

مروری بر روش های جاری ارزشیابی استادی در دانشگاه ها ، با تأکید بر ارزشیابی استادی بوسیله دانشجویان

ارزشیابی توسط مسئولین، همکاران، دانشجویان، خودارزیابی و استفاده از میزان یادگیری دانشجویان می باشد که از میان روش های 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 تنها نمی توانند بیانگر کیفیت واقعی کار استاد باشند؛ بنابراین برای اینکه ارزشیابی جامع و سالمتری از کار استادی به دست آید، باید از همه منابع اطلاعاتی موجود داده های لازم را بدست آورده و قضاوتش نهایی را بر اساس ترکیبی از آنها انجام داد. در متن اصلی به طور مفصل در خصوص روش های رایج ارزشیابی استادی، مزايا و معایب هر کدام و راهکارهای ارتقاء کیفیت ارزشیابی ایشان بحث خواهد شد.

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

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 دائمآ 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 تحقیق یافته اند یا نه و به چه میزانی ، انجام می گیرد.(۲)

* 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 استادی، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوتش می شود و در عین حال تصمیم لازم در مورد اقداماتی که می تواند به افزایش شایستگی ایشان و بهبود یادگیری فرآگیران 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 دقیقی 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. روش های جاری ارزشیابی استادی شامل

* 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 و عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)

پزشکی بقیه الله (عج)

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

**** دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)

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 خوددارشیابی 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 حرفة 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

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 عمدۀ 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 و کمک 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. از آنجا که برای فعالیت های آموزشی معلمان هدف های مختلفی وجود دارد به همان نسبت ملاک های موفقیت آموزشی نیز متنوع اند. بنابراین چون ملاکهای موفقیت آموزشی معلمان متعددند، روشهای ارزشیابی از کار معلمان نیز به همان میزان 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

پیشنهادات ایشان در خصوص طرح درس، انتقال مطالب در کلاس یا مراکز بالینی ارزشمند می باشد. (۱۱) علیرغم مزایای زیادی که برای ارزشیابی استادی بوسیله دانشجویان بر شمردیم، 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 استاد 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 معمولاً 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 استیدشان تاثیر می گذارد. در مطالعه ای مشابه استاد زن نمرات بالاتری بدست آوردند و مشابها دانشجویان دختر نمرات بالاتری به استاد داده بودند. (۱۱) البته در این خصوص بحث وجود دارد، در بعضی موارد دانشجویان نمرات بالاتر را به استاد 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 استاد آن درس هم نمرات بالاتری می دهند، هنوز سوال وجود دارد. در یک مطالعه مروزی که بر روی ۶۰ مقاله انجام شد، در این خصوص ارتباطی بین نمرات بالای دانشجویان و درجات بالاتر ارزشیابی ایشان از استاد 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

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 استاد تنها منع ملموس در دانشکده و دانشگاه های 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 استاد توسط دانشجویان می تواند یک منع 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 فرآگیران شود، ارزشمند می داند. از طرفی گرین وود (Greenwood) با ارزشیابی معلمان توسط فرآگیران 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 استاد از این خططاها مصون باشند. (۱۰) تحقیقات زیادی بر روی روابی 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 لزوماً نمی توانند در مورد اینکه آیا این مواد آموزشی، مواد متدالوی است یا اینکه استاد محتوای موضوع را می داند یا نه، قضاوت کنند. اگرچه

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

مهمنترین عامل در رفع مشکلات کار خویش است.(۳) با وجود این کسانی نیز به استفاده از روش خود ارزشیابی، 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 قضاؤت 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 قضاؤت از کار خویش پردازنند. کارول،(Carroll، ۱۹۸۱) 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 بی موردی 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.

فرنج - لازویک (French – Lazovic) (French – Lazovic) مواردی را که می توانند در پرونده آموزشی معلم به منظور داوری

بررسی دیدگاه دانشجویان علوم پزشکی قروین در مورد ارزشیابی استادی 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 استادی ذکر کرده 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 کتاب این نوع ارزشیابی از روش های مکمل ، از جمله خود ارزیابی استادی نیز استفاده شود.

خود ارزیابی استادی

خود ارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی معلم است و با اعتقادات وی در مورد توانایی اش در آموزش به فرآگیران 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 مسی 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 قضاؤت 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 می پذیرد.(۱۰) برای اینکه خود ارزیابی موفقیت آمیز باشد و نتایج واقعی ارائه گردد، استاد باید بهره گیری ارزشیابی را وسیله ای مطمئن برای کسب رضایت خاطر بیشتر از

ارزشیابی بر اساس یادگیری دانشجویان :

در این روش معمولاً از میزان یادگیری یا پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان به عنوان ملاک شایستگی استادی استفاده می شود. برای تعیین میزان یادگیری دانشجویان می توان 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.

سترا(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 استادی دانشگاه مسئول اصلی یادگیری یا عدم یادگیری دانشجویان نیستند ، بلکه عوامل دیگر و از جمله 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 ناپایا 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 غیرکوشان، کندآموز و... روبرو است، کار عادلانه ای نیست.

همکاران او گنجانده شوند را به شرح ذیر بیان می دارد : توصیف مختصری از هر کدام 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 آن 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 قضایت کنند ، سپس جهت رسیدن به اجماع به بحث بنشینند. اگر این ارزیابی ها بوسیله ابزار دقیق توسعه یافته انجام شود، توافق حاصل از آن معمولاً اعتبار و پایایی رضایت بخشی فراهم میکند . دیزوره (Dezure) بیان کرد که در کنار یک جلسه ۲-۴ ساعته آموزشی، همکاران باید حدود ۴ ساعت را در هر مشاهده وقت بگذرانند. (جلسه قبل از مشاهده ۳۰ دقیقه، ۳۰ دقیقه جهت مرور ماد و محتوا، ۷۵ دقیقه برای مشاهده ، ۶۰ دقیقه برای آماده کردن یک گزارش مشترک و ۴۵ دقیقه برای جلسه انتها یی 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 نمی شود . علاوه بر این 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)

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 پایابی معمولاً 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 شخصاً 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 استادی، تفاوت میان نمرات حاصل از ارزشیابی دانشجویان و خود ارزیابی استاد است، در بررسی گوهریان و همکاران که به مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی استاد جراحی توسط دستیاران و خود ارزیابی توسط خود استاد پرداختند، مشخص شد که میانگین نمرات خود ارزیابی استاد نسبت به نمرات ارزشیابی استاد 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

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 معلم است ، پس به جای ایراد گرفتن به اصل روش ، باید ملاکهای بهتری برای سنجش یادگیری فراگیران فراهم کرد. (۲۰،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 استادی، 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 دقیقی و سایل 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 کنند 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 استاد 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 استاد متفاوت باشد

﴿ 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 نهرسد.(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 بر این 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 ارزشیابی موثر در دانشکده ها بیست گام زیر توصیه می شود:

۱. تعیین دقیق و روشن اهداف

ابتدا فرهنگ خودارزیابی در بین اعضای هیات علمی ایجاد شود و دلایل خودارزیابی نیز برای آنان روش 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 قضایت 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 هارا بلافصله 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 کاملاً توضیح دهید.
- ﴿ مطمئن شوید که دانشجویان بین ارزشیابی برنامه درسی و محتوای دوره و ارزشیابی استاد 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 پیشنهادات کاربردی خود را در خصوص نظرات منفی خود ارائه دهند.
- ﴿ بصورت روتین نظرات منفی را به این دلیل که پاسخ دانشجویان بدخلن 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.

منابع :

- ۱- شکورنیا.عبدالحسین، الهام پور.حسین، دشت بزرگی.بهمن ، "روند نتایج ارزشیابی استادی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در یک دوره ۵ 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 استادی و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرونی نسبت به ارزشیابی استادی توسط دانشجو". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرونی 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 بروذرجنیا. مهری ، شکورنیا .عبدالحسین، الهام پور.حسین، "بازخورد اعلام نتایج ارزشیابی استادی 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.
۲. قبل از جمع آوری داده ها در خصوص نوع استفاده از اطلاعات تصمیم گیری نماید (بعنوان مثال افزایش حقوق ، ارتقاء ، بازنیستگی و ...).
۳. از مناسب ترین برنامه ای ارزشیابی استفاده کنید.
۴. شرکت کنندگان در ارزشیابی را در برنامه ای 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 ای سیستم را از سازمان های بلند مرتبه تربیت آورید.
۷. مطمئن شوید که سیستم انعطاف پذیر می باشد.
۸. مطمئن شوید که سیستم قانونی است.
۹. در آغاز دوره ای ارزشیابی مسئولیت های اصلی دانشکده را تعیین کنید.
۱۰. مسئولیت های فرعی دانشکده را در آغاز دوره ای ارزشیابی به همراه ارزششان تعیین کنید.
۱۱. منابع جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی هر کدام از مسئولیت های فرعی را در آغاز دوره ای 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 دوره ای مرور کنید (۲۳).

- 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: ۱۸-۲۳.
- ۱۸- یمانی. نیکو، یوسفی. علیرضا، چنگیز. طاهره، "ارائه یک مدل مشارکتی ارزشیابی استاد". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۵، دوره ششم، شماره دوم: ۱۱۵-۱۲۲.
- ۱۹- میرعریش‌ها. 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: ۵۱-۵۸.
- 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 استادی جراحی توسط دستیاران با خود ارزیابی استادی ". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۴، دوره پنجم، شماره اول: ۶۲-۶۹.
- 23- Chashin W. Developing an effective faculty evaluation system .Center for faculty Evaluation & development, Idea paper 33; 1996.
- 9- Wright R . Student evaluation of faculty : concern raised in the literature and possible solutions . College Student Journal 2006 ;40(2) :417.
- ۱۰- آقاملانی. مسعود، عابدینی. صدیقه، "مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خود ارزیابی استادی". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۶ ، شماره هفتم، دوره دوم: ۱۹۱-۱۹۹.
- 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 استادی". مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی قزوین ، ۱۳۸۱ ، شماره بیست و دو: ۳۳-۳۷.
- 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- معینان. داود ، بنی سی. پری ناز ، "سنجش و اندازه گیری پیشرفت تحصیلی "تهران : شهراب - آیندگان ۱۴۳-۱۳۸۴:۱۴۵