



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

## امکان سنجی کاربرد مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز

به وسیله‌ی  
مرضیه کریمی

استاد راهنما  
دکتر مهدی محمدی

شهریور ۱۳۹۰



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

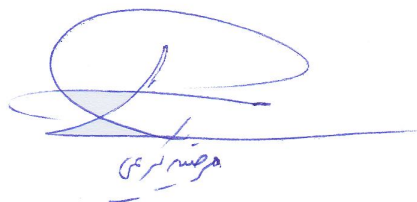
به نام خدا

اظہارنامہ

اینجانب مرضیہ کریمی (۸۸۰۱۷۲) دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی اظہار می‌کنم کہ این پایان نامہ حاصل پژوهش خودم بوده و در جاهایی کہ از منابع دیگران استفاده کرده‌ام، نشانی دقیق و مشخصات کامل آن را نوشته‌ام. همچنین اظہار می‌کنم کہ تحقیق و موضوع پایان نامہ‌ام تکراری نیست و تعہد می‌نمایم کہ بدون مجوز دانشگاه دستاوردهای آن را منتشر ننموده و یا در اختیار غیر قرار ندهم. کلیہ حقوق این اثر مطابق با آئین نامہ مالکیت فکری و معنوی متعلق بہ دانشگاه شیراز است.

نام و نام خانوادگی: مرضیہ کریمی

تاریخ و امضاء: ۱۳۹۰/۹/۱۹



مرضیہ کریمی

به نام خدا

امکان سنجی کاربرد مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز

به کوشش  
مرضیه کریمی

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی  
از فعالیت های تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته ی :  
مدیریت آموزشی

از دانشگاه شیراز

شیراز  
جمهوری اسلامی ایران

ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه با درجه : عالی

دکتر مهدی محمدی، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی (استاد راهنما)

دکتر جعفر ترک زاده، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

دکتر پرویز ساکتی، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

شهریور ۱۳۹۰

## سپاسگزاری

اکنون که این پایان نامه به پایان رسیده است بر خود بایسته میدانم که از استادان گرامی که هر زمان نیاز به هم اندیشی ، رایزنی و راهنمایی آنها داشتم همواره مرا راهنمایی و پشتیبانی کردند. نخست از دکتر مهدی محمدی سپاسگزاری می نمایم که بدون راهنمایی های ایشان امکان به پایان رساندن این مقاله میسر نمی بود و سپس از دکتر پرویز ساکتی و دکتر جعفر ترک زاده که از راهنمایی های ایشان سود جسته ام سپاسگزاری می نمایم .

## چکیده

### امکان سنجی کاربرد مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز

به کوشش  
مرضیه کریمی

هدف از انجام این پژوهش امکان سنجی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز بود. جامعه تحقیق شامل کلیه اعضای هیات علمی این دانشگاه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ۱۷۵ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر مبنای ویژگی‌های مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ بود که پس از محاسبه روایی و پایایی توزیع و جمع‌آوری شد. نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز میزان فایده و قابلیت اجرایی این مدل را در حد متوسط ارزیابی کردند. علاوه بر آن، یافته‌ها حاکی از آن است که بر حسب مرتبه علمی، رشته تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی داری بین دیدگاه اساتید در مورد میزان فایده و قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ وجود دارد؛ ولی بر حسب جنسیت تفاوت معنی داری بین دیدگاه‌های آنان وجود ندارد.

**کلید واژه‌ها:** امکان سنجی، مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲، اعضای هیات علمی

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: مقدمه	
۱-۱- بیان مساله .....	۳
۲-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش .....	۶
۳-۱- اهداف پژوهش .....	۸
۴-۱- سوالات پژوهش .....	۹
۵-۱- تعاریف مفهومی .....	۱۰
۱-۵-۱- امکان سنجی .....	۱۰
۲-۵-۱- مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۱۰
۳-۵-۱- فایده و قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۱۰
۴-۵-۱- دانش محتوا .....	۱۱
۵-۵-۱- مدیریت کلاس .....	۱۱
۶-۵-۱- رفتار حرفه ای .....	۱۱
۷-۵-۱- روابط بین فردی .....	۱۱
۶-۱- تعاریف عملیاتی .....	۱۱
۱-۶-۱- فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۱۲
۲-۶-۱- قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۱۲
۳-۶-۱- دانش محتوا .....	۱۲
۴-۶-۱- مدیریت کلاس .....	۱۲
۵-۶-۱- رفتار حرفه ای .....	۱۲
۶-۶-۱- روابط بین فردی .....	۱۲



## فصل دوم: مروری بر تحقیقات پیشین

مقدمه .....	۱۴
۱-۲- مبانی نظری پژوهش .....	۱۴
۱-۱-۲- ارزیابی دانشجو از استاد .....	۱۴
۲-۱-۲- خود ارزیابی .....	۱۶
۳-۱-۲- تاریخچه زندگی کاری و تحصیلی .....	۱۷
۴-۱-۲- ارزیابی همکار از استاد .....	۱۸
۵-۱-۲- گزیده آثار .....	۲۰
۶-۱-۲- مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۲۱
۲-۲- پیشینه پژوهشی .....	۲۱
۱-۲-۲- ارزیابی دانشجو از استاد .....	۲۱
۲-۲-۲- خود ارزیابی .....	۲۳
۳-۲-۲- تاریخچه زندگی کاری و تحصیلی .....	۲۴
۴-۲-۲- ارزیابی همکار از استاد .....	۲۴
۵-۲-۲- گزیده آثار .....	۲۵
۶-۲-۲- مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ .....	۲۵
۳-۲- جمع بندی .....	۲۷

## فصل سوم: روش شناسی

مقدمه .....	۳۰
۱-۳- روش پژوهش .....	۳۰
۲-۳- جامعه آماری .....	۳۰
۳-۳- روش نمونه‌گیری .....	۳۱
۴-۳- حجم نمونه .....	۳۱
۵-۳- ابزار پژوهش .....	۳۱
۶-۳- روایی و پایایی ابزار پژوهش .....	۳۲
۷-۳- روش جمع‌آوری اطلاعات .....	۳۴
۸-۳- روشهای آماری .....	۳۵

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه .....	۳۷
۴-۱- یافته‌های پژوهش .....	۳۷
۴-۲- جمع بندی نهایی نتایج .....	۴۹

## فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

مقدمه .....	۵۱
۵-۱- بحث و نتیجه‌گیری .....	۵۲
۵-۲- نتیجه‌گیری نهایی .....	۵۵
۵-۳- محدودیت‌های پژوهش .....	۵۷
۵-۴- محدودیت‌های اجرایی .....	۵۷
۵-۵- محدودیت‌های پژوهشی .....	۵۷
۵-۶- پیشنهادات کاربردی .....	۵۸
۵-۷- پیشنهادات پژوهشی .....	۵۸

## فهرست منابع و ماخذ

منابع فارسی .....	۵۹
منابع انگلیسی .....	۶۱
پیوست .....	۶۸

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره (۱): فراوانی و درصد حجم نمونه پاسخگویان	۳۱
جدول (۲): روایی و پایایی محاسبه شده مربوط به میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ و زیرمقیاس های آن	۳۳
جدول (۳): روایی و پایایی محاسبه شده مربوط به میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ و زیرمقیاس های آن	۳۴
جدول شماره (۴): میانگین، انحراف استاندارد و میزان کشیدگی توزیع فراوانی نظرات اساتید درمورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۳۷
جدول شماره (۵): میانگین، انحراف استاندارد و میزان کشیدگی توزیع فراوانی نظرات اساتید درمورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۳۹
جدول شماره (۶): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید زن و مرد درمورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۰
جدول شماره (۷): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید زن و مرد درمورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۰
جدول شماره (۸): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید با مرتبه های مختلف درمورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۱
جدول شماره (۹): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید با مرتبه های مختلف درمورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۲
جدول شماره (۱۰): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید رشته های مختلف درمورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۴
جدول شماره (۱۱): میانگین و انحراف معیار دیدگاههای اساتید با رشته های مختلف درمورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲	۴۵

جدول شماره (۱۲): میانگین و انحراف معیار دیدگاه‌های اساتید با سابقه های مختلف در مورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲.....	۴۷
جدول شماره (۱۳): میانگین و انحراف معیار دیدگاه‌های اساتید با سابقه های مختلف در مورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲.....	۴۸
جدول شماره (۱۴): مقایسه دیدگاه های اساتید در مورد میزان فایده و قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲.....	۴۹

## فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

نمودار چند ضلعی شماره (۱): میانگین، انحراف استاندارد و میزان کشیدگی توزیع فراوانی نظرات اساتید درمورد میزان فایده مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲.....	۳۸
نمودار چند ضلعی شماره (۲): میانگین، انحراف استاندارد و میزان کشیدگی توزیع فراوانی نظرات اساتید درمورد میزان قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲.....	۳۹

# فصل اول

## مقدمه

فعالیت های آموزشی هر کشور را می توان سرمایه گذاری نسلی برای نسل دیگر دانست. هدف اصلی این سرمایه گذاری، توسعه نیروی انسانی است. به عبارت دیگر، هدف فعالیت های آموزشی، رشد آگاهی و توانایی بالقوه انسان است. علاوه بر آن، آموزش وسیله ای برای شناسایی مسایل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و پی بردن به راه حل های مناسب برای آنهاست. از طرف دیگر، نظام آموزشی هر کشور از نظر نیروی انسانی و مشاغل موجود در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان ها و دستگاه های دولتی دارد. بر این اساس، نظام آموزشی را می توان یکی از پیچیده ترین زیر نظام های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دانست (شعبانی و خدیوی، ۱۳۸۳).

در این میان، آموزش عالی به عنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام آموزشی هر کشوری محسوب می شود. آموزش عالی با پیشینه ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملتها و دولت هاست. دانشگاه ها از باارزش ترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاه ها از یک سو، حافظ و انتقال دهنده میراث فرهنگی و ارزش های حاکم بر جامعه اند و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری می باشند. اساتید دانشگاه و بویژه اعضای هیات علمی یکی از ارکان اصلی دانشگاهها محسوب می شوند که نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می نماید. از آنجا که اساتید همواره با دانشجویان در ارتباطند و قسمت اعظم زمانی را که دانشجویان در دانشگاه سپری می کنند در کلاس درس و در محضر اساتید خود هستند، نحوه عملکرد اساتید بر پیشبرد دانشجویان و در نتیجه تحقق اهداف دانشگاه تاثیر بسزایی خواهد داشت. از این رو، برای دستیابی به چشم اندازی مناسب از موقعیت کنونی و مسائلی که دانشگاههای کشورهای توسعه یافته و درحال توسعه پیش رو دارند و یا باید با آن روبرو شوند، لازم است نظام آموزش عالی به صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و مولفه ها، عناصر و عوامل تاثیر گذار بر آن و سهم هر یک از آنها در این عرصه مشخص شود که در این میان اساتید دانشگاه و بویژه اعضای هیات علمی و نحوه عملکرد آنها بعنوان یکی از عمده ترین عوامل تاثیرگذار بر نظام آموزش عالی همواره مورد توجه خاص قرار گرفته است (محمدی و فتح آبادی، ۲۰۰۵).

## ۱-۱- بیان مسئله

شرایط رقابتی در مقیاس جهانی روز به روز و با شتاب افزایش می یابد. زندگی عمیق تر از هر زمان دیگر بر دانایی مبتنی و توسعه "دانش بنیان" شرط بقا شده است. جوامع صنعتی در حال عبور به جوامع اطلاعاتی و یادگیرنده هستند. در این بحبوحه، جامعه در حال گذار ایرانی جز با استقرار کیفیت در نظام آموزشی نمی تواند پس افتادگی خود را از سطح پیشرفت های جهانی و منطقه ای رفع و رجوع کند. نظام آموزش عالی بعنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام آموزشی، نقشی بی بدیل را در این گذار بر عهده دارد. از آنجا که دانشگاه ها عقل منفصل جامعه به حساب می آیند از آن ها انتظار می رود که نقش راهبری توسعه مبتنی بر دانایی را ایفا کنند. لازمه این امر آن است که آنها بتوانند کیفیت عملکرد خود را رصد کنند و اعتبار خویش را به قضاوت عمومی برسانند (فراستخواه، ۱۳۸۷).

از طرف دیگر، با افزایش تقاضا برای تحصیلات در آموزش عالی و گسترش روز افزون دانشگاه ها در سطح جهان، کیفیت آموزش عالی در این موسسات موضوعی بوده که از سوی صاحب نظران مورد سوال قرار گرفته است. محوری ترین ارزش نظام آموزش عالی در درجه نخست، بهبود کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری است (بویل<sup>۱</sup>، پتی گرو<sup>۲</sup>، اتکینسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

تضمین کیفیت یاددهی - یادگیری در نظام های دانشگاهی مستلزم نگاه جدی به تمامی عوامل درگیر با فرآیند یاددهی - یادگیری می باشد که بطور مسلم، اعضای هیات علمی دانشگاه ها در این فرآیند از عوامل عمده و موثر محسوب می شوند (بلاند<sup>۴</sup>، ورسال<sup>۵</sup>، ونلوی<sup>۶</sup>، جاکوت<sup>۷</sup> ۲۰۰۲؛ شرز<sup>۸</sup>، کلیرفیلد<sup>۹</sup>، الکساندر<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۰). اما از آنجا که تعریف کیفیت در آموزش عالی مبهم می باشد و در میان صاحب نظران اختلاف بسیاری بر سر تعریف آن می باشد، قضاوت در مورد کیفیت بسیار مشکل است. یونسکو کیفیت در آموزش عالی را به صورت مفهومی چند بعدی می داند که به میزان زیاد به وضعیت زمینه ای نظام دانشگاهی، رسالت آن و یا به شرایط استانداردهای رشته دانشگاهی یا عملکرد شغلی دانش آموختگان، نتایج پژوهش های انجام شده و خدمات تخصصی در زمینه های مرتبط با اهداف دانشگاه، ارتباط مستقیم دارد (بازرگان، ۱۳۷۵).

در این راستا، ارزیابی که قضاوت در مورد کیفیت آموزش عالی را ممکن و ساختارمند نموده

<sup>1</sup> Boyle P.

<sup>2</sup> Pettigrove

<sup>3</sup> Atkinson

<sup>4</sup> Bland CJ.

<sup>5</sup> Wersal

<sup>6</sup> Vanloy

<sup>7</sup> Jacott

<sup>8</sup> Shores JH.

<sup>9</sup> Clearfield

<sup>10</sup> Alexander



و مستند بودن کیفیت را مقدر می سازد، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (حسینی و شهلا نظران، ۱۳۸۱). ارزیابی در آموزش عالی، عبارت از گردآوری اطلاعات درباره ویژگی های پدیده های نظام آموزش عالی (درون داد، برون داد، فرآیند) بمنظور قضاوت درباره آنها و تصمیم گیری جهت بهبود و ارتقا کارآیی، اثربخشی و کیفیت آن ها می باشد (فخر موحدی و احدی، ۱۳۸۲).

طبق تعریف فوق انجام ارزیابی در هر نظام آموزشی قابل اجراست (رشیدی پور، وفایی، طاهریان، میلادی گرجی، جراحی، صفا خواه، صادقی، ۱۳۸۲) و برنامه های ارزیابی ضرورتاً بخش با اهمیتی از فعالیت های نظام آموزشی را تشکیل می دهد (بویل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱)؛ از این رو، بمنظور ارتقای کیفیت هر نظام آموزشی و بویژه نظام آموزش عالی و در راستای این که نظام مربوطه به بهترین روش ها و اصول اداره شود، لازم است به طور مستمر مورد ارزیابی قرار گیرد (صالحی، ۱۳۷۴؛ بازرگان، ۱۳۷۷). همچنین تدوین و اجرای برنامه ها و طرح های مناسب، تحقق آرمان ها و اهداف نظام آموزش عالی، کسب اطلاعات پیرامون حاصل کار و میزان دستیابی به هدف، با استفاده از ارزیابی، امکان پذیر می گردد (بازرگان، ۱۳۷۵؛ صابریان، نوبهار، آتش نفس، عسکری، اسدی، قدس، رئیس دانا، ۱۳۷۸).

علاوه بر این، ارزیابی بهترین ابزاری است که به کمک آن می توان ضمن بدست آوردن اطلاعات مربوط به نظام آموزش عالی، به نقاط قوت و ضعف و نقایص و کمبودهای احتمالی آن نیز پی برد و در جهت رفع نقایص و نقاط ضعف و همچنین تقویت و حمایت از نقاط قوت، برنامه ریزی مناسبی انجام داد؛ از این رو ارزیابی درست و اصولی یکی از بهترین روش های بروز کردن نظام آموزش عالی است (بازرگان، ۱۳۷۷؛ کافمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ ساین، ۲۰۰۸).

همچنین بمنظور بهبود کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری، هم توسعه مداوم فردی اعضای هیات علمی و هم ارزیابی وظایفی که در این فرآیند به عهده دارند، از شاخصه های یک دانشگاه موفق محسوب می شود (بلاند<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ شرز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۰).

از طرفی، امروزه ارزیابی به خصوص در مراکز آموزش عالی در تمام دنیا از مسایل رایج و متداولی است که با توجه به لزوم پیشرفت علم و دانش در سراسر جهان، هر واحد آموزشی ملزم است تا خود را با اطلاعات روز تطبیق دهد و بتواند پا به پای مراکز آموزش عالی دیگر که همواره در یک رقابت سالم و سازنده هستند، در عرصه علم و دانش اظهار نظر و اظهار وجود نماید.

هدف ارزیابی آموزشی، بهبود کیفیت آموزش و استفاده بهینه از امکانات موجود است. با توجه به این که هر واحد آموزشی در نظام آموزش عالی از عناصری از قبیل اعضای هیات

<sup>1</sup> Boyle P.

<sup>2</sup> Kaufman

<sup>3</sup> Bland CJ.

<sup>4</sup> Shores JH.

علمی، پرسنل، دانشجو و امکانات تشکیل شده است، با ارزیابی هر عنصر به تنهایی و در نهایت ارزیابی همه عناصر موجود در یک مجموعه آموزشی می توان گام های موثری در پیشرفت آن واحد برداشت (رشیدی پور و همکاران، ۱۳۸۲) که از میان عناصر فوق، اعضای هیات علمی و ارزیابی نحوه عملکرد آن ها بعنوان یکی از مهمترین درون دادهای نظام آموزش عالی، از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

تأثیرات مربوط به فرآیندهای تضمین کیفیت در آموزش عالی، از طرف دولت و سازمان های اعتباربخشی به دلیل انتشار رتبه بندی های جهانی دانشگاهها، بیشتر مورد تاکید قرار گرفته است. از آنجا که دانشگاههای سراسر جهان در رقابتی شرکت دارند که هم باید شایستگی های خود را به اثبات برسانند و هم از رقبای داخلی و خارجی عقب نمانند، کاربرد ابزارهای جدید مدیریتی با هدف تقویت عملکرد بر اساس شاخص های کلیدی عملکرد در ارتباط با کیفیت دانشگاه، بسیار رواج یافته است (هالینگر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ که این پژوهش به آن می پردازد، در واقع یک ابزار جدید ارزیابی است که با همین هدف بکار گرفته شده است. بطور کلی روش هایی که برای ارزیابی عملکرد اساتید وجود دارد عبارتند از: خودارزیابی، ارزیابی همکار از استاد، ارزیابی مدیران دانشگاهی از استاد، و ارزیابی دانشجو از استاد؛ که رایج ترین آنها همان روش ارزیابی دانشجو از استاد است.

در واقع مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲، یک سیستم نوین ارزیابی عملکرد است که بر اساس آن، عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه بمنظور حمایت از اصلاحات اساسی آموزشی از طریق مشاهدات مکرر و متناوب کلاس درس توسط دانشجویان، همکاران و روسای آنها ارزیابی می گردد. مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ مستلزم این است که هر کدام از این افراد دو مورد نقد و دو مورد پیشنهاد در هر بار مشاهده کلاس درس در راستای بهبود کلاس لیست نمایند.

فراوانی و تکرار مشاهده، بخش اساسی و جدایی ناپذیر این مدل است که بازخورد مداوم در فواصل زمانی منظم ارائه می دهد و در نتیجه موجب تسریع بالندگی حرفه ای می گردد. حوزه هایی که مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ بر آن ها تاکید و تمرکز می کند عبارتند از: دانش محتوا، مدیریت کلاس، رفتار حرفه ای، و روابط بین فردی (لینینگر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

نکته مهم دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شده "امکان سنجی و بررسی نحوه نگرش" اعضای هیات علمی دانشگاه در مورد فایده و قابلیت اجرایی مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ است؛ در حقیقت با این کار اعضای هیات علمی دانشگاه در توسعه و اجرای برنامه ارزیابی عملکرد خود، شرکت داده می شوند.

آرولا<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) شواهد مهمی را ارائه می دهد که بر اساس آن مشارکت اعضای هیات علمی و مجریان ارزیاب در توسعه و اجرای برنامه های ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، تمایل و

<sup>1</sup> Hallinger

<sup>2</sup> Lininger

<sup>3</sup> Arreola

اشتقاق اعضای هیات علمی را برای تغییر و بهبود برنامه ارزیابی و موثر و کارآمد نمودن آن، افزایش می دهد.

از طرف دیگر، گرانت<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) اظهار میدارد که اعضای هیات علمی و مجریانی که به ارزیابی عملکرد آنها می پردازند زمینه و شالوده ی مشترکی برای ایجاد یک فرهنگ ارزیابی یکپارچه در موسسه آموزشی خود ندارند و تحقیقات اندکی نیز پیرامون تجربه ی ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی صورت گرفته که همین امر موجبات تحیر نومیدکننده ی مجریان ارزیاب را فرآهم نموده است.

با اندکی تامل می توان دانشجویان، همکاران و روسای اعضای هیات علمی دانشگاهها را مجریان ارزیابی دانست که به ارزیابی عملکرد آنها مبادرت می ورزند و مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲- که در این پژوهش به امکان سنجی اجرای آن پرداخته شده- مدلی است که عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه را از منظر مجریان ارزیاب آنها که در واقع همان دانشجویان، همکاران و روسای آنها هستند، بررسی و ارزیابی می نماید.

حال این سوال مطرح می شود که آیا از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲، مدلی مفید برای ارزیابی عملکرد آنان است و همچنین آیا این مدل، قابلیت اجرایی در این دانشگاه را دارد؟ لذا در راستای پاسخگویی به سوال مذکور، هدف کلی پژوهش حاضر، امکان سنجی کاربرد مدل ارزیابی عملکرد ۲+۲ (نقد و پیشنهاد) از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز، در نظر گرفته شده است.

## ۱-۲- ضرورت و اهمیت پژوهش

کشورهای آسیایی با چالش های فراوانی در زمینه بهبود کیفیت برای رقابت در سطح جهانی مواجه هستند و مهره های اندکی نیز برای ورود به این رقابت گسترده در اختیار دارند (هالینگر، ۲۰۱۰). بهبود کیفیت در زمینه آموزش یکی از عمده ترین مسائلی است که کشورهای آسیایی با آن سروکار دارند به گونه ای که در طول دهه های گذشته، تضمین کیفیت آموزش به یک موضوع مهم عمومی تبدیل شده است. در میان نظام های آموزشی بدیهی است که نظام آموزش عالی و کیفیت آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است و کیفیت در آموزش عالی به موضوعی بین المللی تبدیل شده زیرا آموزش، عاملی رقابتی در اقتصاد دانش محور امروزی است (کمپ بل و رزسنیای<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ ون دم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

<sup>1</sup> Grant

<sup>2</sup> Campbell, C., and Rozsnyai, C.

<sup>3</sup> Van Damme, D.

مؤسسات آموزش عالی در محیط مسئولیت و پاسخگویی روزافزون در قبال کیفیت فرآیند یاددهی- یادگیری ارائه شده به دانشجویان، قرار دارند (جونز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). کشورهای آسیایی در طول دهه ی گذشته بالاترین نرخ رشد آموزش و پرورش را در جهان به خود اختصاص داده اند اما در عین حال در استفاده از روش های جدید یاددهی و یادگیری بصورتی مبهم و نامشخص عمل کرده اند (آلتباخ و یوماکوشی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ هالینگر و بریجز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

از آنجا که کیفیت در تمامی ابعاد نظام آموزش عالی - درون داد، میان داد و برون داد - از اهمیت بسزایی برخوردار است، سیستم ارزیابی که بتواند چگونگی کیفیت این ابعاد را از دیدگاههای مختلف و در سطحی گسترده مورد بررسی و سنجش قرار دهد، نیز به نوبه خود سزاوار دقت و توجه ویژه است.

با این وجود متاسفانه هیچ نوع توافقی درباره تعریف کیفیت آموزش، شاخص های اساسی ارزیابی و مناسب بودن مدل های اصلی ارائه شده، وجود ندارد (ریورا-کامینو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). ارزیابی، فرآیندی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان هاست و برای مؤسسات آموزش عالی، که عدالت و تعالی را هدف خود قرار داده اند، ضرورتی فزون تر دارد (شینکفیلد و استافل بیم<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵).

با توجه به اینکه استادان، گران ترین بخش نظام آموزش عالی را تشکیل می دهند، طراحی نظام ارزیابی متناسب برای آنان اهمیت ویژه دارد (بلاند<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ شرز<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۰). فرآیند ارزیابی استاد، فرآیندی است که طی آن با جمع آوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون استادان، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می شود و در عین حال، تصمیم لازم درمورد اقداماتی که می تواند به افزایش شایستگی ایشان و بهبود یادگیری فرگیران کمک کند، اتخاذ می گردد (یمانی، یوسفی، چنگیز، ۱۳۸۵).

ارزیابی مستمر از نحوه عملکرد اساتید در صورتی که بطور صحیح انجام شود یعنی بمنظور اجرای آن از یک برنامه ارزیابی عملکرد نظام مند و خوب طراحی شده استفاده گردد، می تواند گویای وضعیت عملکرد استاد بوده و ضمن تشخیص نقاط قوت و ضعف، به عنوان عاملی کمک کننده در جهت ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی ایشان موثر باشد و اصلاحاتی را برای تغییرات آموزشی ارائه دهد (فتاحی، موسی پور، حقدوست، ۱۳۸۴؛ ساین، ۲۰۰۸).

با توجه به اینکه یکی از مهم ترین مسایل مؤسسات آموزش عالی به عنوان سازمان های اجتماعی، نحوه تعامل آنها با محیط بیرونی می باشد و این تعامل نیز به نوبه خود مستلزم وجود نیروی انسانی کارآمد در سطوح فنی و تخصصی است، در این راستا توجه به سیستم مناسب

<sup>1</sup> Jones

<sup>2</sup>Altbach, P., & Umakoshi, T.

<sup>3</sup> Bridges

<sup>4</sup> Rivera-Camino

<sup>5</sup>Shinkfield AJ, Stufflebeam D.

<sup>6</sup>Bland CJ.

<sup>7</sup> Shores JH.