

صلاة الاضلاع



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

**پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی
گرایش مدیریت در تربیت بدنی و ورزش**

عنوان

**ارزیابی 360 درجه اساتید تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان
بزرگ**

استاد راهنما

دکتر سیده عذرا میرکاظمی

استادان مشاور

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

دکتر علی ثقه الاسلامی

نگارش

اکرم خوش بخت

شهریور ماه 92

خدا یا ...!

از تو می خواهم که طبع ما را آنقدر بلند کنی که در برابر هیچ چیز
جز خدا تسلیم نشویم. دنیا ما را تفریبد، خودخواهی ما را کور
نکند. سیاهی نگاه و فاد و تعصبات و دروغ و غیبت، قلب های
ما را تیره و تاریک نماید. خدایا! به ما آنقدر ظرفیت ده که در برابر
پسروزی ها سرت و مغرور نشویم. خدایا به من آنقدر
توان ده که کوچکی و بیچارگی خویش را فراموش نکنم و در
برابر عظمت تو خود را نبینم.

شهید دکتر چمران

تقدیم به

پدر بزرگوار و مادر مهربانم

آنان که از خواسته هایشان گذشتند،

سختی ها را به جان خریدند

و خود را سپر بلای مشکلات و ناملايمات کردند

تا من به جایگاهی که اکنون در آن ایستاده ام برسم

سپاس گزارمی...

سپاس خداوندی را که گویندگان به عرصه ستایشش نمی رسند، و شماره گران از عهده شمردن نعمت هایش برنیایند، و کوشندگان حقش را ادا نکنند، و اندیشه های بلند او را درک ننمایند، و هوش های ژرف به حقیقتش دست نیابند.

بعد از حمد و سپاس خداوند متعال که روح تشکر را در کالبدم دمید، گل بوسه سلام و مهر و ریزی را به دستان گرم تمامی استادان مهربانم می افشانم که زکات علم خویش را در طبق اخلاص ره توشه ی راهم ساختند.

در اینجا بر خود لازم می دانم که صمیمانه از زحمات استاد راهنمای محترم سرکار خانم دکتر سیده عدرا میر کاظمی که همواره با چهره ای بشاش و برخورد گرم و صمیمی، پیگیر مراحل مختلف پایان نامه من بودند و همچنین جناب آقای دکتر حسین پورسلطانی زرنندی و جناب آقای دکتر علی ثقه الاسلامی که زحمات مطالعه و مشاوره این رساله را تقبل فرمودند، همچنین از اساتید گرامی جناب آقای دکتر جعفر خوشبختی و سرکار خانم دکتر مرضیه ثاقب جو که داورهای این پایان نامه را بر عهده داشتند، تشکر و قدردانی می نمایم.

در ضمن از خانواده عزیزم که همواره موجبات دلگرمی ام را فراهم نمودند، تشکر می کنم. در نهایت از جناب آقای امین کلانی که در این رساله کمک بسیاری نموده اند کمال سپاسگزاری را دارم.

• • جاده زندگیشان مرصع به تن پوش دعا باد > >

اکرم خوش بخت

شهریور ۹۲

ارزیابی 360 درجه اساتید تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ

به وسیله ی:

اکرم خوش بخت

چکیده:

این مطالعه با هدف مقایسه ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی خراسان بزرگ به روش بازخور 360 درجه انجام شد.

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بود. جامعه آماری کلیه اساتید تمام وقت (20 نفر) و دانشجویان (200 نفر) دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ بود. هر استاد توسط 10 دانشجو (نمونه گیری تصادفی خوشه ای)، 3 همکار، 1 مافوق و همچنین خود استاد مورد ارزیابی قرار گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل 4 پرسشنامه ی محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه ها توسط گروهی از صاحب نظران و پایایی آن ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (0/94، 0/76، 0/97، $\alpha=0/92$) مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده با استفاده از امار توصیفی و استنباطی کلموگروف اسمیرنوف، دو جمله ای و t مستقل، کروسکال والیس، تحلیل واریانس توسط نرم افزار SPSS نسخه 20 صورت گرفت.

یافته ها نشان داد، عملکرد اساتید در هر سه بخش عملکرد رفتاری، ارتباطی و شغلی از دیدگاه 4 گروه ارزیاب، در سطح مطلوبی قرار داشت ($p < 0/05$). نتایج، اختلاف معنی داری بین دیدگاه گروه های ارزیاب مشاهده نشد ($F= 1/36, p > 0/05$). اختلاف معناداری بین معدل دانشجویان و سابقه تدریس اساتید با ارزیابی عملکرد وجود نداشت ($p > 0/05$). بین امتیاز مهارت های تدریس اختلاف معنادار مشاهده نشد ($p > 0/05$). استفاده از مدل بازخور 360 درجه می تواند به عنوان ابزاری نیرومند برای ارزیابی آموزشی اساتید تربیت بدنی بکار رود بطوریکه با بازخور گرفتن از نظرات هر چهار گروه ارزیاب امکان ارتقاء سطح آموزشی در آنان بیشتر فراهم می گردد.

واژه های کلیدی: ارزیابی عملکرد، بازخور 360 درجه، اعضای هیات علمی

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فهرست مطالب	أ.....
فهرست جدول ها	د.....
فهرست شکل ها	و.....
فهرست پیوست ها	ز.....
فصل اول: طرح تحقیق	
1-1 مقدمه	1.....
2-1 بیان مسأله	2.....
3-1 اهداف تحقیق	5.....
1-3-1 هدف اصلی	5.....
2-3-1 اهداف فرعی	5.....
4-1 فرضیه های تحقیق	5.....
5-1 قلمرو تحقیق	6.....
6-1 پیش فرض های تحقیق	7.....
7-1 تعاریف و مفاهیم	7.....
1-7-1 ارزیابی	7.....
2-7-1 ارزیابی عملکرد	7.....
3-7-1 ارزیابی استاد	8.....
4-7-1 مدل ارزیابی بازخور 360 درجه	8.....
5-7-1 دانشکده تربیت بدنی	8.....
6-7-1 مهارت ارتباطی	8.....
7-7-1 مهارت رفتاری	9.....
8-7-1 مهارت شغلی	9.....
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق	
1-2 مقدمه	11.....
2-2 زیربنای نظری تحقیق	11.....

11.....	اهمیت و رسالت آموزش عالی	1-2-2
12.....	ارزیابی	2-2-2
12.....	هدف های ارزیابی	3-2-2
13.....	ارزیابی عامل تضمین کیفیت در آموزش عالی.....	4-2-2
14.....	ارزیابی عملکرد.....	5-2-2
15.....	اهداف ارزیابی عملکرد.....	6-2-2
16.....	کارکرد های ارزیابی عملکرد.....	7-2-2
17.....	خطاهای بالقوه در سیستم های ارزشیابی عملکرد:.....	8-2-2
18.....	راه حل های مقابله با موانع ارزیابی	9-2-2
19.....	فرایند ارزیابی عملکرد	10-2-2
19.....	مدل ها و الگو های سیستم ارزیابی عملکرد	11-2-2
22.....	ارزیابی بازخور 360 درجه	12-2-2
23.....	تفاوت ارزیابی عملکرد به روش سنتی با بازخور 360 درجه.....	13-2-2
25.....	ارکان بازخور 360 درجه	14-2-2
26.....	مراحل فرایند بازخور 360 درجه	15-2-2
27.....	سیزده اشتباه رایج در ارزیابی 360 درجه.....	16-2-2
28.....	مزایای به کارگیری ارزیابی 360 درجه	17-2-2
29.....	پیشینه تحقیق	3-2
29.....	تحقیقات مربوط به ارزیابی عملکرد اساتید.....	1-3-2
33.....	تحقیقات درباره ارزیابی عملکرد به روش بازخور 360 درجه	2-3-2
38.....	جمع بندی	4-2
فصل سوم: روش شناسی تحقیق		
40.....	مقدمه	1-3
40.....	روش و نوع تحقیق	2-3
فصل چهارم: یافته های تحقیق		
45.....	مقدمه	1-4
45.....	توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناسی	2-4
45.....	توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی در بخش دانشجویان.....	1-2-4
47.....	توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی در بخش اساتید.....	2-2-4

48.....	نتایج توصیفی پرسشنامه های مربوط به معیارهای ارزیابی عملکرد.....	3-4
58.....	آزمون های استنباطی.....	4-4
58.....	آزمون کلموگروف اسمیرنوف.....	1-4-4
59.....	استنباط آماری و آزمون فرضیه ها.....	2-4-4
فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری		
71.....	مقدمه.....	1-5
71.....	خلاصه تحقیق.....	2-5
73.....	بحث و نتیجه گیری.....	3-5
82.....	پیشنهاد ها.....	4-5
82.....	پیشنهادها مبتنی بر یافته های پژوهشی.....	1-4-5
83.....	پیشنهادها برای پژوهش های آینده.....	2-4-5
83.....	منابع و مآخذ.....	

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول 2-1: روش های ارزیابی عملکرد	21
جدول 3-1: ابعاد و سؤالات مربوط به پرسشنامه	41
جدول 4-1: توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی در بخش دانشجویان	45
جدول 4-2: توزیع فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی در بخش اساتید	46
جدول 4-3: توزیع شاخص های مرکزی معیارهای ارزیابی عملکرد اساتید توسط دانشجویان	47
جدول 4-4: توزیع شاخص های مرکزی معیارهای ارزیابی عملکرد اساتید توسط خود ارزیاب	49
جدول 4-5: توزیع شاخص های مرکزی معیارهای ارزیابی عملکرد اساتید توسط همکاران	52
جدول 4-6: توزیع شاخص های مرکزی معیارهای ارزیابی عملکرد اساتید توسط مافوق	55
جدول 4-7: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف	58
جدول 4-8: نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص مهارت های ارتباطی	58
جدول 4-9: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص سطح عملکرد اساتید در متغیر مهارت ارتباطی	59
جدول 4-10: نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص مهارت های رفتاری	59
جدول 4-11: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص سطح عملکرد اساتید در متغیر مهارت رفتار	60
جدول 4-12: نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص مهارت شغلی	60
جدول 4-13: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص سطح عملکرد اساتید در متغیر مهارت شغلی	60
جدول 4-14: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص تفاوت بین بازخور 360 درجه در گروه های مورد سنجش	61
جدول 4-15: نتایج آزمون t یک نمونه ای در خصوص سطح عملکرد اساتید در متغیر بازخور 360 درجه	61
جدول 4-16: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص تفاوت بین سؤالات عملی در گروه های مورد سنجش	62
جدول 4-17: نتایج آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه بین آزمودنی ها در خصوص سؤالات عملی	63
جدول 4-18: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه بین معدل دانشجویان با عملکرد استاد	63
جدول 4-19: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه بین جنسیت و سابقه تدریس اساتید با عملکرد اساتید	64
جدول 4-20: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص ارزیابی عملکرد دانشکده های تربیت - بدنی	65
جدول 4-21: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه جنسیت اساتید با جنسیت دانشجویان	66

- جدول 4-22: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در خصوص ارزیابی عملکرد اساتید.....67
- جدول 4-23: نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص اختلاف بین مهارت‌ها.....68
- جدول 5-1: نقاط قوت و ضعف عملکرد اساتید شرکت کننده در پژوهش و ارائه راهکار.....76
- جدول 5-2: نقاط قوت و ضعف عملکرد دانشکده های تربیت بدنی.....80

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
17	شکل 1-2: اهداف ارزشیابی عملکرد.....
20	شکل 2-2: فرایند ارزیابی عملکرد.....
24	شکل 2-3: تفاوت ارزیابی عملکرد بین روش بازخور 360 درجه و سنتی.....

فهرست پیوست ها

صفحه	عنوان
93.....	پیوست شماره 1: پرسشنامه همکاران.....
خود	پیوست شماره 2: پرسشنامه
95.....	ارزیاب.....
97.....	پیوست شماره 3: پرسشنامه دانشجو.....
99.....	پیوست شماره 4: پرسشنامه مافوق.....

فصل اول

طرح تحقیق

در جهان رقابتی امروز تنها سازمان هایی می توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین نحو از منابع خود استفاده نمایند. یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی است. با توجه به اینکه کارکنان برای رفع و جبران کاستی‌های گذشته و ارتقاء بهره‌وری و اثربخشی، همچنین کشف توانایی‌های خود، به اطلاع از انتظارات سازمان در مورد خود و میزان عملکرد خود نیاز دارند، ارزیابی عملکرد نیروی انسانی فرایندی بسیار مهم و از حساس‌ترین مسائل مسؤلان در سازمان می‌باشد (2).

در کشور ما مبدأ توجه به ارزشیابی از سال 1332 با تدریس در مؤسسه علوم اداری آغاز شد، سال 1345 با تصویب قانون جدید استخدام کشوری، وزارتخانه‌ها بر اساس ماده 28 و 41 قانون مکلف شدند در فواصل معین شایستگی و استعداد کارکنان را مورد بررسی و نتیجه را در پرونده پرسنلی آنان منعکس نمایند. پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و تصویب قانون نظام هماهنگ به موضوع ارزشیابی کارکنان توجه بیشتری شد (22) و آیین‌نامه طرح جدید ارزشیابی کارکنان از سال 1372 به بعد در کشور اجرا گردید (48).

نظام آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح آموزشی جامعه از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار می‌باشد، زیرا نقش اساسی در رشد و توسعه جامعه در ابعاد مختلف فناوری، علمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ایفا نموده و ارتقای کیفیت این نظام باید در اولویت اقدام‌ها و برنامه‌های آن قرار گیرد (30).

در این میان دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی رسالت مضاعفی بر عهده دارند، زیرا با صنعتی شدن جوامع و گسترش پدیده زندگی ماشینی کارکردهای اجتماعی، بهداشتی، سلامتی ورزش افزایش یافته و امروزه به عنوان یکی از نیازهای ضروری جامعه مطرح شده است (78). اهداف و رسالت حوزه تربیت بدنی و ورزش در آموزش عالی را با توجه به نقش نوین آن در جامعه امروزی می‌توان چنین خلاصه نمود (25).

- الف) تولید و غنا بخشی دانش نو در زمینه ورزش و تربیت بدنی
- ب) تربیت و تقویت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز ورزش کشور
- ج) ایجاد ارتباط بین فرهنگ ورزش با آرمان‌ها و نظام ارزشی جامعه
- د) تسریع و تسهیل فرایند توسعه و پیشرفت ورزش قهرمانی کشور
- ه) تسریع و تسهیل فرایند تعمیم و تقویت ورزش همگانی کشور

و) عرضه خدمات تخصصی و ارتقاء حرفه با توجه به اهمیت دستاوردهای مختلف بهداشتی، اجتماعی، سلامتی، فرهنگی، تربیتی، اقتصادی، سیاسی و ... ورزش و تربیت بدنی.

آیا دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی قادر هستند اهداف و رسالت های فوق را تحقق بخشند؟ با چه معیارها و شاخص هایی می توان دست یابی به این اهداف و رسالت ها را مشخص نمود؟ پاسخ را در ادبیات سازمان یافته ی اعتبار بخشی، شاخص گذاری، اثربخشی، کارایی یا به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد این حوزه تخصصی از آموزش عالی می توان یافت (13). ارزیابی کیفیت آموزش عالی در اروپا از سال 1980 و در ایران از سال 1350 در دانشگاه بوعلی همدان به اجراء گذاشته شد (30). در نظام آموزش عالی، مهم ترین نقش را اعضای هیأت علمی دانشگاه ها ایفا می کنند. به همین لحاظ یکی از ارزشیابی های مهم، ارزشیابی عملکرد آموزشی آنان می باشد. ارزشیابی فعالیت های اساتید دست کم برای دو منظور به کار می رود: الف) اصلاح و بهبود روش ها و فعالیت های آموزشی اساتید ب) کمک به مدیران سازمان های آموزشی در جهت تصمیم گیری های شغلی مربوط به اساتید (35).

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ارزیابی عملکرد اساتید دانشکده های تربیت بدنی به دنبال پیشنهاد هایی است که بتواند در هر چه بهتر اجرا شدن سیستم ارزشیابی اساتید تربیت بدنی کمک کند و ضعف ها و قوت ها را مشخص سازد.

2-1 بیان مسأله

ارزیابی فرایندی است که به سنجش و اندازه گیری، ارزش گذاری و قضاوت در خصوص عملکرد طی دوره ای معین می پردازد. هدف ارزیابی، گردآوری اطلاعات جهت بهبود بخشیدن به فرآیند برنامه ریزی و در نتیجه بهبود در سطح ملی منطقه ای و جوامع محلی است (22).

ارزیابی عملکرد کارکنان فرایندی است که با فلسفه ی ایجاد زمینه ی مناسب برای شایسته پروری انجام می شود و علاوه بر مراحل ارتقا، انتقال، و خروج کارکنان؛ فرایند جذب، به کارگماری و انتصاب را بر اساس معیارها بررسی می کند. در حقیقت سازمان ها به عنوان موجودی اجتماعی به ضرورت، نیازمند قاعده ای برای ارزیابی شایستگی های کارکنان خود هستند تا در تصمیم گیری های اجرایی، رشد و بالندگی کارکنان و بازخورد به کارکنان و همچنین پژوهش های سازمانی از آن استفاده کنند (84).

ارزیابی عملکرد عبارت است: "از سنجش میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار". از مهمترین اهداف ارزشیابی عملکرد افراد، مطلع ساختن کارکنان در مورد نحوه انجام وظایف و مسئولیت ها و ویژگی های رفتاری مورد نظر، تشخیص حد توانایی کارکنان و تعیین نیازهای آموزشی، ایجاد یک سیستم مناسب تشویق و تنبیه، ایجاد سیستم مناسب ترفیع و انتصابات، اصلاح روش ها و برطرف کردن خطاها و اشتباهات، زمینه سازی برای آغاز

دوره های بعدی، اصلاح عملکرد و بهبود در برنامه ریزی شغلی می باشد. عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش های اخلاقی است. ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است که به منظور سنجش خصایص مذکور و نقاط ضعف و قوت، و ایجاد انگیزه اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان ها صورت می پذیرد (34).

آموزش یکی از وظایف اصلی دانشگاه ها می باشد و مدرسین یکی از اجزای کلیدی و مؤثر فرایند آموزش هستند. همان طور که مراکز آموزشی موظفند اطلاعات لازم در مورد چگونگی پیشرفت تحصیلی دانشجویان و اجرای مؤثر برنامه های آموزشی مؤسسه خود را جمع آوری کنند، لازم است که به ارزشیابی اساتید خود نیز بپردازند (62). یکی از عوامل مهم در فرآیند یادگیری، رفتار آموزشی اساتید است که در برگزیده شیوه تدریس، قدرت بیان، توانایی تفهیم، نحوه تعامل با دانشجو، رعایت انضباط کاری و... است. امروزه ارزشیابی به عنوان عامل تعیین کننده اعتبار و سودمندی عملکردها محسوب می شود. از این رو از ارزشیابی مداوم برای سنجش کیفیت عملکرد مدرسین و آگاهی از نقاط قوت و ضعف آنها به منظور ارتقاء و پویایی فعالیت های آموزشی استفاده می شود (6). ارزشیابی استاد به عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقاء کیفیت آموزش مورد توجه دانشگاه ها است. به همین جهت مراکز آموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک هایی را تعیین می کنند و بدین وسیله عملکرد آنها را از طریق فرایندی مدون مورد ارزشیابی قرار می دهند. هدف این نوع ارزشیابی ها بهبود نحوه تدریس و ارتقای اثر بخشی آن است (18). ارزشیابی استاد عبارت از تعیین میزان موفقیت وی در رسیدن به اهداف آموزشی است که در این راستا جمع آوری اطلاعات درباره فعالیت های آموزشی و انتخاب معیارهایی جهت مقایسه اطلاعات رسیده است و ضرورت دارد تا بر این اساس میزان دستیابی استاد را به هدف های از پیش تعیین شده، مشخص نمود (35).

مطالعات مختلف نشان داده اند که ارزشیابی های مستمر و مداخلات لازم بر اساس نتایج این ارزشیابی ها، تأثیر غیر قابل انکاری در بهبود روند آموزش در همه سطوح داشته است. با توجه به چنین اثراتی است که صاحب نظران بر کاربرد روش های امتحان شده و دقیق تر برای ارزشیابی تأکید دارند (87).

اهمیت ارزشیابی و وجود سیستم مشخصی برای بازخورد نتایج، در شناخت نقاط ضعف و قوت اساتید و تعیین سیاست های آموزشی جدید بر مبنای نتایج ارزشیابی، روشن می شود (49). متداول ترین روش ارزشیابی اعضای هیأت علمی که در بیشتر کشورها و از جمله ایران استفاده می شود، ارزشیابی دانشجویان از تدریس است که به طور معمول در هر نیم سال تحصیلی انجام می گیرد و از نتایج آن برای بازخور به اعضای هیأت علمی و بررسی های آموزشی استفاده می گردد. این روش در صورتی مفید است که از آن برای بهبود کیفیت تدریس استفاده شود و به عنوان بخشی از نظام توسعه هیأت علمی تلقی گردد (60). آلتمن¹ معتقد است ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان می تواند منبعی ارزشمند برای بهبود کیفیت آموزش باشد، او اعتقاد خاصی به ارزشیابی تکوینی اعضای هیأت

¹ Aultmon

علمی توسط دانشجویان دارد و آن را از این جهت که می‌تواند با ارائه بازخوردی فوری فرصت مناسبی برای بهبود روش تدریس فراهم کند و سبب ارتقاء یادگیری در فراگیران شود، ارزشمند می‌داند (59). در حالی که برخی دیگر معتقدند استفاده از نظرات آموزش گیرنده‌ها به عنوان یک راه همیشه با نوعی تردید در استحکام روبرو بوده و مقیاس سنجش این اعتبار نیز به سختی قابل دستیابی می‌باشد (31). برخی از مطالعات نشان داده اند که اظهار نظر دانشجویان در مورد اساتید ممکن است متأثر از عواملی باشد که با موضوع ارزشیابی استاد ارتباط نداشته باشد. در این راستا در طی سال‌های گذشته مطالعات عدیده ای انجام گرفته و گروهی در موافقت و عده ای در مخالفت با این نوع ارزشیابی نظراتی را ارائه نموده اند. طرفداران این نوع ارزشیابی معتقدند که دانشجویان دارای نوعی فراشناخت هستند که باعث می‌شود ارزشیابی آنان از اساتید صحیح باشد در حالی که مخالفان اعلام می‌دارند که قضاوت دانشجویان ذهنی بوده و بنابراین از روایی لازم برخوردار نیستند (8)، همچنین استفاده از نتایج این نوع ارزشیابی در عمل با دشواری‌های زیر مواجه می‌باشد:

- 1- عدم اطلاع دانشجو از ویژگی‌های تدریس و استاد خوب
- 2- اثر تجربیات قبلی، سن و جنس دانشجو بر قضاوت وی
- 3- ممکن است قضاوت فراگیران به جای تمرکز، بر کیفیت عملکرد اساتید تحت تأثیر ویژگی‌های فردی آنان قرار گیرد (8).

همچنین طی تحقیقی که زروج حسینی و همکاران (1391) با عنوان "ارزیابی اساتید توسط دانشجویان: رویکردی جامع" انجام داده اند مهمترین معایب روش ارزشیابی توسط دانشجو را عوامل زیر عنوان نموده اند:

الف) معرف نبودن نظر دانشجویان در خصوص شایستگی‌های اساتید ب) تأثیر جنسیت استاد و دانشجو در نحوه ارزشیابی ج) تأثیر تعداد دانشجویان، سطح دشواری درس، نوع درس و مقطع تحصیلی بر نحوه ارزشیابی دانشجویان د) متأثر بودن نظر دانشجویان از رفتار دوستانه استاد، شیوه‌های سرگرم کننده، ویژگی‌های کلی، شهرت و اعتبار وی (32).

ارزشیابی‌های دانشجویی تدریس مهم، ولی به عنوان ابزاری بحث برانگیز در بهبود کیفیت تدریس در طول چند دهه گذشته مطرح بوده است. اگر چه در بسیاری از دانشکده‌ها این نوع ارزشیابی اجرا می‌شود، اما همه در مورد مطلوبیت و سودمندی آن متقاعد نشده اند. مخالفان نسبت به درک دانشجویان از تدریس و آموزش تردید دارند و آن را کمیتی بی معنی و هدایت گر استاد به مسابقه شخصیت به جای استفاده از نظام‌های با ارزش اندازه گیری اثر بخشی استاد می‌دانند. با وجود استفاده گسترده از پرسش نامه ارزشیابی کیفیت تدریس به شیوه نظر خواهی از دانشجو که به طور آشکارا در بسیاری از موارد به دور از ارزشیابی دانشجویان از تدریس اساتید حداقل برای 30 سال بوده، اما به طور عجیبی در دانشگاه‌ها با متانت پذیرفته شده است (85).

با توجه به موارد ذکر شده یکی از مهم ترین اجزای تشکیل دهنده نظام ارزیابی عملکرد، الگو و مدل مورد استفاده در آن می‌باشد، این پژوهش به دنبال ارزیابی عملکرد اساتید دانشکده‌های تربیت

بدنی با استفاده از بهینه ترین روش ارزیابی فاکتورهای انسانی (بازخور 360 درجه) است تا بازخور های لازم را برای اساتید فراهم آورد و نیازهای توسعه ای آنها را مشخص نماید.

3-1 اهداف تحقیق

1-3-1 هدف اصلی

ارزیابی 360 درجه اساتید تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ

2-3-1 اهداف فرعی

- بررسی عملکرد اساتید تربیت بدنی در ابعاد رفتاری، ارتباطی، شغلی
- بررسی نتایج ارزیابی توسط گروه های مختلف ارزیابی کنندگان
- بررسی بین امتیاز عملکرد با جنسیت و سابقه کاری اساتید و معدل دانشجویان
- بررسی بین امتیاز ارزیابی عملکرد دانشکده های تربیت بدنی در ابعاد رفتاری، ارتباطی، شغلی و بازخور 360 درجه
- بررسی ارزیابی کلیه اساتید از دیدگاه چهار گروه

4-1 فرضیه های تحقیق:

1. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد استاد از بعد رفتاری از دیدگاه چهار گروه دانشجو، مافوق، همکار و استاد اختلاف معناداری وجود ندارد.
2. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد استاد از بعد ارتباطی از دیدگاه چهار گروه دانشجو، مافوق، همکار و استاد اختلاف معناداری وجود ندارد.
3. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد استاد از بعد شغلی از دیدگاه چهار گروه دانشجو، مافوق، همکار و استاد اختلاف معناداری وجود ندارد.
4. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد استاد از بعد بازخور 360 درجه از دیدگاه چهار گروه دانشجو، مافوق، همکار و استاد اختلاف معناداری وجود ندارد.

5. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد استاد از بعد سؤالات عملی از دیدگاه چهار گروه دانشجوی، مافوق، همکار و استاد اختلاف معناداری وجود ندارد.
6. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد از دیدگاه دانشجویان معدل الف با بقیه دانشجویان اختلاف معناداری وجود ندارد.
7. بین میانگین امتیاز عملکرد اساتید بر اساس جنسیت و همچنین سابقه ی تدریس اساتید دانشکده های تربیت بدنی خراسان بزرگ اختلاف معنی داری وجود ندارد.
8. بین میانگین امتیاز عملکرد دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ در ابعاد ارتباطی، رفتاری، شغلی و بازخور 360 درجه اختلاف معنادار وجود ندارد.
9. بین دیدگاه دانشجویان دختر و پسر نسبت به جنسیت استاد در ارزیابی عملکرد اختلاف معنادار وجود ندارد.
10. بین میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد اساتید از دیدگاه چهار گروه ارزیاب اختلاف معنادار وجود ندارد.
11. بین ابعاد ارزیابی عملکرد اساتید اختلاف معنادار وجود ندارد.

5-1 قلمرو تحقیق

مشخص کردن قلمرو و ابعاد موضوعی، زمانی و مکانی تحقیق، به شناخت دقیق و صحیح مسأله مورد تحقیق کمک می کند. قلمرو تحقیق حاضر به شرح زیر طرح گردیده است.

موضوعی

از نظر موضوع، محور پژوهش بر ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ به روش ارزیابی بازخور 360 درجه می باشد.

مکانی

پژوهش حاضر در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی خراسان بزرگ (بیرجند، بجنورد، حکیم سبزواری و فردوسی مشهد) انجام شده است.