

تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی ابزاری برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی؛ موردی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه^۱

سمیه رجبی^۲
عبدالحمید پاپ زن^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۰۳/۰۶
تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۰۷/۲۸

چکیده

هدف کلی این مطالعه توصیفی - پیمایشی، تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی ابزار ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی است. جامعه مورد مطالعه را دانشجویان، اساتید، مدیران و همچنین کارشناسان دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه تشکیل می دهند. تعداد دانشجویان این دانشکده ۱۰۷۶ نفر ($N=1076$) بود که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ($n=280$) و به صورت کاملاً تصادفی تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌های مورد نیاز از دانشجویان، پرسشنامه‌ای بیست‌گویه‌ای به منظور بررسی نظرات آنان در رابطه با اهمیت مواردی بود که در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی باید مد نظر قرار گیرد که با استفاده از طیف لیکرت طراحی شد. روایی ابزار توسط اساتید دانشکده کشاورزی رازی و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۲)، مورد تأیید قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان نیز از روش

۱. این مقاله مربوط به یک پژوهش آزاد علمی پژوهشی می باشد.

s.rajabi2008@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی

۳. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی

دلفی استفاده شد. پس از بررسی نظرات دانشجویان، اساتید و غیره، «بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی» (FMPE)، طراحی شد که شامل بخش‌های مختلفی است و عملکرد اعضای هیئت علمی را از جهات مختلف و توسط افراد متفاوت، مورد ارزشیابی قرار می‌دهد. عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی و ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، از جمله حوزه‌هایی است که با استفاده از FMPE، مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. واژگان کلیدی: ارزشیابی عملکرد، اعضای هیئت علمی، روش دلفی، روش‌های کمی و کیفی.

مقدمه و بررسی ادبیات

ارزشیابی، روش نظام‌مندی برای بررسی پیامدهای یک برنامه و شناسایی نقاط ضعف و قوت آن است که آگاهی از نتایج و بازخوردها، منجر به تصمیمات اثربخش‌تر و بهبود عملکرد خواهد شد. بر این اساس، ارزشیابی در امر آموزش و تعلیم و تربیت نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است و هر ساله دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، به منظور ارتقای کیفیت آموزش، بهبود روش‌های تدریس، افزایش سطح علمی و پژوهشی و همچنین تصمیم‌گیری منطقی در رابطه با نحوه استخدام، ارتقا و برآورد مالی، از ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بهره می‌گیرند (کیچل و همکاران، ۲۰۰۷؛ والر، ۲۰۰۴ و یائو و همکاران، ۲۰۰۳). بی‌شک با توجه به نقش محوری اعضای هیئت علمی در برنامه‌های علمی، پژوهشی و آموزشی دانشگاه‌ها، ارزشیابی عملکرد آنان می‌تواند مؤثر واقع شود. البته در این راستا دو اصل مهم وجود دارد که توجه به آنها سبب اثربخشی بیشتر فرایند ارزشیابی خواهد شد: تعیین روش و نحوه ارزشیابی و همچنین تعریف شاخص‌ها و مواردی که باید مورد ارزشیابی قرار گیرند (برک، ۲۰۰۵). در حال حاضر، رهیافت‌ها و روش‌های متفاوتی در امر ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، مورد استفاده قرار می‌گیرد که ارزشیابی توسط دانشجویان، ارزشیابی توسط همکاران، ارزشیابی توسط کارکنان، ارزشیابی توسط مسئولان و مدیران، خودارزشیابی اعضای هیئت علمی،

اندازه‌گیری میزان یادگیری، ارزشیابی از طریق مشاهده، ارزشیابی از طریق فارغ‌التحصیلان و آزمون مهارت‌ها، برخی از آن روش‌هاست (برک، ۲۰۰۵ و ایامو و آدووا، ۲۰۰۵). ارزشیابی‌های اولیه به صورت رسمی و توسط مسئولان دانشکده‌ها انجام می‌گرفت، اما به تدریج و با مشاهده کاستی‌هایی در این روش، دانشجویان نیز به عنوان یک منبع اطلاعاتی مهم وارد عرصه ارزشیابی شدند (والر، ۲۰۰۴). به مرور زمان نقش آنان در ارزشیابی پررنگ‌تر از قبل شد، ضمن اینکه محققان بسیاری نیز مطالعات خود را بر این مقوله متمرکز نمودند، به گونه‌ای که اولین موج مطالعات در این خصوص در دهه ۱۹۲۰ ایجاد شد و در دهه ۱۹۷۰ که محققان به بررسی قابلیت کاربرد این روش در شرایط مختلف پرداختند، به اوج خود رسید (اسپورن و مورتلمن، ۲۰۰۶). در سال‌های اخیر نیز ضمن انجام مطالعات بسیار (بوردن، ۲۰۰۷؛ چن و همکاران، ۲۰۰۳؛ کلایسون، ۱۹۹۹؛ فلدمن، ۱۹۷۸؛ گراسینگ، ۱۹۹۴؛ اسپورن و مورتلمن، ۲۰۰۶ و واچل، ۱۹۹۸) بر سر درستی یا نادرستی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان، اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. به اعتقاد برخی از محققان، دانشجویان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی هستند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۵) زیرا آنان معتقدند، دانشجویان تنها افرادی هستند که به طور مستقیم تحت تعلیم اساتید قرار می‌گیرند (شکورنیا و همکاران، ۱۳۸۶). در همین راستا میورای (۱۹۹۷)، معتقد است اگر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان به صورت تخصصی انجام گیرد، می‌تواند بر کارایی آموزش بیافزاید. عده‌ای دیگر از محققان نیز بر این نکته تأکید دارند که ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان با استفاده از فرم‌های ارزشیابی، کاری است که به طور معمول انجام می‌گیرد ولی روایی و پایایی این فرم‌ها قابل تأمل است (حسینی و سرچمی، ۱۳۸۱) زیرا در صورت بهره‌گیری از ابزارهای ناقص، ممکن است ارزشیابی نادرستی از عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، صورت گیرد (سایمونس، ۱۹۹۶). به منظور ارزشیابی همه‌جانبه عملکرد اعضای هیئت علمی و فراهم کردن داده‌هایی منطبق با اهداف ارزشیابی و قابل اتکا برای تصمیمات آتی دانشگاه‌ها،

ارزشیابی باید به صورت یک فرایند جامع انجام شود (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۵). در یک رهیافت جامع باید از منابع اطلاعاتی مختلفی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود (یونس، ۲۰۰۳)، ضمن اینکه علاوه بر عملکرد آموزشی، سایر جوانب نیز مورد ارزشیابی قرار گیرد (گراسینگ، ۱۹۹۴ و دی‌فینک، ۲۰۰۶). به عنوان نمونه، عملکرد پژوهشی و تحقیقی، مشاوره‌ای و خدماتی، از جمله جنبه‌های عملکردی قابل توجه در ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی است.

پس از تعیین اهداف ارزشیابی، روش انجام ارزشیابی و مواردی که باید مورد ارزشیابی قرار گیرند، مهم‌ترین مسئله انتخاب یا طراحی ابزار مناسب برای اجرای فرایند ارزشیابی است (دی‌فینک، ۲۰۰۶). ابزار مورد استفاده در ارزشیابی باید ابزاری جامع و کامل باشد که بر اساس اهداف و با مد نظر قرار دادن نقش منابع اطلاعاتی آگاه و افراد ارزیاب، قادر باشد موارد و شاخص‌های تعیین شده را به دقت مورد ارزشیابی قرار دهد و از روایی و پایایی لازم برخوردار باشد (برک، ۲۰۰۵). به همین علت، برخی از محققان به بررسی محتوا و ساختار ابزارهای ارزشیابی و تأیید روایی و پایایی آن پرداختند (کرادر و باتلر، ۱۹۹۴). بنابراین با عنایت به این مطلب که موضوع ارزشیابی و قضاوت در مورد چگونگی اجرا و انجام رسالت آموزشگران و به‌ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، همواره مورد بحث و گفت‌وگو در محافل آموزشی و دانشگاهی است و در حال حاضر تقریباً تنها ملاک برای ارزشیابی عملکرد اساتید دانشگاه‌ها پرسشنامه‌ای است که معمولاً در اواخر ترم توسط دانشجویان تکمیل و از طریق دفاتر نظارت و ارزشیابی دانشگاه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و متأسفانه در بسیاری موارد، فقط این ابزار و نتایج آن است که مبنای قضاوت قرار می‌گیرد. با توجه به این مشکل، تصمیم بر آن شد که ابزاری چندبُعدی طراحی شود که بتواند از زوایای چندگانه عملکرد اساتید را ارزشیابی کند. در این مسیر بهره‌گیری از دو روش تحقیق کمی و کیفی و استفاده از داده‌هایی که از منابع مختلف دانشجوی، اعضای هیئت علمی، کارشناسان و مدیران جمع‌آوری شود، مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، هدف کلی این مطالعه، تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی

بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی است که اهداف اختصاصی زیر نیز برای دستیابی آن مد نظر بود:

۱. بررسی نظر اساتید، مدیران و کارکنان آموزشی در رابطه با نحوه ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی؛
۲. بررسی نظر دانشجویان در رابطه با اهمیت مواردی که در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی باید مد نظر قرار گیرد؛
۳. طراحی و تدوین بسته جامع ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی - کیفی، از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع و شیوه گردآوری از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه را دانشجویان، اساتید و همچنین مدیران و کارشناسان دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه تشکیل می دهند. تعداد دانشجویان این دانشکده ۱۰۷۶ نفر ($N=1076$) بود که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ($n=280$) تعیین شد و اعضای نمونه به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های مورد نیاز از دانشجویان پرسشنامه‌ای بیست‌گویه‌ای، به منظور بررسی نظرات آنان در رابطه با مهم‌ترین موارد در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی بود که با استفاده از طیف لیکرت (مشمول بر پنج مقیاس، از خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شد. روایی ابزار توسط اساتید دانشکده کشاورزی رازی و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($0/72$) مورد تأیید قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از اساتید، مدیران و کارشناسان، از روش دلفی استفاده شد. روش دلفی هنگامی استفاده می‌شود که بخواهیم در مورد یک موضوع خاص به اتفاق نظر جمع متخصص برسیم. برای این منظور نخستین قدم تهیه سؤال یا گویه‌هایی در رابطه با موضوع مورد نظر است. سؤال‌ها به صورت پرسشنامه نیمه‌ساختارمند تدوین و برای متخصصان ارسال می‌شود. دور دوم که پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل دور اول انجام

می‌شود، شامل پرسشنامه دوم است که از جمع‌بندی نظرات دور اول گردآوری شده است. تعداد دورها به طور متوسط و معمول سه دور است. در مرحله‌ای از این روش می‌توان از مقیاس‌هایی مانند طیف لیکرت برای رتبه‌بندی استفاده کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳).

جامعه مورد مطالعه در این روش، اساتید، مدیران و کارشناسان دانشکده کشاورزی رازی کرمانشاه در سال ۱۳۸۷ بودند که متناسب با طبیعت تحقیق دلفی و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (گال و همکاران، ۱۳۸۶) تعداد ۱۷ نفر (n=17) به عنوان افراد متخصص و خبره انتخاب شدند (تعداد ۱۰ نفر از اساتید و مدیران گروه‌ها و ۷ نفر از کارشناسان). ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه نیمه‌ساختارمند و ساختارمند بود که در سه دور طراحی و به انضمام نامه همراه برای اعضای مورد نظر ارسال شد. روایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات متخصصان و اساتید و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. به نقل از رابرتز و دیر (۲۰۰۴) و مارتین و همکاران (۲۰۰۶)، دالکی^۱ معتقد است اگر تعداد پاسخ‌دهندگان یا اعضای نمونه در روش دلفی بیشتر از ۱۳ نفر باشد، پایایی بیشتر از ۰/۸ خواهد بود. در این مطالعه روش دلفی شامل سه دور بود. در دور اول در قالب پرسشنامه نیمه‌ساختارمند از متخصصان خواسته شد که نظرات خود را در مورد هدف و روش‌های ارزشیابی جامع، افراد ارزشیابی‌کننده، حوزه‌های عملکردی که باید ارزشیابی شوند و مواردی که باید در فرم‌های ارزشیابی توسط دانشجویان گنجانده شود، ذکر کنند. در دور دوم پس از بررسی و جمع‌بندی نظرات، موارد اشاره‌شده در قالب پرسشنامه ساختارمند، به منظور اولویت‌بندی مجدد به متخصصان ارائه شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از میانگین و انحراف معیار مورد پردازش قرار گرفت. سپس با استفاده از نتایج دوره‌های قبل، پیش‌نویس ابزار ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، طراحی و تدوین شد و میزان موافقت متخصصان با هریک از موارد قیدشده در این پیش‌نویس، مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت با در نظر گرفتن نظرات دانشجویان و همچنین نتایج روش دلفی، ابزاری جامع برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشکده کشاورزی رازی کرمانشاه تدوین شد.

1. Dalkey

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی نظر اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان در رابطه با نحوه ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی، روش دلفی مورد استفاده قرار گرفت و جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در قالب روش دلفی در سه دور سازماندهی شد. دور اول به منظور بررسی نظرات اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان برگزیده به عنوان اعضای نمونه در رابطه با نحوه ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی بود. در این دور چند سؤال آنها - باز در مورد اهداف، روش‌ها، ابزارها، افراد ارزیاب و موارد قابل توجه در ارزشیابی عملکرد آموزشی، مطرح شد. پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها، محورها و مواردی شناسایی و بر اساس فراوانی پاسخ‌دهندگان، تنظیم شد (جدول شماره ۱). بر اساس نتایج، ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های آموزشی به عنوان هدف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. همچنین بیشتر اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، عملکرد آموزشی، ویژگی‌های فردی، دستاوردهای علمی و مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی اعضای هیئت علمی را از موارد برشمرده‌اند که در فرایند ارزشیابی باید مدنظر قرار گیرد. از لحاظ روش ارزشیابی نیز بیشترین فراوانی پاسخ‌ها مربوط به ارزشیابی از طریق پرسشنامه‌های جامع که به صورت دقیق تدوین شده است، استفاده از روش‌های ارزشیابی کمی و کیفی، تلفیق نتایج و انجام قضاوت نهایی و ارزشیابی از طریق بازدید و مشاهده کلاسی است. دانشجویان، همکاران، مدیران گروه‌ها و خود مدرسان به عنوان افراد ارزشیابی‌کننده شناسایی شده‌اند. در نهایت نیز اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، به برخی از موارد مهمی که باید در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی مدنظر قرار گیرد، اشاره کردند.

جدول شماره ۱. دور اول: بررسی نظرات اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان
در رابطه با نحوه ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی

فرآوانی	محور	موارد
۱۶	هدف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی	ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های آموزشی
۱۴		فراهم کردن بازخورد برای مدرس به منظور اصلاح روش‌های آموزشی
۳		ارتقای سطح معلومات مدرس و دانشجویان
۱۶	حوزه‌های که باید ارزشیابی شوند	عملکرد آموزشی
۱۳		ویژگی‌های فردی
۱۱		دستاوردهای علمی شامل مقالات، تالیف و ترجمه، شرکت در همایش‌ها و کنفرانس‌ها
۱۰		مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی
۵	روش انجام ارزشیابی	مدیریت و مشاوره پروژه‌ها و پایان‌نامه‌ها
۱۵		ارزشیابی از طریق پرسشنامه‌های جامع که به صورت دقیق و کارشناسانه تدوین شده است
۹		استفاده از روش‌های ارزشیابی کمی و کیفی و تلفیق نتایج و انجام قضاوت نهایی
۷		ارزشیابی به صورت بازدید کلاسی
۳		انجام ارزشیابی به صورت اینترنتی
۲		ارزشیابی از طریق مصاحبه‌های عمیق و تخصصی با دانشجویان
۲		ارزشیابی از طریق اندازه‌گیری میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانشجویان
۲	تشکیل کمیته ارزشیابی در دانشکده به منظور هدایت مراحل مختلف ارزشیابی	
۱۷	افراد و گروه‌های ارزشیابی‌کننده	دانشجویان
۱۲		همکاران
۱۰		مدیران گروه‌ها
۶		خود مدرس
۴		فارغ‌التحصیلان
۴		کارشناسان آموزشی
۳	موارد مهم در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی	مدیران و مسئولان دانشکده
۱۴		نحوه برخورد با دانشجویان
۱۳		انتقال مطالب به صورت رسا، ساده و قابل فهم
۱۰		کاربرد فناوری و مواد جدید آموزشی
۹		ارزشیابی مداوم از دانشجویان
۸		مشارکت دادن دانشجویان در تدریس
۷		برنامه‌ریزی برای تدریس
۷		دسترسی دانشجویان به مدرس در خارج از کلاس
۶		توانایی مدرس برای ایجاد انگیزه در دانشجویان
۵		معرفی منابع درسی جدید
۴	استفاده از سبک‌های تدریس کاربردی و عملی	
۴	مدیریت کلاس	
۳	تشویق دانشجویان به بیان ایده‌ها و نظرات	

پس از بررسی نتایج دور اول، پرسشنامه ساختارمندی برای دور دوم طراحی شد. این پرسشنامه به منظور اولویت بندی موارد اشاره شده توسط اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، در دور اول و با استفاده از طیف لیکرت، تدوین شد (۱= خیلی کم؛ ۲= کم؛ ۳= متوسط؛ ۴= زیاد؛ ۵= خیلی زیاد). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین رتبه‌ای و انحراف معیار استفاده شده است. بر اساس نتایج جدول شماره ۲، ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های آموزشی مهم‌ترین هدف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به شمار می‌رود. عملکرد آموزشی، دستاوردهای علمی، ویژگی‌های فردی و مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی اعضای هیئت علمی، به ترتیب از جمله حوزه‌هایی هستند که در فرایند ارزشیابی باید مد نظر قرار گیرند. در رابطه با نحوه انجام ارزشیابی، استفاده از روش‌های ارزشیابی کمی و کیفی و تلفیق نتایج و انجام قضاوت نهایی، ارزشیابی از طریق پرسشنامه‌های جامعی که به صورت دقیق و کارشناسانه تدوین شده است، تشکیل کمیته ارزشیابی در دانشکده به منظور هدایت مراحل مختلف ارزشیابی و ارزشیابی به صورت بازدید کلاسی، به ترتیب از مهم‌ترین روش‌ها برای ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی، برشمرده شده‌اند و در نهایت از نظر اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، دانشجویان یکی از مهم‌ترین ارزیابان عملکرد اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند و سپس مدیران گروه‌ها، خود مدرسان و همکاران در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. همچنین استفاده از سبک‌های تدریس عملی و کاربردی، توانایی مدرس برای ایجاد انگیزه در دانشجویان، کاربرد تکنولوژی و مواد جدید آموزشی، برنامه‌ریزی برای تدریس و مشارکت دادن دانشجویان در تدریس، از جمله مهم‌ترین مواردی است که باید در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، مد نظر باشد.

جدول شماره ۲. دور دوم: اولویت بندی نظرات اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان در رابطه با نحوه ارزشیابی جامع عملکرد اعضای هیئت علمی

انحراف معیار	میانگین	موارد	محور
۰/۳۹	۴/۸	ارتقای سطح کیفی فعالیت های آموزشی	هدف: ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۰/۵۶	۴/۷	فراهم کردن بازخورد برای مدرس به منظور اصلاح روش های آموزشی	
۱/۲۴	۲/۰	ارتقای سطح معلومات مدرس و دانشجویان	
۰/۲۴	۴/۹	عملکرد آموزشی	حوزه های که باید ارزشیابی شوند
۰/۸۴	۴/۲	دستاوردهای علمی شامل مقالات، تالیف و ترجمه، شرکت در همایش ها و کنفرانس ها	
۰/۹۷	۴/۲	ویژگی های فردی	
۰/۶۹	۳/۸	مسئولیت های مدیریتی و اجرایی	
۰/۹۴	۳/۴	مدیریت و مشاوره پروژه ها و پایان نامه ها	
۰/۴۶	۴/۷	استفاده از روش های ارزشیابی کمی و کیفی و تلفیق نتایج و انجام قضاوت نهایی	
۰/۶۲	۴/۴	ارزشیابی از طریق پرسشنامه های جامع که به صورت دقیق و کارشناسانه تدوین شده است	
۰/۷۱	۴/۴	ارزشیابی به صورت بازدید کلاسی	
۱/۸۷	۴/۴	تشکیل کمیته ارزشیابی در دانشکده به منظور هدایت مراحل مختلف ارزشیابی	
۰/۴۹	۳/۴	ارزشیابی از طریق مصاحبه های عمیق و تخصصی با دانشجویان	
۱/۰۷	۴/۱	ارزشیابی از طریق اندازه گیری میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانشجویان	
۰/۸۵	۴/۱	انجام ارزشیابی به صورت اینترنتی	
۰/۳۹	۴/۸	دانشجویان	
۰/۷۱	۴/۵	مدیران گروه ها	
۱/۱۶	۴/۱	خود مدرس	
۰/۷۹	۴/۰	همکاران	افراد و گروه های ارزشیابی کننده
۰/۹۳	۴/۰	کارشناسان آموزشی	
۱/۱۸	۳/۸	مدیران و مسئولان دانشکده	موارد مهم در ارزشیابی عملکرد
۰/۶۲	۳/۵	فارغ التحصیلان	
۳۹	۴/۸	استفاده از سبک های تدریس کاربردی و عملی	آموزشی اعضای هیئت علمی
۰/۳۹	۴/۸	توانایی مدرس برای ایجاد انگیزه در دانشجویان	
۰/۳۹	۴/۸	کاربرد تکنولوژی و مواد جدید آموزشی	
۰/۵۸	۴/۷	برنامه ریزی برای تدریس	
۰/۵۸	۴/۷	مشارکت دادن دانشجویان در تدریس	
۰/۸۶	۴/۷	انتقال مطالب به صورت رسا، ساده و قابل فهم	
۰/۶۷	۴/۷	تشویق دانشجویان به بیان ایده ها و نظرات	
۰/۷۰	۴/۶	نحوه برخورد با دانشجویان	
۰/۶۲	۴/۵	مدیریت کلاس	
۰/۷۱	۴/۴	ارزشیابی مداوم از دانشجویان	
۰/۷۰	۴/۳	معرفی منابع درسی جدید	
۰/۶۸	۴/۲	دسترسی دانشجویان به مدرس در خارج از کلاس	

(۱ خیلی کم، ۲ کم، ۳ متوسط، ۴ زیاد، ۵ خیلی زیاد).

در دور سوم با تجزیه و تحلیل نتایج دوره‌های قبل، پیش‌نویس ابزار ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، تدوین شد و به منظور بررسی نظر اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، در مورد پرسش‌های مطرح‌شده و انجام اصلاحات لازم، این پیش‌نویس به صورت پرسشنامه‌هایی (با مقیاس ۱ تا ۷) در اختیار آنان قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها، میانگین هریک از پرسش‌ها محاسبه شد (جدول ۳) تا در صورت پایین بودن اهمیت هریک، از نظر اعضای نمونه، از گنجاندن آن در ابزار نهایی صرف نظر کنیم. نتایج حاکی از آن بود که میانگین هیچ‌یک از پرسش‌ها پایین‌تر از ۴ نبود و لذا از نظر اعضای نمونه تمام پرسش‌ها مهم تلقی شده‌اند و برخی نظرات اصلاحی آنان نیز در ابزار نهایی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی (ضمیمه)، اعمال شد.

جدول شماره ۳. دور سوم: بررسی نظرات اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان

در رابطه با اهمیت هریک از پرسش‌ها در پیش‌نویس ابزار ارزشیابی

میانگین	ارزشیابی عملکرد آموزشی توسط دانشجویان
۵/۲	مطالب درسی را به صورتی قابل فهم توضیح می‌دهد
۵	از روش‌های تدریس مختلف و مؤثری برای افزایش یادگیری ما استفاده می‌کند
۶	همیشه برای تدریس آمادگی دارد و به مطالب تسلط کامل دارد
۶/۱	از وسایل آموزشی (سمعی و بصری) بسته به موضوع درس و در صورت وجود استفاده می‌کند
۵/۳	منابع و کتاب‌های به‌روز و معتبر را برای مطالعه به ما معرفی می‌کند
۴/۵	برای آموزش مطالب، نوآوری و خلاقیت از خود نشان می‌دهد
۵	اهداف و انتظارات کلی ترم و برنامه‌ریزی خود برای طول ترم را در جلسات اول شرح دهد
۴/۷	در ابتدای هر جلسه هدف درس و انتظاراتی که در پایان کلاس از ما دارد، مشخص می‌کند
۵/۳	تکالیفی که برای ما مشخص می‌کند باعث تقویت یادگیری ما می‌شود
۴/۸	آزمون‌هایی که در طول ترم و پایان آن گرفته می‌شود، مطالبی را که در این کلاس یاد گرفتیم مورد ارزشیابی قرار می‌دهد
۶	روش نمره دادن او بر اساس استانداردهایی است که در ابتدای ترم و در طول آن، برای ما مشخص کرده بود
۶/۲	تکالیف را پس از تصحیح کردن، به منظور رفع اشکالات و بهبود یادگیری به ما برمی‌گرداند
۵/۷	نتایج آزمون‌ها را برای آگاهی از وضعیت یادگیری خودمان به ما اطلاع می‌دهد
۵/۹	به طور مرتب در هر جلسه و در طول ترم میزان یادگیری ما را از مطالب تدریس‌شده، با روش‌های مختلف ارزشیابی می‌کند
۵/۶	ما را تشویق می‌کند که در صورت بروز مشکل در مطالب تدریس‌شده، سؤال بپرسیم
۶/۳	تفکر انتقادی و تحلیلی درباره موضوعات و بیان عقاید و نظرات را مورد تشویق قرار می‌دهد
۶/۲	ما را به مطالعه، تحقیق و استفاده از مطالب علمی اینترنتی در رابطه با موضوعات درس راهنمایی می‌کند

میانگین	ارزشیابی عملکرد آموزشی توسط دانشجویان
۵/۸	برای دانشجویان و نظرات آنها احترام قائل است
۵/۱	همیشه در کلاس با انگیزه، مشتاق و فعال است
۴/۸	همیشه به موقع سر کلاس حاضر می‌شود و سر وقت کلاس را به پایان می‌رساند
۵/۵	جو کلاس را به محیطی دوستانه، همراه با احترام و علمی تبدیل می‌کند
۴/۸	من با علاقه و انگیزه بالا در این کلاس حاضر می‌شوم
۶	من همیشه در بحث‌های کلاسی و پروژه‌های گروهی مشارکت فعال دارم
۵	در صورت نیاز زمان کافی برای مشاوره درسی با دانشجویان اختصاص می‌دهد
۶/۴	برای دسترسی در خارج از وقت کلاس، در صورت تعیین وقت مشخص، حتماً حاضر می‌شود
۵/۸	راهنمایی‌ها و دستورات عمل‌های لازم را برای انجام تکالیف، پروژه‌ها و سمینارها در مواقع نیاز ارائه می‌دهد
۵/۹	به‌طور کلی از استاد رضایت دارم
	ارزشیابی عملکرد آموزشی به صورت مشاهده و بازدید کلاسی
	قسمت اول: پرسش‌های تشریحی که باید توسط استاد مورد نظر تکمیل شود.
۵/۱	درباره هدف این درس به‌طور کلی و هدف این جلسه به اختصار توضیح دهید.
۴/۹	در رابطه با روش‌های آموزشی که در این کلاس به‌طور کلی و در این جلسه به کار می‌برید، توضیح دهید.
۵	چگونه و با چه روش‌هایی در این کلاس از مشارکت دانشجویان در تدریس بهره می‌برید؟
۵/۳	میزان یادگیری دانشجویان را در کل ترم و در این جلسه، چگونه و با چه تکنیک‌هایی مورد ارزشیابی قرار می‌دهید؟
	قسمت دوم: پرسش‌های تشریحی که باید توسط مشاهده‌گر تکمیل شود.
۴/۸	موضوع بحث این جلسه
۴/۹	هدف این جلسه
۵	تکنیک‌ها و روش‌های آموزشی که مدرس در طول جلسه به کار می‌برد
۵/۱	تجهیزات و مواد آموزشی که در این جلسه به کار برده شد
۴/۶	منابعی که برای مطالعه به فراگیران معرفی شد
۵	روش‌هایی که برای مشارکت دادن دانشجویان در تدریس استفاده شد
۵/۲	در طول جلسه و در پایان آن از چه روش‌هایی برای ارزشیابی میزان یادگیری دانشجویان استفاده شد
۴/۵	چه تکالیفی برای این جلسه تعیین شد
۵/۱	وضعیت کلاس در طول جلسه چگونه بود؟ فعال و پرجنب‌وجوش، یا آرام و کسل‌کننده
۵/۶	چه نکات بارز دیگری در این کلاس و مدرس به چشم می‌خورد
	قسمت سوم: پرسش‌هایی که باید توسط مشاهده‌گر تکمیل شود
۵/۱	نحوه تشریح اهداف درس در ابتدای جلسه برای دانشجویان
۵/۱	جو فیزیکی و روانی کلاس
۵/۷	روابط بین استاد و دانشجویان
۴/۶	میزان هماهنگی روش‌های آموزشی با اهداف جلسه
۶	میزان تسلط و آمادگی مدرس برای تدریس مطالب
۵	میزان مشارکت دانشجویان در کلاس و تدریس
۴/۹	نحوه برنامه‌ریزی و زمان‌بندی استاد برای تدریس مطالب
۶/۱	میزان استفاده از مثال‌های عینی در تدریس
۵/۲	میزان استفاده مدرس از تکنیک سؤال پرسیدن
۴/۸	میزان انگیزه و اشتیاق مدرس در کلاس
۶	میزان تسلط مدرس در ایجاد روحیه کارآفرینی در دانشجویان
۶/۱	ترغیب دانشجویان به تفکر و ایده‌پردازی
۶/۵	ترغیب دانشجویان به انجام فعالیت‌های عملی
۶	جمع‌بندی مطالب در پایان کلاس
۵/۷	به‌طور کلی مدرس در چه سطحی قرار داشت؟

تلفیق روش کمی و کیفی به منظور... / ۱۶۳

ارزشیابی عملکرد پژوهشی	
۶/۴	ارائه مقالات کنفرانسی
۵/۸	شرکت در کنفرانس
۵/۹	حضور در کارگاه آموزشی
۵/۸	تألیف و ترجمه
۵/۹	طرح‌های تحقیقاتی
ارزشیابی ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای	
۶	مدرس روابط همکاری‌جویانه، دوستانه و مؤثری با دیگر همکاران دارد
۴/۷	مدرس بدون دلیل موجه، غیبت دارد
۵/۲	به‌موقع و در ساعات مقرر در گروه حاضر می‌شود
۵	لیست نمرات و گزارش‌های خواسته‌شده را در زمان مقرر تحویل می‌دهد
۶/۲	در جلسات شورای گروه شرکت و حضور فعال دارد
۵/۹	در جلسات و گردهمایی‌های دانشکده در صورت دعوت، حضور فعال دارد
۶	در اجرای فعالیت‌ها و برنامه‌های گروه و دانشکده مشارکت دارد
۵/۸	در فعالیت‌های مرتبط با کارآفرینی دانشجویان مشارکت دارد
۴/۵	در فعالیت‌های عملی مشارکت جدی دارد

در راستای بررسی نظر دانشجویان در رابطه با اهمیت مواردی که در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی باید مد نظر قرار گیرد، نتایج حاکی از آن است که از نظر دانشجویان دانشکده کشاورزی رازی، در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی مواردی از قبیل نحوه برخورد مدرس با دانشجویان، به‌کارگیری سبک‌های تدریس عملی و کاربردی، اهمیت دادن به مشارکت دانشجویان در تدریس و تسلط به محتوای آموزشی، از مهم‌ترین موارد و همچنین انجام حضور و غیاب در کلاس و رعایت زمان دقیق آغاز و پایان کلاس، از موارد غیر ضروری محسوب می‌شود.

جدول شماره ۴. بررسی نظر دانشجویان در رابطه با اهمیت مواردی که در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی باید مد نظر قرار گیرد

انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۰/۶۸	۴/۶	نحوه برخورد با دانشجویان
۰/۶۸	۴/۶	استفاده از روش‌های مختلف عملی و کاربردی در تدریس
۰/۶۸	۴/۶	اهمیت دادن به مشارکت دانشجویان در تدریس
۰/۶۹	۴/۴	تسلط به موضوعات و محتوای آموزشی
۰/۶۷	۴/۳	آماده کردن کلاس از نظر فیزیکی و روانی
۰/۶۷	۴/۳	نوع منابع مورد استفاده در تدریس
۰/۶۷	۴/۳	انتقادپذیری
۰/۵۳	۴/۰	شرح اهداف درس و انتظاراتی که در پایان از دانشجویان می‌رود
۰/۵۳	۴/۰	ابتکار و خلاقیت در تدریس
۰/۵۳	۴/۰	برنامه‌ریزی مناسب برای تدریس
۰/۵۳	۴/۰	داشتن قدرت بیان مناسب
۰/۳۷	۳/۹	استفاده از مواد و وسایل آموزشی مختلف
۰/۷۱	۳/۸	داشتن علاقه و اشتیاق به تدریس
۰/۷۱	۳/۸	انجام ارزشیابی در طول ترم و در پایان آن از عملکرد دانشجویان
۰/۷۱	۳/۸	داشتن اعتماد به نفس بالا
۰/۷۲	۳/۷	توانایی اداره کلاس
۰/۷۲	۳/۷	ارائه مطالب جدید علمی
۰/۵۳	۳/۶	ارزشیابی نیازهای دانشجویان
۱/۰۹	۳/۴	رعایت زمان دقیق آغاز و پایان کلاس
۱/۰۳	۳/۲	انجام حضور و غیاب در کلاس

هدف سوم این مطالعه، طراحی و تدوین ابزار ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بود که پس از جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دانشجویان، اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان مورد مطالعه، سعی در تدوین ابزار جامعی شد که بتواند عملکرد اعضای هیئت علمی را از تمامی جهات، و از راه‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد. این ابزار تحت عنوان «بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی» (FMPE)، شامل بخش‌های مختلفی است که عملکرد اعضای هیئت علمی را از جهات مختلف و توسط افراد متفاوت به صورت کمی و کیفی مورد ارزشیابی قرار می‌دهد (ضمیمه). عملکرد آموزشی، عملکرد

پژوهشی و ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از جمله حوزه‌هایی است که با استفاده از FMPE، مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. این بسته به گونه‌ای طراحی شده که هر یک از حوزه‌ها فرم ارزشیابی مخصوص به خود را دارد و دستورالعمل اجرای ارزشیابی نیز به همراه آن ارائه شده است. این ابزار از طریق ارزشیابی مواردی از قبیل نحوه تدریس، برنامه‌ریزی، مدیریت کلاس، ارزشیابی، مشاوره و نحوه رفتار در کلاس، به ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی می‌پردازد که خود شامل دو روش مختلف است: ارزشیابی عملکرد آموزشی از طریق دانشجویان، و ارزشیابی عملکرد آموزشی از طریق بازدید کلاسی و توسط متخصصان امر. البته در رابطه با هر یک فرم‌هایی به صورت مجزا طراحی شده است. عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی نیز به ارزشیابی تولیدات علمی آنان از قبیل تألیف، ترجمه، مقالات، طرح‌های تحقیقاتی و حضور در کارگاه‌های آموزشی می‌پردازد. گفتنی است این فرم توسط خود اعضای هیئت علمی تکمیل می‌شود. در زمینه ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، این بسته ارزشیابی به بررسی مواردی مانند رفتار در محیط کاری و رعایت قوانین و مقررات دانشکده و گروه، و همچنین مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی می‌پردازد که فرم مربوط به آن توسط مدیران گروه‌ها تکمیل می‌شود. در نهایت با جمع‌بندی امتیازات و نتایج حاصل از روش‌ها و مراحل مختلف، امتیاز نهایی به منظور قضاوت نهایی حاصل خواهد شد. نکته قابل توجه این است که بنا بر نتیجه حاصل از این مطالعه مبنی بر تشکیل کمیته ارزشیابی، تمامی مراحل ارزشیابی باید تحت نظر آنان انجام گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این مطالعه، تلفیق روش کمی و کیفی به منظور طراحی بسته ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، مهم‌ترین هدف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی است. آندریوس و همکاران (۲۰۰۲) و ضیایی و همکاران (۱۳۸۵) معتقدند ارزشیابی و استفاده از بازخوردها منجر به بهبود آموزش‌ها می‌شود که با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد. به

نظر می‌رسد، مهم‌ترین عاملی که سبب بهبود کیفیت آموزش‌ها می‌شود، انتقال بازخوردهای حاصل از ارزشیابی به اعضای هیئت علمی و برنامه‌ریزان آموزشی و شناسایی نقاط قوت و ضعف است. بنابراین ارائه نتایج ارزشیابی به ذی‌نفعان، اهمیت بسزایی خواهد داشت. همچنین بر اساس نتایج، علاوه بر عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی، ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیگر جوانبی است که در فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، می‌تواند مؤثر واقع شود. دی‌فینک (۲۰۰۶) و گراسینگ (۱۹۹۴) نیز معتقدند علاوه بر عملکرد آموزشی، سایر جوانب نیز باید مورد ارزشیابی قرار گیرد که این یافته با نتیجه این مطالعه همخوانی دارد؛ بنابراین ارزشیابی عملکرد آموزشی تنها یک نوع از اطلاعات را فراهم می‌آورد و به منظور ارزشیابی جامع می‌توان از ابعاد مختلف به مقوله ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، نگریست. در رابطه با روش‌های ارزشیابی نیز نتایج این مطالعه نشان می‌دهد استفاده از روش‌های ارزشیابی کمی و کیفی، تلفیق نتایج و انجام قضاوت نهایی مناسب است. این نتیجه با یافته‌های بوردن (۲۰۰۷)، همخوانی دارد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش‌های مختلف و از طریق افراد متفاوت در فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می‌تواند منجر به نوعی مثلث‌سازی^۱ شود که به نوبه خود اعتبار داده‌ها را بالا برده و اطلاعاتی ارزشمند و قابل اتکا برای تصمیم‌گیری‌های آتی اعضای هیئت علمی و همچنین مسئولان دانشکده فراهم می‌آورد. بر اساس یافته‌ها، دانشجویان یکی از مهم‌ترین ارزشیابی‌کنندگان عملکرد اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند. آیدکا و همکاران (۲۰۰۶) نیز به این مطلب اشاره داشته‌اند و نتیجه مطالعه با یافته‌های آنان مطابقت دارد. همچنین علاوه بر دانشجویان، مدیران گروه‌ها، خود مدرسان و همکاران نیز نقش مؤثری در ارزشیابی خواهند داشت. یونس (۲۰۰۳) و آندریوس و همکاران (۲۰۰۲) نیز معتقدند در ارزشیابی جامع باید داده‌ها از منابع اطلاعاتی مختلفی فراهم آید که با یافته‌های این مطالعه همخوانی دارد.

از دیدگاه این مطالعه دانشجویان می‌توانند در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، نقش مؤثرتری را ایفا کنند زیرا هر دو در کلاس‌های درس حضور داشته و با

1. Triangulation

هم ارتباط مستقیمی دارند (شکورنیا و همکاران، ۱۳۸۶) و به منظور ارزشیابی سایر حوزه‌ها می‌توان از دیگر منابع اطلاعاتی بهره گرفت. بنا بر نتایج مطالعه، از دیدگاه اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان، استفاده از سبک‌های تدریس عملی و کاربردی، توانایی مدرس برای ایجاد انگیزه در دانشجویان، کاربرد تکنولوژی و مواد جدید آموزشی، برنامه‌ریزی برای تدریس و مشارکت دادن دانشجویان در تدریس، از جمله مهم‌ترین مواردی است که در ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، باید مد نظر قرار گیرد. در مقابل دانشجویان نیز مواردی از قبیل نحوه برخورد مدرس با دانشجویان، به‌کارگیری سبک‌های تدریس عملی و کاربردی، اهمیت دادن به مشارکت دانشجویان در تدریس و تسلط به محتوای آموزشی را از مهم‌ترین موارد برشمرده‌اند. این یافته، کمی با نتایج مطالعه حسینی و سرچمی (۱۳۸۱) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد گنجاندن موارد و پرسش‌های ضروری در ابزارهای ارزشیابی عملکرد آموزشی می‌تواند در فرایند ارزشیابی اثربخش‌تر باشد. در نهایت در این مطالعه، بسته «ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی» (FMPE) طراحی شد که شامل بخش‌های مختلفی است و عملکرد اعضای هیئت علمی را از جهات مختلف و توسط افراد متفاوت، به صورت کمی و کیفی مورد ارزشیابی قرار می‌دهد. عملکرد آموزشی، عملکرد پژوهشی و ویژگی‌های شخصی و مسئولیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از جمله حوزه‌هایی است که با استفاده از FMPE مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد؛ البته ممکن است این ابزار در مقایسه با فرم ارزشیابی پیشین که در دانشگاه رازی کرمانشاه به کار گرفته می‌شود، کامل‌تر باشد. زیرا همان‌گونه که مطرح شد از طریق کاربرد این ابزار، اطلاعات اعضای هیئت علمی از جهات مختلف و با روش‌های متفاوتی که در یافته‌های این مطالعه به آن دست یافتیم، توسط ارزیابان جمع‌آوری می‌شود و در نتیجه ارزیابان قادرند به گونه‌ای همه‌جانبه به بررسی وضعیت اعضای هیئت علمی و میزان توفیق آنان در امور مختلف آموزشی، پژوهشی و غیره پرداخته و در نهایت قضاوت صحیحی در این رابطه به دانشگاه ارائه کنند. البته کسب روایی و پایایی FMPE و کاربرد آزمایشی آن در ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به منظور اطمینان کامل از اثربخشی کامل ابزار، مواردی برای مطالعات بعدی نویسندگان است.

منابع

- حسینی، م. و ر. سرچمی (۱۳۸۱)، «دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در مورد اولویت‌های ارزشیابی اساتید»؛ *مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی قزوین*، شماره ۴۲، صص ۳۲-۳۷.
- سرمد، ز.، ع. بازرگان و الف. حجازی (۱۳۸۳)، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ نهم، تهران: انتشارات آگاه.
- شکورنیا، ع.، ح. الهام‌پور و ب. دشت بزرگی (۱۳۸۶)، «روند نتایج ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در یک دوره ده‌ساله»؛ *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۷، شماره ۲.
- ضیایی، م.، م. ر. میری، م. ر. حاجی آبادی، ق. آذر کار و پ. اشبک (۱۳۸۵)، «دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند نسبت به ارزشیابی اساتید توسط دانشجو»؛ *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۶۷-۶۱.
- گال، م.، و. بورگ و ج. گال (۱۳۸۶)، *روش‌های تحقیق کمی و کیفی*، مترجم: احمدرضا نصر، چاپ دوم، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- Andrews, H. A., B. Jo. Harris & C. M Licata (۲۰۰۲), Faculty Evaluation: Strengths and Concerns, [Community College Enterprise], On Line, [available at :www.bnet.com]
- Berk, R. A., (2005), "Survey of 12 Strategies To Measure Teaching Effectiveness", *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, Vol. 17, No. 1, pp. 48-62.
- Burden, P., (2007), "ELT Teacher Views on The Appropriateness for Teacher Development of End of Semester Student Evaluation of Teaching in A Japanese Context"; *System*, Vol. 36, pp. 478-491.
- Crader, K. W. & J. K. Butler (1994), "Validating An Instrument for Student Evaluation of Teachers: Some Noteworthy By-Products", *Developments in Business Simulation & Experiential Exercises*, Vol. 21, pp. 150-154.
- Chen, Y. & L B. Hoshower (2003), "Student Evaluation of Teaching Effectiveness: An Assessment of Student Perception and Motivation", *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 28, No. 1, pp. 71-88.
- Clayson, D. E., (1999), "Students' Evaluation of Teaching Effectiveness: Some Implications of Stability", *Journal of Marketing Education*, Vol. 21, No. 1, pp. 68-75.
- Dee Fink, L., (2006), "Improving The Evaluation of College Teaching"; [On Line], available at: www.ou.edu
- Feldman, K. A., (1978), "Course Characteristics and College Students' Ratings of Their Teachers: What We Know and What We Don't"; *Research in Higher Education*, Vol. 9, No. 3, pp. 199-242.
- Grussing, P. G., (1994), "Sources of Error in Student Evaluation of Teaching", *American Journal of Pharmaceutical Education*, Vol. 58, pp. 316-318.

- Idaka I. I., M. T. Joshua & W. A. Kritsonis (2006), "Altitude of Academic Staff in Nigerian Tertiary Educational Institution To Student Evaluation of Instruction (SEI)"; *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, Vol. 23, No. 4, pp. 1-9.
- Kitchel, T., R. J. Shane & J. Charles Cordell (2007), "College of Agriculture Course Evaluation Patterns in Overall Value of Course and Quality of Teaching"; *NACTA Journal*, Vol. 52, No. 3.
- Iyamu, E. S. & S. E. Aduwa-Oglebaen (2005), "Lecturers' Perception of Student Evaluation in Nigerian Universities"; *International Education Journal*, Vol. 6, No. 5, pp. 619-625.
- Martin, M. J., J. A. Fritzsche & A. L. Balla (2006), "Delphi Study of Teachers' and Professionalism' Perceptions Regarding The Impact of The No Child Left Behind Legislation on Secondary Agricultural Education Programs, *Journal of Agricultural Education*, Vol. 47, No. 1, pp. 100-109.
- Murray, H. G., (1997), "Does Evaluation of Teaching Lead To Improvement of Teaching?"; *International Journal for Academic Development*, Vol. 2, No. 1, pp. 8-23.
- Roberts, T. G., Dyer, J. E., (2004), "Characteristics of Effective Agriculture Teachers"; *Journal of Agricultural Education*, Vol. 45, No. 4, pp. 82-95.
- Simmons, T. L. (1996), "Student Evaluation of Teachers: Professional Practice Or Punitive Policy?", *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, Vol. 1, No. 1, pp. 12-17.
- Spooren P. & D. Mortelmans (2006), "Teacher Professionalism and Student Evaluation of Teaching: Will Better Teachers Receive Higher Ratings and Will Better Students Give Higher Ratings?", *Educational Studies*, Vol. 32, No. 2, pp. 201-214.
- Wachtel, H. K. (1998), "Student Evaluation of College Teaching Effectiveness: A Brief Review", *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 23, No. 2, pp. 191-212.
- Waller, S., (2004), "Conflict in Higher Education Faculty Evaluation", *Conflict Management in Higher Education Report*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-11.
- Younes, B. (2003), "Faculty Evaluation: Towards A Happy Balance Between Competing Values"; *World Transactions on Engineering and Technology Education*, Vol. 2, No. 1, pp. 117-120.
- Yao, Y., W. Ellen & M. Grady (2003), "Faculty Use of Student Evaluation Feedback", *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Vol. 8, No. 21, [On Line], available at: <http://pareonline.net/getvn>.