ارتباط گویه‌های ارزیابی استاد با مرجع ارزیابی دانشجو منطبق می‌باشد. در واقع، ویژگی‌ها و گویه‌های مرتبط با مدیریت و رهبری کلاس درس به وجه مناسبی می‌تواند توسط دانشجو به‌عنوان یکی از مراجع ارزیابی سنجیده شود.

همین‌طور در این پژوهش ۵ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای، التزام عملی، توانایی حرفه‌ای، توانایی علمی و آموزشی و مدیریت و رهبری کلاس؛ به‌عنوان مؤلفه‌های بارگذاری شده در فرآیند تحلیل عاملی به دست آمدند و بارهای عاملی بالایی را کسب نمودند که اعتبار ابزار را برای سنجش عملکرد آموزشی و تدریس استادان و نیز سایر ویژگی‌ها و شایستگی‌های استادان در دانشگاه فرهنگیان مورد تأیید قرار دادند. این ۵ مؤلفه که در تحقیقات آتی جای بررسی بیشتری خواهند داشت، هریک دارای بارهای معنایی خاصی می‌باشند و به نظر می‌رسد که به‌عنوان مؤلفه‌های جدا از هم، بخش‌هایی از عملکرد استاد و نیز ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی وی را می‌سنجند. نتایج به‌دست آمده در این ۵ مؤلفه می‌رساند که باید تنها به ارزیابی دانشجو از استاد اکتفا نکرده و ارزیابی سایر ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصیتی وی را، فراتر از ویژگی‌های تدریس او، در خلال ترم مورد ارزیابی قرار داد. این نتایج حداقل در میان تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور نوآورانه محسوب می‌شود. آنا و همکاران (۲۰۱۳) نیز با مرور ادبیات و بررسی ارزیابی استاد توسط دانشجو به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های اعضای هیئت علمی، ادراکات و ویژگی‌های دانشجویان، ویژگی‌های کلاسی، ارزیابی مجازی در مقابل کتبی، اعتبار و روایی و به‌کارگیری ابزار مناسب از ویژگی‌های ارزشیابی مناسب استاد توسط دانشجو هستند که در برخی مؤلفه‌ها با تحقیق حاضر مشابهت دارند.

در تحقیقات آینده، باید ضمن شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های دیگر، شایستگی‌های عملکردی استاد و اعتبارسنجی ابزارهای مورد استفاده، تأثیرات و پیامدهای استفاده از رویکرد ۳۶۰ درجه در ارزشیابی استاد بررسی شده و در دانشگاه فرهنگیان به شکل مناسبی کاربرد پیدا کند. ضمن آنکه تأثیرات استفاده از این رویکرد با سایر دانشگاه‌های دیگر مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع

رحیمی، مسعود؛ زروج حسینی، ربابه؛ دارابیان، محسن؛ طاهریان، عباسعلی؛ خسروی، احمد (۱۳۹۱). ارزیابی اساتید توسط دانشجویان: رویکردی جامع. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، ۴۵ دوره مهم، شماره اول، ص ۵۶.

محمودی صاحبی، موسی؛ نصری، صادق؛ قلی نیا قلزم، حمید (۱۳۹۲). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد تدریس استادان با تأکید بر آموزش مهندسی. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، جلد ۷، شماره ۴

خورسندی، محبوبه؛ علی آبادی فراهانی، کبری؛ شمسی، محسن (۱۳۹۲). مقایسه نگرش اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اراک از ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید به روش ارزیابی آنلاین. مجله توسعه آموزش در علوم-پزشکی. دوره ۶ شماره ۱۲

Annan, S. L., Tratnack, S., Rubenstein, C., Metzler-Sawin, E., & Hulton, L. (۲۰۱۳). An integrative review of student evaluations of teaching: Implications for evaluation of nursing faculty. *Journal of Professional Nursing*, ۲۹(۵), e۱۰-e۲۴.

BERK, RONALD A(۲۰۰۹). Using the ۳۶۰° multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Medical Teacher* Volume ۳۱, Issue ۱۲.

Spooren, P., Brockx, B., & Mortelmans, D. (۲۰۱۳). On the validity of student evaluation of teaching the state of the art. *Review of Educational Research*, ۸۳(۴), ۵۹۸-۶۴۲.

BASTANI, P., AMINI, M., NEJAD, K. T., & ZADEH, N. S. (۲۰۱۳). Faculty members' viewpoints about the present and the ideal teacher evaluation system in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, ۱(۴), ۱۴۰-۱۴۷.

Geitani, Alborz. Sadehnezhad, Fakhrieh.(۱۳۹۳). Evaluating faculty competence in School of Humanities in Broujerd Azad University (using ۳۶۰ degree feedback method). International conference on management on ۲۱th centry, Tehran, Aug ۷th on ۸th .

Sheppard, J. D. (۲۰۱۳). Perceptions of teachers and administrators regarding the teacher evaluation process.

Mahar, J. A. (۲۰۰۹). The Use of ۳۶۰-Degree Feedback Compared to Traditional Evaluative Feedback for the Professional Growth of Teachers.

Berk, R. A. (۲۰۰۹). Using the ۳۶۰ multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Medical teacher*, ۳۱(۱۲), ۱۰۷۳-۱۰۸۰.