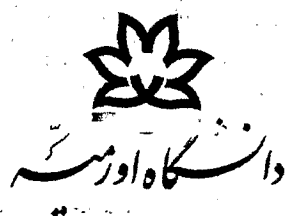


لا اله الا الله محمد رسول الله

محمد



بررسی تاثیر ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان بر روی
عملکرد اساتید ، از دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های
آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز طی سالهای ۸۷-۱۳۸۶

شاپور فرشیدی

دانشکده ادبیات

۱۳۸۹/۴/۸

گروه علوم تربیتی

۱۳۸۷

مجموعه اطلاعات مدرک علمی ایران
تسبیح مدرک

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

استاد راهنما: دکتر محمد حسینی

۱۳۸۵۷۶

بیانہ نامہ ۱۵۱۱ مورخہ ۱۷/۷/۱۹۷۵ء

داوران با رتبہ سید محمد و سید محمد رفیق
قرار گرفت
ہفتہ و نصف روزہ نیم صبح

1 - استاد راہنما و رئیس ہیئت داوران
سید عیسیٰ

2 - استاد مشاہد

3 - داور خارجی :
سید محمد رفیق

4 - داور داخلی :
سید محمد رفیق

5 - نماینده تحصیلات تکمیلی :
سید محمد رفیق

تقدیم به :

**پدر و مادر مهربانم که نخستین معلمان زندگیم هستند و
دعای خیرشان همواره بدرقه راهم می باشد.**

به :

همسر و فرزندانم که با صبر و بردباری یار و یاورم بودند.

تقدیر و تشکر :

سپاس بیکران خدا را که توفیق تحصیل و کسب معرفت را به من عطا نمود. اکنون که این پایان نامه به اتمام رسید بر خود واجب می دانم تا از زحمات کلیه عزیزانی که افتخار شاگردانی ایشان نصیب بنده شده و در مدت تحصیل با راهنمایی و همکاریهای صمیمانه به من لطف نمودند تشکر و سپاسگذاری نمایم .

نخست از استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر محمد حسنی کمال تشکر را دارم که با صبر و شکیبایی مرا در این پایان نامه یاری نمودند.

از استاد فرزانه جناب آقای پروفیسور عباس زاده و سایر اساتید گروه علوم تربیتی تشکر و سپاسگذاری می نمایم.

از همسر و خانواده محترم خویش که همواره با صبر و شکیبایی موجب دلگرمی من بودند کمال سپاسگذاری و تشکر را دارم.

فهرست مطالب

الف.....	چکیده پژوهش.....
ب.....	فهرست جداول.....
صفحه.....	عنوان.....

فصل اول

۱.....	طرح تحقیق.....
۵.....	• بیان مسئله.....
۶.....	• اهمیت پژوهش.....
۱۵.....	• اهداف پژوهش.....
۱۶.....	• فرضیه های پژوهش.....
۱۶.....	• تعریف واژه ها.....

فصل دوم

۱۷.....	پیشینه پژوهش.....
۱۷.....	• مبانی نظری.....
۱۸.....	• تعریف ارزشیابی.....
۲۰.....	• اهمیت ارزشیابی.....
۲۱.....	• تاریخچه ارزشیابی.....
۲۲.....	• اهداف ارزشیابی.....
۲۵.....	• ارزشیابی اساتید.....
۳۰.....	• انواع ارزشیابی.....
۳۴.....	• معیارهای ارزشیابی.....
۳۵.....	• نقشها و وظایف معلم.....
۴۴.....	• لزوم یک ارزشیابی علمی.....
۴۵.....	• استانداردهای ارزشیابی.....
۴۶.....	• روش اجرای یک ارزشیابی خوب.....
۵۷.....	عناصر موفقیت.....
۶۴.....	انتقادات مربوط به روشهای ارزشیابی.....
۶۷.....	استفاده از نتایج ارزشیابی.....
۶۹.....	استفاده و سوء استفاده از ارزشیابیهای دانشجویی از اساتید.....
۷۳.....	تاثیر ارزشیابی دانشجویان بر عملکرد اساتید.....
۸۵.....	بحث هایی در حمایت از ارزشیابی دانشجویی.....

فصل سوم

۱۰۸	روش پژوهش.....
۱۰۸	نوع پژوهش.....
۱۰۹	جامعه پژوهش.....
۱۰۹	نمونه پژوهش.....
۱۱۰	مشخصات واحدهای مورد پژوهش.....
۱۱۰	روش گردآوری داده ها.....
۱۱۰	ابزار گردآوری داده ها.....
۱۱۰	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۱۱	تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری داده ها.....
۱۱۱	روش اجرای پرسشنامه.....
۱۱۲	نوع و مشخصات داده ها.....
۱۱۲	روشهای آماری.....

فصل چهارم

۱۱۴	یافته های پژوهش.....
-----	----------------------

الف - یافته های توصیفی

۱۱۶	۱-۱- خصوصیات جمعیت شناختی.....
۱۲۸	۱-۲- بررسی توصیفی فرضیه های پژوهش.....
۱۳۷	۱-۳- بررسی پاسخ سوالات فرم نظر خواهی استاد.....
۱۳۹	۱-۴- بررسی پاسخ سوالات فرم نظر خواهی مدیران گروه.....
۱۴۰	ب- بخش استنباطی.....
۱۴۱	۱-۲- تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه های پژوهش.....

- فرضیه اول: از نظر اساتید بین تغییر در عملکرد اساتید زن و مرد در اثر ارزشیابی دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه دوم: از نظر اساتید بین تغییر در عملکرد اساتید با مقاطع تحصیلی مختلف، تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه سوم: از نظر اساتید بین تغییر در عملکرد و مرتبه علمی اساتید تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: از نظر اساتید، اعضای هیئت علمی از نظر تغییر در عملکردشان در دانشکده های دانشگاه با هم متفاوت می باشند.
- فرضیه پنجم: از نظر اساتید بین تغییر در عملکرد و سابقه کار اساتید تفاوت معنی داری وجود دارد.

- فرضیه ششم: از نظر اساتید، بین تغییر در عملکرد اعضای هیئت علمی موافق با ارزشیابی دانشجویی و اساتید مخالف با ارزشیابی دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه هفتم: میانگین نمرات مدیران گروه به ایجاد تغییر در عملکرد اساتید در دانشکده های مختلف، متفاوت می باشد.
- فرضیه هشتم: از نظر مدیران گروههای آموزشی، بین تغییر در عملکرد اساتید دانشکده های دانشگاه در اثر ارزشیابی دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه نهم: بین نظرات اساتید و مدیران گروههای آموزشی در رابطه تغییر در عملکرد اساتید تفاوت معنی داری وجود دارد.

فصل پنجم

نتایج پژوهش	۱۴۸
خلاصه یافته های توصیفی	۱۴۸
خلاصه یافته های استنباطی	۱۵۲
نتیجه گیری نهایی	۱۵۳
موارد استفاده در آموزش	۱۵۵
پیشنهادهای عملی	۱۵۷
پیشنهادهای برای پژوهشهای بعدی	۱۶۰
محدودیت پژوهش	۱۶۲
منابع	۱۶۱
- منابع فارسی	۱۶۰
- منابع انگلیسی	۱۶۷
پیوستها	۱۷۳
- پیوست شماره ۱: فرم ارزشیابی استاد از خود	
- پیوست شماره ۲: فرم ارزشیابی مدیر گروه از استاد	
چکیده انگلیسی	۱۷۷
عنوان انگلیسی	۱۷۸

فهرست جداول:

- جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب جنس
- جدول شماره ۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب تحصیلات
- جدول شماره ۳: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب مرتبه علمی
- جدول شماره ۴: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب سابقه کار
- جدول شماره ۵: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب دانشکده
- جدول شماره ۶: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب نظر ایشان در مورد مناسب بودن فرمهای فعلی ارزشیابی
- جدول شماره ۷: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب نظر ایشان در مورد مناسب بودن شیوه فعلی ارزشیابی
- جدول شماره ۸: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب جنس و نظر ایشان در مورد مناسب استفاده از نتایج ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۹: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب نظر ایشان در مورد درصد مناسب قابل اختصاص به ارزشیابی دانشجویی از اساتید
- جدول شماره ۱۰: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب نظر ایشان در موافقت ایشان با ارزشیابی استاد توسط دانشجو
- جدول شماره ۱۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب نظر ایشان در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مدیران گروه برحسب نظر ایشان در میزان تغییر در عملکرد اساتید در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۳: میانگین نمرات مدیران گروه برحسب دانشکده های مختلف تغییر در عملکرد اساتید
- جدول شماره ۱۴: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب جنس و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۵: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب میزان تحصیلات و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۶: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب مرتبه علمی و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۷: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب دانشکده و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی

- جدول شماره ۱۸: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب سابقه کار و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۱۹: توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای مورد پژوهش برحسب موافقت با ارزشیابی دانشجویی و نظر ایشان در میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی
- جدول شماره ۲۰: توزیع فراوانی مطلق و نسبی نظرات مدیران گروه دانشکده های مختلف در مورد میزان تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید در تغییر عملکرد اساتید
- جدول شماره ۲۱: مقایسه میانگین نمرات داده شده به تغییر در عملکرد اساتید از نظر خود استاد و از نظر مدیر گروه در دانشکده های مختلف
- جدول شماره ۲۲: فراوانی پاسخهای داده شده به هر سوال در فرم نظر سنجی از اساتید
- جدول شماره ۲۳: فراوانی پاسخهای داده شده به هر سوال در فرم نظر سنجی از مدیران گروه

چکیده پژوهش

این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که به منظور بررسی میزان تاثیر ارزشیابی های دانشجویی انجام شده از اساتید در بهبود تدریس ایشان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تبریز در سالهای ۸۷-۱۳۸۶ انجام گرفته است. در این پژوهش ۲۹۴ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز از هفت دانشکده (پرستاری و مامایی، بهداشت و تغذیه، پیراپزشکی، توانبخشی، و دندانپزشکی، پزشکی و داروسازی) که ۴۳ نفر از ایشان مسئولیت مدیریت گروههای آموزشی را نیز برعهده داشتند شرکت داده شدند.

ابزار گردآوری داده ها در این مطالعه، دو نوع پرسشنامه می باشد. یکی از پرسشنامه ها مربوط به اعضای هیئت علمی و دیگری مربوط به مدیران گروهها می باشد که در دو بخش تنظیم شده است، در این پرسشنامه عضو هیئت علمی می باید نظر خود را در ارتباط با چگونگی تغییر در عملکردهایش در اثر ارزشیابی های دانشجویی انجام شده در طی دو سال گذشته، بیان می کرد. بخش اول منطبق با پرسشنامه ای بود که در خود دانشگاه علوم پزشکی تبریز برای نظرخواهی از دانشجویان در مورد نحوه تدریس اساتید استفاده می شود با این تفاوت که در این قسمت از استاد سوال شده است که با توجه به ارزشیابی های دانشجویی انجام شده در طی دو سال گذشته، چه میزان تغییر در عملکرد خود ایجاد کرده اند. در بخش دوم یکسری سوالات کلی در مورد نظر استاد در ارتباط با ویژگیهای ارزشیابی های فعلی دانشجویی از اساتید، از اساتید پرسیده شده و اساتید می باید گزینه یا گزینه های مورد نظر خود را انتخاب می کردند..

در پرسشنامه هایی که به مدیران گروه داده شد علاوه بر این دو بخش، بخش دیگری در فرمی جداگانه وجود داشت که در آن مدیران گروه باید در مورد تغییر در نحوه تدریس اساتید گروه خود نظر میدادند. در نهایت یافته ها در ۳۲ جدول توزیع فراوانی خلاصه گردید. آزمونهای آماری مورد استفاده در این مطالعه عبارت اند از آمارتوصیفی و آمار استنباطی که در قسمت آمار استنباطی از، کای اسکور و آنالیز واریانس استفاده شده است.

نتایج این مطالعه نشان داد که بطور کلی اکثریت اساتید (۵۹/۵ درصد) میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزشیابیهای دانشجویی انجام شده از ایشان در طی دو سال گذشته کم، ۳۱/۳ درصد، این میزان را در حد متوسط و ۹/۴ درصد در حد زیاد می دانسته اند. همچنین در بخش نظرخواهی از مدیران گروه در مورد اساتید نتایج نشان داد که

اکثریت مدیران گروهها (۶۵/۱ درصد) میزان تغییر در عملکرد اساتید را با توجه به ارزشیابیهای دانشجویی انجام شده از ایشان در طی دو سال گذشته کم، ۲۵/۶ درصد، این میزان را در حد متوسط و ۹/۳ درصد در حد زیاد میدانسته اند.

واژه های کلیدی: ارزشیابی، عملکرد، اعضای هیئت علمی

فصل اول

طرح تحقیق

زمینه پژوهش: انسان موجودی هدف دار و آرمان گرا است، از بدو زندگی رو به آینده دارد و همواره می خواهد به ایده آلهای و هدف های خود دست یابد. از موفقیت و پیروزی خرسند و از عدم دستیابی به اهدافش ناخشنود می شود. او تمام انرژی و امکانات خود را صرف رسیدن به برنامه های از پیش تعیین شده یا اهداف خود می کند. به همین دلیل همیشه می کوشد که وضع خود را نسبت به اهدافش مشخص کند. او نیازمند به داشتن باز خورد است و با جمع آوری اطلاعات درباره پیشرفت و چگونگی این پیشرفت، موقعیت خود را می سنجد و اطمینان از رسیدن به اهداف که ارزشیابی نام دارد، نوعی انگیزه و پاداش در قبال مسئولیت پذیری انسان به شمار می آید (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۳۰۸). اصطلاح ارزشیابی یا ارزیابی^۱ به طور ساده به تعیین ارزش^۲ برای هر چیز، یا داوری ارزشی کردن^۳ گفته می شود، با این حال تعریف جامع تری از ارزشیابی به شرح ذیل می توان ارائه کرد: "ارزشیابی به یک فرایند نظامدار (سیستماتیک) برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می شود، به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی؟" (سیف، ۱۳۷۶، ص ۳۲).

سازمانها نیز که وسیله ای برای تامین نیازها و رسیدن به اهداف انسانها هستند، آرمان گرا و هدفمند می باشند. بر اساس مسئولیت و وظیفه ای که بر عهده هر سازمان است باید از موفقیت خود در دستیابی به اهداف اطلاع و اطمینان حاصل کند. برای رسیدن به چنین مقصودی همه سازمانها و مخصوصا سازمانهای آموزشی که با سرمایه های انسانی و رسانیدن انسان به رشد و کمال سر و کار دارند، به ارزیابی از کار خود و تعیین میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف نیازمند هستند. هیچ مدیریت و سازمانی بدون بررسی نتایج کار و عملکرد خود نمی تواند به آرمانها و اهداف خود دست یابد. ارزشیابی یکی از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد افراد و سازمان، میزان دستیابی به اهداف را می سنجد و زمینه های برطرف کردن موانع، اصلاح روشها، بهسازی نیروها و نهایتاً پیمودن مراحل دیگر حرکت و رشد فرد در سازمان را فراهم می سازد (میرکمالی، ۱۳۷۸، ص ۳۰۹-۳۰۸).

¹ - Evaluation

² - Value

³ - Value Judgement

از دیر باز مربیان و صاحب‌نظران تعلیم و تربیت در صدد بوده‌اند تا در خصوص ارزشیابی کارکنان سیستمی را طراحی کنند که هم کارآمد باشد و هم مورد استقبال کارکنان قرار گیرد. تلاش‌های انجام شده در این زمینه چندان رضایت بخش نبوده و این در حالی است که این مهم مبنای بیشتر فعالیتهای آموزشی را تشکیل می‌دهد. فراگیران، معلمان و مدیران مدرسه هر یک به نحوی نیازمند ارزشیابی‌اند. بدون شک ارزشیابی از کار مدیران و معلمان در یک سیستم آموزشی به اندازه ارزشیابی از آموخته‌های فراگیران اهمیت دارد زیرا معلمان و مدیران هستند که باید شرایط یادگیری را فراهم کنند، فعالیتهای آموزشی را سازمان دهند و فراگیران را در رسیدن به اهداف آموزشی یاری نمایند.

ورتن^۴ و سندرز^۵ (۱۹۸۷) دو تن از صاحب‌نظران در حوزه ارزشیابی آموزشی گفته‌اند: "در آموزش و پرورش، ارزشیابی به یک فعالیت رسمی گفته می‌شود که برای تعیین کیفیت، اثربخشی، یا ارزش یک برنامه، فرآورده، پروژه، فرآیند، هدف یا برنامه درسی به اجرا در می‌آید" (سیف، ۱۳۷۶، ص ۳۲).

ارزشیابی چرا؟ این سؤالی است که معمولاً در رشته آموزش و پرورش مطرح می‌باشد. معلمان نخستین ارائه‌کنندگان برنامه تحصیلی به یادگیرندگان می‌باشند و ناظران کسانی هستند که با معلمان کارکنان دیگر کار می‌کنند تا به طور مداوم تجارب یادگیری شاگردان را بهبود بخشند. ارزشیابی وسیله‌ای برای ملاحظه رویداد آموزش - یادگیری مطابق با برنامه یا نقشه بوده و ابزاری است که موجب تغییر سازنده در مدارس می‌شود (بهرنگی، ۱۳۷۴، ص ۱۲۷). صاحب‌نظران ارزشیابی آموزشی در دیدگاه‌هایشان نسبت به اینکه ارزشیابی چیست و چگونه باید آنرا انجام داد، اختلاف نظر دارند. این اختلاف نظرها به ایجاد رویکردهای ارزشیابی آموزشی مختلفی انجامیده است. یکی از این رویکردها، "ارزشیابی آموزشی با توجه به موضوع ارزشیابی" می‌باشد که شامل ارزشیابی از دانشجویان و دانش‌آموزان، ارزشیابی از برنامه‌های درسی و مواد آموزشی، ارزشیابی از آموزشگاه و ارزشیابی از کارکنان آموزشگاه می‌باشد (سیف، ۱۳۷۶، ص ۶۹). با توجه به موضوع تحقیق قسمت چهارم اجزا مذکور یعنی ارزشیابی از کارکنان آموزشگاه یا مؤسسه آموزشی مد نظر است.

مقصود از ارزشیابی کارکنان آموزشگاه، ارزشیابی از کسانی است که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم مسئول بازدهی آموزش مؤسسه آموزشی هستند. هرچند که این ارزشیابی، بیشتر به منظور تعیین اثربخشی یا کارآمدی هیئت آموزشی یا

⁴ - Worthen

⁵ - Sanders

معلم‌ان به کار می‌رود ولی سایر افراد که در بالا بردن سطح یادگیری و سایر جنبه‌های موفقیت تحصیلی نیز مؤثرند مانند مدیران ارشد و مشاوران، مشمول این نوع ارزشیابی هستند.

سالهای اخیر بر ارزشیابی از اثربخشی معلمان سطوح مختلف تحصیلی تأکید زیادی شده است. روشهای ارزشیابی معلم متنوعند و غالباً موارد زیر را شامل می‌شوند:

الف- مشاهدات کلاسی از شیوه آموزشی معلم توسط مدیران یا مسئولان دیگر

ب- ارزشیابی معلم از کار خود،

ج- ارزشیابی از معلم به وسیله همکاران معلم .

شاید پیچیده‌ترین نوع ارزشیابی، همین ارزشیابی از کارکنان به ویژه ارزشیابی از کار معلمان است. علت پیچیدگی این روش ارزشیابی، کم‌اعتباری و بی‌دقتی و سایل و روشهای اندازه‌گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است، زیرا هیچ یک از منابع اطلاعاتی پیش گفته شده، اطلاعات دقیق و بی‌غرضانه‌ای را که برای یک ارزشیابی سالم ضروری هستند به دست نمی‌دهند (سیف، ۱۳۷۶، ص ۸۹-۸۸).

یکی از مهمترین مسائلی که مورد توجه کارشناسان و متخصصان ارزشیابی آموزشی می‌باشد، تعیین معیارهای دقیق علمی و مورد اعتمادی است که بر اساس آن بتوان فرد یا افراد، مؤسسه یا سازمانهایی با وظایفی معین شده برای آنها و یا یک نظام آموزشی را مورد ارزشیابی قرارداد. متأسفانه در جامعه آموزشی ما کمتر به مسئله ارزشیابی و عوامل مؤثر بر آن به طور علمی و تخصصی توجه شده است، بلکه بیشتر دیده می‌شود که مؤسسات آموزشی آنگاه که در تنگنا قرار می‌گیرند بجای آنکه با تشخیص صحیح و علمی به چاره‌جویی اصلی بپردازند تنها برای سلب مسئولیت در قبال نارسائیهای آموزشی، به تعویض برنامه‌های آموزشی دست می‌زنند و معمولاً این کار مسلزم صرف وقت و نیروی انسانی و انرژی نسبتاً زیادی می‌باشد. بطور کلی در یک مؤسسه آموزشی که مایل است از برنامه‌های آن ارزشیابی به عمل آید باید مسائلی چند از جمله موارد زیر دقیقاً مشخص شوند:

الف- هدف از ارزشیابی چیست ؟

ب- روش ارزشیابی کدام است ؟

پ- آیا در مؤسسه آموزشی مزبور فعالیتهای دسته جمعی و هم‌آهنگ برای استفاده از روشهای ارزشیابی دقیق، علمی، مورد اعتماد و معتبر در جهت نیل به هدف مورد نظر وجود دارد ؟

ت- پاداش دادن و یا ترقی اشخاص و همچنین تنبیه به چه نحوی و بر چه اساس خواهد بود ؟

ث- رفع نقایص و مشکلات مشخص شده بر چه مبنایی خواهد بود ؟ (پاکدامن، ۱۳۷۵، ص ۴-۳).

برداشت‌های غلط از ارزشیابی در بیشتر موارد باعث شده تا این ابزار مهم بیش از آنکه وسیله ای باشد برای شروع، تداوم و بهبود امور آموزشی به عنوان هدفی در آمده است برای پایان دادن به فعالیتهای آموزشی و در پاره ای از موارد انجام تصمیم گیری درباره اساتید در ارتباط با استخدام، ارتقاء، دادن پاداش و غیره. در چنین شرایطی خودآگاه یا ناخودآگاه، هدف و وسیله جابجا شده اند و این مسئله متأسفانه باعث نگرانی مریبان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت شده است.

براساس نظر غالب محققین و صاحب‌نظران امر آموزش، ارزشیابی از معلم کاری ظریف، حساس، دشوار و در عین حال مهم است و چنانچه بخوبی انجام نشود باعث دلسردی و تضعیف شدن روحیه معلم، پائین آمدن کیفیت کاری وی، جایگزین شدن روابط غیر منطقی به ضوابط عملی، بی تفاوتی و عدم احساس مسئولیت در قبال فراگیران و هدفهای تعلیم و تربیت، نفاق، دورویی، گلابه و شکایت می گردد.

تجربه نشان داده است که در غالب موارد، یا اساتید از نتایج ارزشیابی رضایت نداشته و آثار آنرا منطبق با واقعیت نمی دانند و بنابراین لزومی به ایجاد تغییر در عملکرد خود احساس نمی کنند و یا اگر نتایج ارزشیابی برای استاد مطلوب باشد و به عبارت دیگر استاد امتیاز بالایی کسب کرده باشد، مجموعه عملکرد خود را مثبت ارزیابی نموده و به همان منوال ادامه می دهد. این بدان معنی است که در واقع ارزشیابی با کمیت و کیفیت فعلی تاثیر چندانی در بهبود و ارتقا کیفیت کاری اساتید نخواهد داشت و شاید بهتر باشد در چنین صورتی با تعمق بیشتر و بررسی های کاملتر و همچنین نظرخواهی جمعی از اساتید، شیوه های جامعه‌تر و دقیقتری برای ارزیابی عملکرد اساتید تدوین گردیده و نتایج ارزشیابیها با شیوه های بهتری به اساتید بازخورد داده شود تا منظور نهایی از ارزشیابی که همان ارتقا کیفیت فعالیتهای آموزشی اساتید است، حاصل گردد.

هدف از انجام این مطالعه تعیین نظرات اساتید و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مورد تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید بر روی عملکرد اساتید می باشد و به این منظور انجام میشود که ارزشیابیهای فعلی را مورد بررسی قرار داده و با یک محک علمی، زمینه ای را برای برخورد با شیوه های موجود ارزشیابی و یا اصلاح آنها فراهم آورد.

بیان مسئله :

مراکز آموزش عالی در راستای سیاست های کلان کشوری تاسیس می شوند و برای توسعه کمی و کیفی آنها بر اساس همین سیاستها، که با در نظر گرفتن مصالح همه جانبه اتخاذ شده اند، برنامه ریزی می شود، بعد از تأیید، راه اندازی یا ادامه فعالیتها، این مراکز آموزشی برای ارتقای سطح کیفی مراکز آموزش عالی، به خصوص در مورد رشته های علوم پزشکی که به طور مستقیم با سطح سلامت مردم و جامعه در ارتباط است، مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که مراکز متعددی به طور دوره ای با استفاده از سیستم های مختلف، ارزشیابی را انجام داده و با توجه به نتایج آنها تصمیم گیری می کنند (فتاحی، ۱۳۸۴، ص ۱). بطور مسلم اعضای هیات علمی دانشگاه ها در این فرایند از عوامل عمده و موثر محسوب می شوند. برای بهبود فرایند یاددهی - یادگیری، هم توسعه مداوم فردی اعضای هیات علمی و هم ارزشیابی وظایفی که در این فرایند به عهده دارند، از شاخصه های یک دانشگاه موفق است. با توجه به اینکه استادان، گرانترین بخش نظام آموزش عالی را نیز تشکیل می دهند. فرایند ارزشیابی استاد، فرایندی است که در طی آن با جمع آوری اطلاعات و بررسی عملکرد های گوناگون استادان، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می شود و در عین حال تصمیم لازم در مورد اقداماتی که می تواند به افزایش شایستگی ایشان و بهبود یادگیری فراگیران کمک کند، اتخاذ می گردد (یمانی، ۱۳۸۵، ص ۲).

کیفیت فعالیتهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاهها به طرق مختلفی مورد ارزیابی قرار می گیرد، که یکی از متداولترین روشها "ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان" می باشد. در این راستا واحد ارزشیابی تمامی دانشگاههای تابعه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، در چند هفته مانده به پایان نیمسال تحصیلی با توزیع فرمهایی بین دانشجویان اقدام به ارزشیابی اساتید از دیدگاه دانشجویان می نماید و از این طریق دانشجویان فرصت می یابند تا نظرات خود را در درباره ویژگیهای شخص و حرفه ای اساتید خود ابراز دارند و در نهایت نتایج این ارزشیابیها به طرق مقتضی به اساتید انعکاس داده می شود.

مساله پژوهش حاضر این است که آیا بازخورد نتایج ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان به اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز توانسته در بهبود عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه موثر باشد یا خیر؟ با توجه به اینکه قضاوت در این مورد مستلزم جمع آوری اطلاعات لازم می باشد، بنابراین بر آن شدیم این تاثیر را از دیدگاه اساتید بعنوان کسانی که ارزشیابی از عملکرد ایشان صورت می گیرد، و مدیران گروههای آموزشی بعنوان کسانی که عملکرد اساتید

تحت سرپرستی خود از نزدیک زیر نظر دارند، بررسی کنیم. نظرات اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی به وسیله پرسشنامه‌هایی که بر اساس ملاکها و معیارهای تعیین شده فرمهای ارزشیابی، تهیه می‌شود صورت می‌گیرد.

اهداف پژوهش

هدف کلی: هدف کلی این پژوهش عبارتست از تعیین نظرات اساتید و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در

مورد تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید بر روی عملکرد اساتید طی سالهای ۸۷-۱۳۸۶.

به منظور دستیابی به این هدف کلی، اهداف جزئی زیر در نظر گرفته میشود:

۱- تعیین نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مورد تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید در ایجاد تغییر در نحوه

تدریس آنان

۲- تعیین نظرات مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در مورد تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید در ایجاد تغییر در

نحوه تدریس اساتید

۳- مقایسه نظرات اساتید و مدیران گروه در مورد تاثیر ارزشیابیهای دانشجویان از اساتید در ایجاد تغییر در نحوه تدریس

اساتید

فرضیه های پژوهش:

فرضیه اول: بین نظرات اساتید زن و مرد در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی تفاوت

معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین نظرات اساتید با مقاطع مختلف تحصیلی، در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی

دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد

فرضیه سوم: بین نظرات اساتید با مراتب علمی مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی

دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: نظرات اعضای هیئت علمی در رابطه با تغییر در عملکردشان در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی در

دانشکده های دانشگاه با هم متفاوت می باشد.

فرضیه پنجم: بین نظرات اساتید با سوابق کاری مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی

دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین نظرات اساتید موافق با ارزشیابی دانشجویی و اساتید مخالف با ارزشیابی دانشجویی در رابطه با تغییر در عملکرد اعضای هیئت علمی تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه هفتم: از نظر مدیران گروه‌های آموزشی اساتید از نظر تغییر در عملکرد در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی در دانشکده های دانشگاه با هم متفاوت می باشند.

فرضیه هشتم: بین نظرات اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی در رابطه تغییر در عملکرد اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزشیابی دانشجویی تفاوت معنی داری وجود دارد.

تعریف واژه ها :

تعریف نظری ارزشیابی : اصطلاح ارزشیابی یا ارزیابی بطور ساده به تعیین ارزش برای هر چیز، یا داوری ارزشی کردن گفته میشود . با این حال تعریف جامع تر ارزشیابی به شرح زیر است :

ارزشیابی به یک فرایند نظامدار برای جمع آوری ، تحلیل ، و تفسیر اطلاعات گفته می شود، به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزان (سیف ، ۱۳۷۶ ، ص ۳۲-۳۱).

تعریف عملی ارزشیابی اساتید : منظور از ارزشیابی اساتید در این مطالعه آن بخش از ارزشیابی استادان است که با توجه به نظرات دانشجویان در مورد ایشان انجام میگردد .

اهمیت پژوهش :

از آنجا که دانشگاهها و مراکز آموزشی در قبال جامعه مسئول هستند، بایستی اهداف و نظرات جامعه را در خصوص برنامه اجرایی خویش مورد توجه قرار دهند و در جهت ارتقای کیفیت تدریس، توانائی اساتید، انتخاب و گزینش یا ارتقاء درجه علمی آنان تلاش نمایند. از سوی دیگر نیاز اعضای هیات علمی جهت بررسی عملکرد و در صورت لزوم تغییر در برنامه آموزشی خویش از دلایل ضرورت ارزشیابی کیفیت کار اساتید می باشند. حساسیت امر آموزش و توجه به فرآیندهای آموزشی در دانشگاهها ، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و در نهایت بهبود و کارآیی و اثربخشی سیستم آموزش کشور را به دنبال خواهد داشت ، مورد تاکید قرار می دهد (سلمانزاده، ۱۳۸۰، ص ۳). عدم بررسی وضعیت کمی و کیفی مراکز آموزشی با استفاده از روش های علمی به طور گسترده، باعث می شود تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها بر اساس اطلاعات صحیح و دقیق صورت نگرفته و طبعاً نتوانند به اهداف مورد نظر دست یابند. لذا شناسایی وضعیت ارائه خدمات آموزشی می

کوشش بیشتر به منظور ارتقاء کیفیت تدریس و فراهم آوردن موقعیتی برای آموزش اساتید مؤثر می‌باشد (بازرگان، ۱۳۸۰، ص ۲۸۷-۲۸۸).

تجربه نشان داده است که غالب موارد، یا اساتید از نتایج ارزشیابیها رضایت نداشته و آنرا منطبق با واقعیت نمی‌دانند و بنابراین لزومی به ایجاد تغییر در عملکرد خود احساس نمی‌کنند و یا اگر نتایج ارزشیابی برای استاد مطلوب باشد و به عبارت دیگر استاد امتیاز بالایی کسب کرده باشد، مجموعه عملکرد خود را مثبت ارزیابی نموده و به همان منوال ادامه می‌دهد. این بدان معنی است که در واقع ارزشیابی با کمیت و کیفیت فعلی تاثیر چندانی در بهبود و ارتقا کیفیت کاری اساتید نخواهد داشت و شاید بهتر باشد در چنین صورتی، با تعمق بیشتر و بررسیهای کاملتر و همچنین نظرخواهی جمعی از اساتید، شیوه های جامعتر و دقیقتری برای ارزیابی عملکرد اساتید تدوین گردیده و نتایج ارزشیابیها با شیوه های بهتری به اساتید بازخورد داده شود تا منظور نهایی از ارزشیابی که همان ارتقاء کیفیت فعالیتهای آموزشی اساتید است، حاصل گردد. با توجه به اهمیت ارزشیابی در ارتقای کیفیت آموزش، دانشگاه علوم پزشکی تبریز همانند سایر دانشگاههای وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی اقدام به ارزشیابی استاد توسط دانشجو می‌نماید اما تاکنون به صورت منسجم و علمی، کیفیت آموزش و روند ارزشیابیها و اثرات آن در عملکرد اساتید مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. بنابراین تحلیل ارزشیابیهای انجام شده می‌تواند سیستم را در شناخت نقاط ضعف و قوت ارزشیابیها یاری دهد و کمک نماید تا کیفیت ارزشیابیها و در نهایت آموزش دانشگاه ارتقا یابد.

گردآوری دیدگاه اساتید در ارتباط با تأثیر اعلام نمرات ارزشیابی و آگاهی مسئولین و مدیران آموزش از نقطه نظرات آنان می‌تواند در اصلاح فرآیند ارزشیابی استاد و هدفمندتر کردن این برنامه راهکارهای مفیدی ارائه نماید. هدف از مطالعه حاضر تعیین دیدگاه اساتید در مورد عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش نمره ارزشیابی آنان بوده، علاوه بر این دیدگاه اساتید در مورد میزان انطباق نمره ارزشیابی با شیوه تدریس آنان مورد بررسی قرار میگیرد. امید است دست اندرکاران آموزشی، از نتایج این پژوهش در جهت بهبود سیستم ارزشیابی و در نهایت ارتقاء کیفیت آموزش در دانشگاهها استفاده نمایند.

از آنجا که مهمترین هدف ارزیابی اساتید توسط دانشجویان دادن پس‌خوراند به اساتید است که نسبت به برنامه درسی خود و رفتارشان آگاه شوند. هدف از مطالعه حاضر این است که دیدگاه اساتید و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز را در ارتباط با بازخورد اعلام نمره ارزشیابی بر بهبود کیفیت تدریس آنان مورد بررسی و کاوش قرار دهد و از نظرات آنان در