مروری بر روش های جاری ارزشیابی اساتید در دانشگاه ها ، با تاکید بر ارزشیابی اساتید بوسیله دانشجویان

رئیسی فر، افسانه *
خاقانی زاده، مرتضی **
عبادی، عباس ***
معصومی، معصومه ****

چکیده :

هدف اصلی ارزشیابی ،تقویت فعالیت ها و روش های اثر بخش و تضعیف یا حذف فعالیت ها و روش های بی تاثیر یا نامطلوب است. فرایند ارزشیابی استاد ، فرایندی است که در طی آن با جمع آوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون اساتید، 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 .استفاده از ارزشیابی کارامدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است . شاید پیچیده ترین نوع ارزشیابی ،ارزشیابی از کار معلمان باشد که علت آن نیز کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش های اندازه گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است زیرا هیچ یک از منابع اطلاعاتی مورد استفاده ، اطلاعات دقیق و بی غرضانه ای را که برای یک ارزشیابی سالم ضروری است به دست نمی‌دهد. روش های جاری ارزشیابی اساتید شامل ارزشیابی توسط مسئولین، همکاران، دانشجویان، خودارزیابی و استفاده از میزان یادگیری دانشجویان می‌باشد که از میان روشهای ذکر شده ارزشیابی هیئت علمی توسط دانشجویان از رایجترین روش های مورد استفاده است. روش های ذکر شده هر کدام جنبه های خاصی از کار استاد را ارزیابی می کنند ، و هیچ یک به تنهایی نمی توانند بیانگر کیفیت واقعی کار اساتید باشند؛ بنابراین برای اینکه ارزشیابی جامع و سالمتری از کار اساتید به دست آید ، باید از همه منابع اطلاعاتی موجود داده های لازم را بدست آورد و قضاوت نهایی را بر اساس ترکیبی از آنها انجام داد.در متن اصلی به طور مفصل در خصوص روش های رایج ارزشیابی اساتید ، مزایا و معایب هر کدام و راهکارهای ارتقاء کیفیت ارزشیابی ایشان بحث خواهد شد.

کلمات کلیدی : ارزشیابی ، اساتید ، دانشجویان ، مدل های ارزشیابی اساتید

مقدمه

انسانها در طول زندگی نیازمند ارزشیابی از توانایی ها و رفتارهای خود و دیگران بوده و ادامه یا کنترل رفتارشان نیز بوسیله همین ارزشیابی ها انجام می شود. در قرن حاضر نیاز به انجام اینگونه ارزشیابی ها چند برابر شده و می توان گفت انسان ها دائما در حال انجام ارزشیابی از خود و دیگران و جهان پیرامون هستند.(۱)

ارزشیابی به یک فرایند نظام دار برای جمع آوری ، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می شود که به منظور تعیین اینکه آیا اهداف مورد نظر تحقق یافته اند یا نه و به چه میزانی ، انجام می گیرد.(۲)

* دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) - گرایش آموزش داخلی جراحی Email: raissifar_56@yahoo.com تلفن :۰۹۱۸۳۴۴۱۷۷۸

** دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی وعضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله(عج)

*** دکترای پرستاری – عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)

**** دانشجوی کارشناسی‌ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج)

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

هدف و نقش عمده آموزش عالی ، تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه با کسب توانایی لازم جهت وظایف مربوط در حیطه عملکردی خود است و یکی از عوامل اصلی که می تواند آموزش را از حالت ایستا به مسیری پویا و با کیفیت سوق دهد ارزشیابی است.(۳) استفاده از ارزشیابی کارامدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است.(۴) از مزایای عمده ارزشیابی آموزشی می توان به بهبود روحیه و فعالیت شرکت کنندگان در ارزشیابی و افراد مورد ارزشیابی با آگاهی ایشان و نیز توجیه بهتر امکانات مادی و مالی و آموزشی به کمک ارزشیابی اشاره کرد.(۳)

در همین راستا ارزشیابی معلم نیز نوعی ارزشیابی است و عبارت است از تعیین میزان موفقیت معلمان در رسیدن به هدف های آموزشی خود. (۲) برای ارزشیابی معلم اهداف زیادی را بر شمرده اند که مهمترین آنها کمک به معلمان در جهت بهبود و اصلاح روش ها و فعالیت های آموزشی وکمک به مدیران برای تصمیم گیری های معقول تر و درست تر درباره استخدام ، ترفیع ،ارتقاء و مانند اینهاست ، بنابراین تردیدی نیست که ارزشیابی از کار معلم اقدامی ضروری و سازنده است.(۵)

ملاک های موفقیت آموزشی معلم انواع مختلفی دارند و بسته به اینکه هدف آموزشی معلم را چه چیزی بدانیم، ملاک موفقیت آموزشی او نیز باید متناسب با آن هدف انتخاب شود. ازآنجا که برای فعالیت های آموزشی معلمان هدف های مختلفی وجود دارد به همان نسبت ملاک های موفقیت آموزشی نیز متنوع اند. بنابرای چون ملاکهای موفقیت آموزشی معلمان متعددند، روشهای ارزشیابی از کار معلمان نیز به همان میزان متفاوتند. با وجود تنوع روشهای موجود ارزشیابی ، هیچ یک از آنها برای ارزشیابی از کار همه معلمان و حتی برای ارزشیابی از کار یک معلم در شرایط متفاوت مفید نیست. بسته به اینکه هدف آموزشی معلم چه باشد و در شرایط خاص از او چه انتظاری داشته باشیم ؛ روش ارزشیابی متناسب با آن هدف و شرایط و انتظار را باید به کار بندیم.(۲)

مدل های مختلفی برای ارزشیابی اعضای هیئت علمی وجود دارد که ارزشیابی توسط مسئولین ، همکاران و نیز دانشجویان و خودارزیابی نمونه های از آن است که از میان روشهای ذکر شده ارزشیابی هیئت علمی توسط دانشجویان از رایجترین مواردی است که در دانشگاهها و موسسات آموزشی به کار رفته است.(۶)

ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان

یکی از مطمئن ترین راههای افزایش میزان بقای دانشکده ها افزایش ارزشیابی های دانشجویی در آخر ترم می باشد. (۷) در این روش مدیران و مسئولان موسسه های آموزشی به طور رسمی و غیر رسمی نظر دانشجویان یا دانش آموزان را درباره ویژگی های مختلف شخصی و حرفه ای معلمان موسسه خود جویا می شوند و بر اساس نظر آنان به قضاوت درباره میزان شایستگی معلمان می پردازند.به رغم اختلاف نظرهای زیادی که درباره استفاده از نظرهای شاگردان برای ارزشیابی از معلمان وجود دارد این روش کاربرد زیادی یافته است و برای ارزشیابی معلم در سطوح آموزش عالی در بسیاری از موسسات آموزشی مورد استفاده قرار می گیرد. (۲) تحقیقات زیادی در طی پنجاه سال گذشته جهت بررسی ارزشیابی معلمان توسط دانش آموزان به عنوان یک روش سنجش عملکرد آموزشی انجام شده است .در حالی که بعضی از مطالعات این روش را به عنوان یک روش ارزشمند ارزشیابی یافتند برخی دیگر در آن اشکالات و کاستی هایی پیدا کردند .علیرغم این نتایج غیر قطعی ارزشیابی توسط دانشجویان هنوز رایج ترین روش مورد استفاده در اندازه گیری کارایی مهم در ایالات متحده است.(۸)

با توجه به اینکه ارزشیابی شیوه تدریس اساتید فرایندی است با هدف بهبود تدریس و ارتقاء آموزش توسط اعضای هیئت علمی و به دلیل اینکه دانشجویان یکی از

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

گروه های اصلی دریافت کننده محصولات آموزشی در دانشکده ها به شمار می روند، نظرات آنها به عنوان یک منبع قطعی اطلاعات در ارتباط با کیفیت آموزش در دانشکده ها و دانشگاه ها باید مورد توجه قرار گیرد. (۹) به اعتقاد برخی محققان استفاده از نظر دانشجویان برای ارزشیابی اساتید تنها منبع ملموس در دانشکده و دانشگاههای سراسر جهان است و همچنین می تواند در بهبود روش تدریس ، فراهم آوردن اطلاعات مربوط به قضاوت در مورد اثر بخشی تدریس ، کمک به دانشجویان در انتخاب واحد درسی و استاد مورد نظر و در نهایت در وادار کردن دانشجویان به اظهار نظر در مورد وضعیت تعلیم و تربیت مفید باشد.(۳)

آلتمن(Aultman) معتقد است ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان می تواند یک منبع ارزشمند برای بازخورد به آنها به منظور بهبود کیفیت آموزش باشد . وی اعتقاد خاصی به ارزشیابی تکوینی اعضای هیئت علمی توسط دانشجو دارد و آن را از این جهت که می تواند با ارائه بازخورد فوری ،فرصت مناسبی برای بهبود روش تدریس فراهم آورد و همچنین سبب ارتقاء یادگیری در فراگیران شود ،ارزشمند می داند. از طرفی گرین وود (Greenwood) با ارزشیابی معلمان توسط فراگیران مخالف و معتقد است که صفات شخصیتی و ویژگی های کلی محیطی ،درک و قضاوت های افراد را تحت تاثیر قرار میدهد و دلیلی وجود ندارد که دانش آموزان و دانشجویان در ارزشیابی خود از معلمان و اساتید از این خطاها مصون باشند. (۱۰)تحقیقات زیادی بر روی روایی و پایایی ارزشیابی دانشجویان انجام شده است که همه آنها معتقدند که دانشجویان تمام جنبه های عملکرد بالینی را نمی توانند قضاوت کنند. دانشجویان می توانند بازخورد های ارزشمندی در خصوص تکنیک های آموزشی و طرح درس ارائه دهند اما لزوما نمی توانند در مورد اینکه آیا این مواد آموزشی ،مواد متداول است یا اینکه استاد محتوای موضوع را می داند یا نه ، قضاوت کنند . اگرچه پیشنهادات ایشان در خصوص طرح درس،انتقال مطالب در کلاس یا مراکز بالینی ارزشمند می باشد. (۱۱) علیرغم مزایای زیادی که برای ارزشیابی اساتید بوسیله دانشجویان برشمردیم ، عواملی مانند مقبولیت استاد در بین دانشجویان ، شهرت اجتماعی و اعتقاد به مبانی دینی ،آراستگی ظاهری ، داشتن اطلاعات سیاسی و فرهنگی ،حضور و غیاب در کلاس و در نهایت داشتن موقعیت اداری و اجرایی استاد می تواند ارزشیابی دانشجویان از اساتید را تحت تاثیر قرار دهد.(۳) همچنین تعداد شاگردان ،سطح دشواری درس ، نوع درس و سطح تحصیلات نیز از سایر عوامل تاثیر گذار بر نحوه ارزشیابی شاگردان از معلمان می باشد. برای مثال شاگردان کلاس های شلوغ نسبت به شاگردان کلاس های کم جمعیت معمولا به معلمان خود نمره کمتری می دهند. (۲) ایگگولا و بورهام Ikegula (& Burham ،۲۰۰۱) دریافتند ،انتظارات دانشجویان از نمراتشان در طول تدریس بصورت مشخصی روی ارزشیابی اساتیدشان تاثیر می گذارد. در مطالعه ای مشابه اساتید زن نمرات بالاتری بدست آوردند و مشابها دانشجویان دختر نمرات بالاتری به اساتید داده بودند. (۱۱) البته در این خصوص بحث وجود دارد ، در بعضی موارد دانشجویان نمرات بالاتر را به اساتید دروس سخت تر و نیازمند کار سخت تر می دهند ،در حالیکه در بعضی دیگر از مطالعات درسهای علمی (با مفاهیم زیاد) نمرات کمتری را نسبت به درسهای غیر علمی دریافت کرده اند .در خصوص اینکه اگر دانشجویان نمرات بالاتری بگیرند به اساتید آن درس هم نمرات بالاتری می دهند، هنوز سوال وجود دارد. در یک مطالعه مروری که بر روی ۶۰ مقاله انجام شد، در این خصوص ارتباطی بین نمرات بالای دانشجویان و درجات بالاتر ارزشیابی ایشان از اساتید یافت نشد و در مواردی که بعضی مطالعات ارتباط مثبتی یافته بودند ، این فرضیه مطرح شده بود که افرادی که یادگیری بیشتری دارند نمرات بالاتری می گیرند و در نتیجه نمرات ارزشیابی بالاتری نیز می دهند. (۱۲)حسینی و سرچمی به

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

بررسی دیدگاه دانشجویان علوم پزشکی قزوین در مورد ارزشیابی اساتید پرداختند و دریافتند که اکثر دانشجویان تسلط بر موضوع درس ، داشتن اعتماد به نفس ، برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو و رعایت زمان دقیق شروع و پایان کلاس و برگزاری جامع و دقیق در پایان ترم را از مهمترین اولویت های ارزشیابی اساتید ذکرکرده بودند.(۱۳)

با این توصیفات ؛ گرچه ارزشیابی دانشجو از آموزش یک جزء ضروری است اما مکانیسم کاملی برای ارزشیابی نهایی نقش اعضای هیات علمی نیست. بنابراین توصیه شده است که در کنار این نوع ارزشیابی از روش های مکمل ، از جمله خود ارزیابی اساتید نیز استفاده شود.

خود ارزیابی اساتید

خود ارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی معلم است و با اعتقادات وی در مورد توانایی اش در آموزش به فراگیران در ارتباط است.(۱۰) خود ارزشیابی یکی از ابزارهای مهم و مطمئن برای تضمین کیفیت در آموزش عالی به شمار می بینش عمیقی در ارتباط با نقاط قوت و ضعف ارائه می دهد و بهترین و مناسب ترین نقطه شروع را برای تدوین خط و مشی های پیشرفت و توسعه را نشان می دهد رود، خود ارزشیابی.(۱۴) یکی از اهداف ارزشیابی اعضای هیات علمی ارائه بازخورد به آنها به منظور ارزیابی مهارت های آموزشی ، محتوای آموزشی مورد استفاده و نحوه ارائه آن می باشد . شاید بتوان گفت بهترین شیوه برای ارزشیابی از کار یک معلم خودارزیابی است، زیرا زمانی که مسئولیت قضاوت و داوری درباره نحوه آموزش در کلاس درس به خود وی محول شود و او نتیجه فعالیت های خود را نامناسب تشخیص دهد، مسئولیت اصلاح و بهبود بخشیدن به عملکرد خود را می‌پذیرد.(۱۰) برای اینکه خود ارزیابی موفقیت آمیز باشد و نتایج واقعی ارائه گردد، اساتید باید بهره گیری ارزشیابی را وسیله ای مطمئن برای کسب رضایت خاطر بیشتر از شغل خود در نظر بگیرند و نتیجه خودارزیابی نباید هرگز در اختیار افرادی که از آن به صورت وسیله ای برای ارتقاء یا عدم ارتقاء اعضای هیات علمی استفاده می کنند قرار گیرد.(۱۰)

روش خود سنجی برای کشف نواقص آموزشی معلم و کمک به رفع آنها از بهترین روشهای ارزشیابی معلم است. در این روش خود معلم مسئول ارزشیابی از کار خود و مهمترین عامل در رفع مشکلات کار خویش است.(۳)

با وجود این کسانی نیز به استفاده از روش خود ارزیابی ،بویژه استفاده از آن برای اخذ تصمیمات شغلی ایراد گرفته اند. از جمله گفته اند که اصطلاح خود سنجی یا خودارزیابی خود نقض غرض است، زیرا هدف اصلی ارزشیابی از معلم قضاوت کردن در باره اثر بخشی کار او به منظور استخدام ، ارتقاء رتبه ، افزایش حقوق و مانند اینهاست و از این لحاظ معلمان نمی توانند خود به قضاوت از کار خویش بپردازند.کارول،(Carroll۱۹۸۱) می گوید ارزشیابی ها معمولا اندازه هایی هستند که از بیرون بر اعضای هیات علمی تحمیل می شوند، مانند نمراتی که راهنمایان تعلیماتی ،همکاران و یا دانشجویان به معلمان می دهند؛ اگر هدف ارزشیابی حسابرسی بین هزینه و درآمد باشد آنگاه اصطلاح ارزشیابی از خود چیز بی‌موردی خواهد بود.(۲)

ارزشیابی توسط همکاران

اگرچه روش ارزشیابی بوسیله همکاران به منظور داوری در باره فعالیتهای علمی و پژوهشی معلمان بویژه اعضای هیات علمی دانشگاه ها فراوان به کار می رود ،با این حال از این روش برای ارزشیابی از اثربخشی کیفیت آموزشی معلمان خیل کم استفاده شده است. برای این منظور لازم است که سوابق و مدارک مربوط به فعالیت های علمی – آموزشی معلم گردآوری شود.

فرنچ – لازویک(French – Lazovic) مواردی را که می‌توانند در پرونده آموزشی معلم به منظور داوری

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

همکاران او گنجانده شوند را به شرح ذیر بیان می دارد : توصیف مختصری از هرکدام از دروسی که او تدریس می کند، هدف های آن درس ،تعداد دانشجویان کلاس،تعداد واحد های درسی ،نوع درس (اصلی ،تخصصی ،اختیاری) سطح درس (مقدماتی ،پیشرفته ،کارشناسی و...)تدریس داخل دانشکده ای که فرد عضو ان است یا خارج از دانشکده او،توصیف مختصری از انواع مشکلات وابسته به تدریس آن درس و نحوه نمره گذاری معلم در آن درس.(۲)

در این روش، بصورت کلی از ۳ ارزیاب خواسته می شود که بر اساس یک فرم از پیش تعیین شده، بصورت جداگانه قضاوت کنند ، سپس جهت رسیدن به اجماع به بحث بنشینند. اگر این ارزیابی ها بوسیله ابزار دقیق توسعه یافته انجام شود، توافق حاصل از آن معمولا اعتبار و پایایی رضایت بخشی فراهم میکند . دیزوره (Dezure) بیان کرد که در کنار یک جلسه ۴-۲ ساعته آموزشی، همکاران باید حدود ۴ ساعت را در هر مشاهده وقت بگذرانند.(جلسه قبل از مشاهده ۳۰ دقیقه ،۳۰ دقیقه جهت مرور مواد و محتوا ،۷۵ دقیقه برای مشاهده ،۶۰ دقیقه برای آماده کردن یک گزارش مشترک و ۴۵ دقیقه برای جلسه انتهایی با استاد).(۱۵)

این روش نیز مانند سایر روشها خالی از اشکال نیست،یکی از مشکلات درگیر با این نوع ارزشیابی پایین بودن سطح پایایی آن است ، بدین معنی که بین نمراتی که معلمان مختلف به یک معلم می دهند همخوانی زیادی دیده نمی‌شود .علاوه براین اعضای هیات علمی در ارزشیابی یکدیگر نمرات سطح بالایی به هم می دهند و در مشاهدات کلاسی خود از کار یکدیگر میان آنها توافق زیادی به چشم نمی خورد. به رغم مشکلات فوق استفاده از این روش اجتناب ناپذیر است و به عنوان مکمل سایر روشها به ویژه در سطح آموزش عالی بسیار مفید است.(۲)

ارزشیابی بر اساس یادگیری دانشجویان :

در این روش معمولا از میزان یادگیری یا پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان به عنوان ملاک شایستگی اساتید استفاده می شود.برای تعیین میزان یادگیری دانشجویان می‌توان از وسایل گوناگونی مانند امتحانات کلاسی ،تکالیف درسی و یا آزمون های استاندارد شده استفاده می شود.این روش را می توان بهترین روش ارزشیابی معلم دانست،به شرط آنکه پذیرفته شود مهمترین هدف آموزشی معلم ایجاد یادگیری در شاگردان است. سنترا(Centra ،۱۹۸۹)گفته است ، به اعتقاد برخی ،استفاده از یادگیری شاگردان عادلانه ترین و عینی ترین روش سنجش اثربخشی معلم است با این حال ، استفاده از این روش مستلزم دقت و رعایت پاره ای شرایط است.

همانند سایر روشها این روش نیز بدون چون و چرا مورد پذیرش قرار نگرفته است و نظرات موافق و مخالفی برای آن ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می کنیم:

۱- بعضی معتقدند که بازده های یادگیری شاگردان ملاک درستی برای اثربخشی آموزشی معلم نیست، زیرا معلمان و به ویژه اساتید دانشگاه مسئول اصلی یادگیری یا عدم یادگیری دانشجویان نیستند ، بلکه عوامل دیگر و ازجمله خود شاگردان نیز در آن دخیل اند.

۲- بعضی دیگر یادگیری مطالب درسی قابل سنجش با آزمونها را مهمترین کار معلم نمی دانند و معتقدند کمک به رشد شخصیت شاگردان از کارهای مهم معلمان است که قابل اندازه گیری نیست.

۳- انتقاد دیگر یک انتقاد فنی است و آن اینکه در کل آزمون های عملکرد آموزشی نا پایا هستند و اگر قرار بر استفاده از نتایج آنها به مقاصد اصلاحی باشد،این مسئله یک امر جدی و قابل توجه است.

۴- انتقاد دیگر این است که استفاده از مقدار یادگیری شاگردان در مواردی که معلم با شاگردانی غیرکوشا، کندآموز و... روبرو است، کار عادلانه ای نیست.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

۵- موافقان این روش نیز می گویند از آنجا که هدف اصلی آموزش کمک به یادگیری فراگیران است پس سنجش یادگیری فراگیران نیز بهترین ملاک برای قضاوت در مورد کار معلمان است ، پس به جای ایراد گرفتن به اصل روش ،باید ملاکهای بهتری برای سنجش یادگیری فراگیران فراهم کرد.(۲،۱۶)

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی ارزشیابی ،تقویت فعالیت ها و روش های اثر بخش و تضعیف یا حذف فعالیت ها و روش های بی تاثیر یا نامطلوب است. (۱۷)فرایند ارزشیابی استاد ، فرایندی است که در طی آن با جمع آوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون اساتید، 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 .(۱۸) شاید پیچیده ترین نوع ارزشیابی ،ارزشیابی از کار معلمان باشد که علت آن نیز کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش های اندازه گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است زیرا هیچ یک از منابع اطلاعاتی مورد استفاده ، اطلاعات دقیق و بی غرضانه ای را که برای یک ارزشیابی سالم ضروری است به دست نمی دهد. بنابراین متخصصان ارزشیابی معلم پیشنهاد می کند برای اینکه ارزشیابی سالمتری از معلمان به دست آید ، باید از همه منابع اطلاعاتی موجود داده های لازم را بدست آورد و قضاوت نهایی را بر اساس ترکیبی از آنها انجام داد.(۱۹)

ارزشیابی های دانشجویان در تصمیم گیری به مسئولین کمک زیادی می کنند و همچنین به اساتید در مورد اثر بخش بودن تدریس بازخورد می دهند. (۲۰)زمانی که معلمان از ارزشیابی دانشجویی بازخورد می گیرند، عملکرد تدریس آنها بهبود می یابد بویژه زمانی که این ارزیابی ها اطلاعات جدیدی را ارائه دهند یا که این نمرات با نمره حاصل از خود ارزیابی اساتید متفاوت باشد و یا زمانی که نظرات مشورتی نیز ارائه شود . (۲۱) بدست آوردن بازخوردهای واقعی دانشجویان یک روند ساده نیست بلکه به چند دلیل این روند دارای اعتبار قابل توجهی است: ۱- دریافت اطلاعات از تعداد زیادی ارزیاب انجام می گیرد ، در نتیجه پایایی معمولا در سطح بالایی است.۲- ارزیابی توسط کسانی انجام می شود که بصورت پیوسته ساعت‌ها معلم را مشاهده کرده‌اند بنابراین ،این ارزشیابی حاکی از رفتار معلم است. ۳- مشاهدات در خصوص یادگیری دانشجویان (محور اصلی آموزش) توسط کسانی انجام می شود که شخصا آن را لمس کرده اند، بنابراین از روایی ظاهری بالایی برخوردار است.

از طرف دیگر سیستم های ارزشیابی دانشجویی چندین محدودیت مهم دارند: ۱- بعضی از آنها ضعیف طراحی شده اند(بطور مثال سوالات در خصوص مواردی است که به یادگیری دانشجو ارتباط ندارد و ...) ۲- در بعضی از موارد روند های اجرایی ارزشیابی استاندارد نیست، بنابراین نتایج از یک دانشکده به دانشکده دیگر قابل مقایسه نیست و ۳- بعضی از سیستم ها در به حساب آوردن عوامل تاثیر گذار خارجی ناکارآمد عمل می کنند (فاکتورهایی که ارزیابی را تحت تاثیر قرار می دهند اما فراتر از حیطه کنترل معلم هستند مانند اندازه کلاس ، انگیزه علمی دانشجویان ،یا سختی قوانین و یا دوره).

از موارد مورد بحث دیگر در زمینه ارزشیابی اساتید، تفاوت میان نمرات حاصل از ارزشیابی دانشجویان و خود ارزیابی اساتید است، در بررسی گوهریان و همکاران که به مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اساتید جراحی توسط دستیاران و خود ارزیابی توسط خود اساتید پرداختند، مشخص شد که میانگین نمرات خود ارزیابی اساتید نسبت به نمرات ارزشیابی اساتید توسط دستیاران بالاتر بود ولی تفاوت در مجموع معنی دار نبود.(۲۲)

یکی از علل احتمالی بالاتر بودن نتایج خودارزیابی نسبت به ارزیابی های دانشجویی را عدم وجود فرهنگ خودارزشیابی دانسته اند.بنابراین در این زمینه لازم است

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

ابتدا فرهنگ خودارزیابی در بین اعضای هیات علمی ایجاد شود و دلایل خودارزیابی نیز برای آنان روشن گردد،سپس انتظار نتایج واقعی تر خودارزیابی و همبستگی آن با ارزیابی های دانشجویی را داشت. علاوه بر این خودارزیابی در شرایطی که هدف ایجاد انگیزه برای تغییر رفتار است، مفید خواهد بود و نتایج واقعی تری را به همراه خواهد داشت.(۱۰)

همچنین در منابع مختلف توصیه شده است ، جنبه های مشخصی از آموزش را که دانشجویان صلاحیت قضاوت را ندارند،تحت شرایط خاصی از ارزیابی توسط همکاران استفاده می شود که البته این مسئله هنوز مورد بحث است . به طور کلی در خصوص ارزشیابی های دانشجویی رعایت نکات زیر می تواند به بهبود نتایج و واقعی تر شدن این نتایج کمک کند:

قبل از ارزشیابی :

- ارزشیابی ها را بلافاصله قبل و بعد از امتحان قرار ندهید.
- به دانشجویان زمان کافی را جهت تکمیل فرم های ارزشیابی بدهید.
- قبل از توزیع ، محتوای فرم ها را کاملا توضیح دهید.
- مطمئن شوید که دانشجویان بین ارزشیابی برنامه درسی و محتوای دوره و ارزشیابی اساتید افتراق قائل می شوند.
- دانشجویان را تشویق کنید تا توضیحات خود را در خصوص نظرات مثبت و منفی خود ارائه دهند.
- از دانشجویان بخواهید که دلایل منطقی و نیز پیشنهادات کاربردی خود را در خصوص نظرات منفی خود ارائه دهند.
- بصورت روتین نظرات منفی را به این دلیل که پاسخ دانشجویان بدخلق است بدون توجه به محتوای آنان، دور نیندازید.
- نظراتی را که به روش تدریس ، محتوا یا کل دوره مربوط نیستند و یا شخصی و نامناسب است ، را جدا کنید.
- دانشجو را به عنوان یک مشتری که خواهان بهبود محصول است در نظر بگیرید.

بعد از ارزشیابی استاد باید :

- برای افزایش توانایی های روش تدریس خود ، یک استاد مشابه را مورد مشاهده قرار دهد.
- اگر نظرات دانشجویان بر روی روش تدریس تمرکز دارد، از یک استاد دیگر بخواهد که در کلاس حضور داشته باشد و نظرات کارشناسانه خود را بگوید.
- جهت آشکار شدن مشکلات موجود در محتوا یا روش تدریس ، بجای تمرکز روی یک نظر منفی بر روند نظرات دانشجویان تمرکز کند.
- جهت دریافت بازخورد دانشجویان و به کارگیری پیشنهادات آنها در جلسات باقیمانده ترم ، به ارزشیابی های وسط ترم توجه لازم را به عمل آورد.
- روشهای جدید تدریس را به کار گیرد و از بکار گیری آنها نهراسد.(۱۱)

ارزشیابی های دانشجویان می توانند بخش سازنده ارتقاء راهکارهای تدریس ، محتوای دوره و یادگیری دانشجویان در برنامه های آموزش علوم پزشکی باشد. ارزشیابی های دانشجویان باید به عنوان یک بخش مهم فرایند بازبینی محتوای دوره و عملکرد دانشکده باشد. علاوه براین ارزشیابی پایانی و تکوینی نیز برای افزایش تطابق فعال بین ترم در محتوای دوره و روش تدریس توصیه می شود.

در نهایت جهت انجام یک ارزشابی موثر در دانشکده ها بیست گام زیر توصیه می شود:

۱. تعیین دقیق و روشن اهداف

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

۲. قبل از جمع آوری داده ها در خصوص نوع استفاده از اطلاعات تصمیم گیری نمائید (بعنوان مثال افزایش حقوق ، ارتقاء ، بازنشستگی و ...).
۳. از مناسب ترین برنامه ی ارزشیا بی استفاده کنید.
۴. شرکت کنندگان در ارزشیابی را در برنامه ی بهبود روند ارزشیابی دخالت دهید.
۵. از یک ارتباط باز و نیز توسعه وسیع ابزار قبل، حین و بعداز تطابق سیستم ارزیابی استفاده کنید.
۶. حمایت های لازم جهت توسعه ی سیستم را از سازمان های بلند مرتبه تر بدست آورید.
۷. مطمئن شوید که سیستم انعطاف پذیر می باشد .
۸. مطمئن شوید که سیستم قانونی است.
۹. در آغاز دوره ی ارزشیابی مسئولیت های اصلی دانشکده را تعیین کنید.
۱۰. مسئولیت های فرعی دانشکده را در آغاز دوره ی ارزشیابی به همراه ارزششان تعیین کنید .
۱۱. منابع جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی هر کدام از مسئولیت های فرعی را در آغاز دوره‌ی ارزشیابی تعیین کنید.
۱۲. از منابع مختلف اطلاعات استفاده کنید .
۱۳. مطمئن شوید که داده ها و اندازه ها از نظر تکنیکی قابل قبول اند(برای مثال از نظر روایی و پایایی).
۱۴. به صورت اختصاصی معیارها و استانداردهای هر کدام از مسئولیت های فرعی را تعریف کنید.
۱۵. ارزیاب ها را جهت ارزشیابی آموزش دهید .
۱۶. ناظران را در دادن بازخورد، آموزش دهید .
۱۷. راز داری را به طور کامل حفظ کنید.
۱۸. به عملکرد مناسب پاداش دهید.
۱۹. توسعه را با ارزشیابی ترکیب کنید، یک مشاور دائم داشته باشید.
۲۰. سیستم ارزشیابی را به صورت دوره‌ای مرور کنید (۲۳).

منابع :

۱- شکورنیا.عبدالحسین، الهام پور.حسین، دشت بزرگی.بهمن ، "روند نتایج ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در یک دوره ده ساله". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ، ۱۳۸۶ ، دوره هفتم، شماره دوم : ۳۱۶-۳۰۹ .

۲- سیف.علی اکبر،"اندازه گیری ،سنجش و ارزشیابی آموزشی" .تهران : نشر دوران ۱۳۸۶ .

۳- ضیائی.مسعود و همکاران،"دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند نسبت به ارزشیابی اساتید توسط دانشجو". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند،۱۳۸۵ دوره سیزدهم ، شماره چهارم :۶۷-۶۱.

4- Najafipour S، Amini M .A survey of teachers' view points of Jahrom Medical School towards teachers evaluation by student . Iranian Journal of Medical Education ،Abstracts of 5th national congress on medical Education 2002;8 : 41.

۵- غفوریان برودجردنیا. مهری ، شکورنیا .عبدالحسین ،الهام پور .حسین، "بازخورد اعلام نتایج ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی اهواز در بهبود تدریس آنان از دیدگاه خودشان". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۲ ، شماره دهم :۴۳-۴۰ .

6- Smith P. Student rating of teaching effectiveness : an analysis of end – of – course faculty evaluations. College Student Journal 2007;41(4) :788.

7- McAllister B and . Teaching concern ، evaluations can fit into a holistic teaching assessment program. Available from: http://trc.virginia.edu/Publications/Teaching_Concerns/Fall_1999/TC_Fall_1999_McAllister.htm

8- Steiner S and et al. Evaluation teaching : listening to student while acknowledging bias. Journal of Social Work Education 2006; 42(2) :355.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]

9- Wright R . Student evaluation of faculty : concern raised in the literature and possible solutions . College Student Journal 2006 ;40(2) :417.

۱۰- آقاملائی .مسعود، عابدینی .صدیقه ،"مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خود ارزیابی اساتید". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ،۱۳۸۶ ، شماره هفتم ،دوره دوم : ۱۹۹-۱۹۱ .

11- Hessler K ، Humphreys J. Student evaluation : Advice for novice faculty . Faculty Forum 2008 ;47(4) :187-189.

12- Surratt C. Pharmacy student perception of a teaching evaluation process. American Journal of Pharmaceutical Education 2007 ;71(1).

۱۳- حسینی سید .مسعود ، سرچمی .رامین ،"دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در مورد اولویت های ارزشیابی اساتید". مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی قزوین ، ۱۳۸۱ ، شماره بیست و دو : ۳۷-۳۳.

۱۴- زرین آبادی .حسن رضا ، زارعی زوارکی .اسماعیل، "راهنمای خود ارزشیابی" . تهران : انتشارات علوم و فنون ۱۳۸۴ : ۵۱ .

15- Hoyt D ، Pallett W. Appraising teaching effectiveness: Beyond student ratings.Idea Center ، Idea paper 36 ;1999.

۱۶- معنیان .داود ، بنی سی .پری ناز ، "سنجش و اندازه گیری پیشرفت تحصیلی ".تهران : شهراب – آیندگان ۱۴۳-۱۳۸۴:۱۴۵.

۱۷- ادهمی .اشرف ،"تعیین معیارهای معتبر برای ارزشیابی آموزش بالینی و تدریس نظری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی،۱۳۷۹ ،دوره اول ، شماره دوم : ۲۳-۱۸.

۱۸- یمانی .نیکو ،یوسفی. علیرضا ،چنگیز. طاهره ، "ارائه یک مدل مشارکتی ارزشیابی استاد". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ، ۱۳۸۵ ، دوره ششم ، شماره دوم : ۱۲۲-۱۱۵ .

۱۹- میرعربشاهی. سید رفیع الدین،"اندازه گیری و سنجش پیشرفت تحصیلی" .کرج : نشر سرافراز ۱۳۸۶: ۳۷.

۲۰- شکورنیا. عبدالحسین و همکاران ، "ارتباط بین نمره ارزشیابی استاد با معدل تحصیلی دانشجویان". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ، ۱۳۸۵ ،دوره ششم ، شماره اول : ۵۸-۵۱ .

21- Metheny W and et al .To the point : Medical education reviews evaluation in context : Assessing learners ، teachers ،and training programs . American Journal of Obstetrics and Gynecology 2005 ; 192 ،34-37.

۲۲- گوهریان. وحید و همکاران، "مقایسه ارزشیابی آموزشی اساتید جراحی توسط دستیاران با خود ارزیابی اساتید ". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ،۱۳۸۴، دوره پنجم ، شماره اول : ۶۹-۶۲ .

23- Chashin W. Developing an effective faculty evaluation system .Center for faculty Evaluation & development، Idea paper 33; 1996.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-11]