

تأثیر ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲^۱

دکتر پری‌ناز بنی سی^۲

قنبر علی دلفان آذری^۳

چکیده:

این پژوهش با عنوان «تأثیر ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲» می‌باشد. نوع پژوهش علی-مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ که شامل واحد بوئین زهرا، پرند، تاکستان، دماوند، رودهن، شهر قدس (شهریار) فیروزکوه، قزوین، قم، کرج، ورامین که در نیم سال اول ۸۹-۸۸ مشغول به تحصیل می‌باشند را تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده می‌باشد که از بین واحدهای رودهن، دماوند، فیروزکوه، اسلام شهر از هر واحد ۱۰۰ نفر مشخص شد. در مجموع نمونه آماری شامل ۴۰۰ نفر با ۰/۱۰ ریزش آماری که با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته ابزار پژوهش با عنایت به ادبیات پژوهش و تعیین مؤلفه‌های ارزشیابی استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سؤالی در مقیاس ۵ گزینه‌ای طراحی گردیده است. آلفای کرونباخ آن ۰/۷۳ محاسبه گردیده است.

مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی استادان شامل: ۱. قوانین و مقررات ۲. روابط انسانی ۳. شیوه تدریس ۴. کیفیت تدریس می‌باشد. آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد فرض صفر بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی بین آنها وجود دارد. بین روابط انسانی و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. بین شیوه تدریس و مستقیم وجود دارد. بین قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه خطی و مستقیم وجود دارد. بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد. آزمون فریدمن نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر یکسان بودن هر یک از مؤلفه‌ها رد نمی‌شود به عبارت دیگر هیچ کدام بر دیگری ارجحیت ندارد.

واژه‌های کلیدی:

ارزشیابی، کیفیت تدریس، اعضای هیأت علمی.

^۱- این طرح با حمایت مالی باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام شده است.

^۲- استادیار و عضو باشگاه پژوهشگران جوان (ادب) دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

E-mail: P-Banisi@yahoo.com

^۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

مقدمه

ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و پرورش و به ویژه در حیطه ی آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقش مهمی را در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزشی در دانشگاه‌ها دارد. تقریباً همه ی کشورهای که درگیر مسائل آموزشی هستند، کمابیش در زمینه ی ارزشیابی از کار استاد فعالیت دارند و استفاده از نظر دانشجویان برای ارزشیابی تدریس و فعالیت‌های آموزشی استادان، یکی از روش‌های بسیار معمول و متداول در دانشگاه‌های جهان و منجمله کشور ماست.

یکی از روشهای مهم در همه ی نظام‌های آموزشی؛ ارزشیابی از فعالیت‌های مدرسین می‌باشد. ارزشیابی آموزشی فرآیندی است که از طریق آن، داده‌های مرتبط با آموزش جمع آوری و در جهت اتخاذ تصمیم، تبدیل به اطلاعات مفید می‌شود. (کولی ویلیام، Cooley William، ۱۹۷۶).

نظر دکتر سیف درباره ارزشیابی از مدرسین عبارتست از؛ تعیین میزان موفقیت استادان در رسیدن به هدف‌های آموزشی. انجام چنین کاری مستلزم جمع آوری اطلاعات لازم درباره ی فعالیت‌های آموزشی معلم و انتخاب معیارهایی برای مقایسه ی اطلاعات به دست آمده با آن معیارها و سپس قضاوت در این باره است که مدرسین تا چه اندازه به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یافته‌اند؟ اگر چه مدرسین باید نگرشی مثبت نسبت به ارزشیابی بعنوان ابزاری برای پیشرفت حرفه ی خودشان پیدا کنند، اما نظام‌های آموزشی نیز باید راه‌های علمی ارزشیابی را که قابل اجرا، عادلانه، انسانی و تا حد ممکن عینی هستند، اشاعه داده و اجرا کنند (اولیوا Oliva، ۱۹۹۴).

یکی از ارکان اساسی رشد و توسعه ی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها؛ آموزش است. تمامی صاحب نظران عقیده دارند که اگر پیاده کردن نظام درست آموزش موفق باشد، بر بسیاری از مشکلات و معضلات فائق آمده و جامعه ی خود را به سوی پیشرفت و ترقی در بسیاری از زمینه‌ها سوق خواهد داد.

پیاده کردن نظام درست آموزش و پرورش مستلزم برنامه ریزی‌های دقیق و علمی و پیاده کردن آن‌هاست و بی شک یکی از اقداماتی که مسؤولین به وسیله ی آن از چگونگی میزان تحقق اهداف برنامه ی خود مطلع می‌شوند، مسأله ی ارزشیابی نیروی انسانی است. در واقع این موضوع ابزار بسیار مهمی است که می‌توان به وسیله ی آن گام‌های اساسی و مهمی را در پیشرفت اهداف نظام آموزشی برداشت. ارزشیابی از عملکرد نیروی انسانی، بویژه استادان می‌تواند در آن‌ها انگیزه ی مضاعفی ایجاد نموده و آن‌ها را برای فعالیت مستمر و آگاهانه و پویا تشویق و ترغیب نماید. ارزشیابی می‌تواند در تشخیص نیروی کارآمد و اثربخش نقش به سزایی داشته باشد و فرهنگ شایسته سالاری را در نظام آموزشی ترویج نماید.

مهمترین هدف ارزشیابی، کمک به استادان در جهت اصلاح و بهبود روشها و فعالیت‌های آموزشی و کمک به مدیران برای تصمیم گیری معقول‌تر در مورد استخدام، ترفیع استادان و در نهایت ارتقاء تعلیم به عنوان یک حرفه است. مؤسسات آموزش عالی

به طور سنتی بر ارزشیابی دانشجویی از تدریس تکیه دارند. اگرچه ارزشیابی دانشجویی، از پر مصرف ترین ابزارها جهت ارزیابی تدریس اثربخش، است. در مجموع باید این مسأله را مد نظر داشت که تأکید بر یک منبع اطلاعاتی امکان دارد بر ارزشیابی تدریس اثربخش، لطمه وارد نماید (خیر، ۱۳۸۰).

اگرچه در دانشگاه‌های کشور ما نیز مانند اغلب کشورهای جهان توصیه می‌شود، در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، هم زمان دو کارکرد تدریس و تحقیق، مورد توجه قرار گیرد و به این منظور تأکید می‌شود، عالیت‌های دانشگاهی به گونه ای سازمان یابند که ارتباط نزدیکی بین تدریس و تحقیق برقرار شود و اعضای هیئت علمی، هم معلم و هم محقق باشند و هر دو فعالیت را به طور هم زمان و در راستای تکمیل همدیگر پیش ببرند، با وجود این، در عمل اهمیتی که به تدریس داده می‌شود، بسیار کمتر از تحقیق است. برای مثال، براساس آیین نامه استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی^۴، حداقل و حداکثر امتیاز برای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در زمینه آموزش ۴۰ امتیاز از ۱۰۰ امتیاز در نظر گرفته شده است. از این مقدار، تنها ۲۰ امتیاز آن مربوط به کیفیت تدریس و بقیه مربوط به کمیت تدریس است. اعضای هیئت علمی، شامل مربی، استادیار و دانشیار، به ترتیب تنها با کسب حداقل ۱۴ تا ۱۶ امتیاز در زمینه ی کیفیت تدریس، می‌توانند به مراتب بالاتر ارتقاء یابند.

البته این امر به کشور ما منحصر نیست و مبنای انجام پژوهش‌های متفاوتی در سطح جهانی شده است؛ به گونه ای که لدیک (Ledic) (۱۹۹۸) عقیده دارد: اگر چه اعلام می‌شود تحقیق و تدریس در دانشگاه اهمیت یکسانی دارند، اما در فرایند انتخاب، استخدام و ارتقای معلمان در دانشگاه‌ها، پژوهش بر آموزش می‌چربد. رامسدن در مقاله ای با عنوان «شاخص‌های عملکرد کیفیت تدریس در آموزش عالی»، بر این باور است که شاخص‌های عملکرد در آموزش عالی، بیش از حد بر بروندهای پژوهشی متمرکز شده‌اند و کارکرد آموزش در دانشگاه‌ها به طور گسترده ای مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است. وی در پژوهشی دیگر، با مرور ادبیات گذشته دریافته است که اهمیت نسبی تدریس در مقایسه با تحقیق، در طول ۵۰ سال گذشته کاهش یافته است و مؤسسات اهمیتی لازم را به تدریس نشان نمی‌دهند. به همین دلیل، بیشتر اعضای هیئت علمی از طریق فعالیت‌های پژوهشی، امتیاز لازم برای ارتقا و افزایش حقوق را کسب می‌کنند (رامسدن، ۱۹۹۵).

زارعی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی دیدگاه‌های دانشجویان و استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، شیراز و زرقان در مورد ارزشیابی استادان توسط دانشجویان» به این نتایج رسیده است. ۶۱/۳ درصد استادان اعتقاد دارند که همه ی دانشجویان می‌توانند استادان را ارزشیابی نمایند. ۷۶/۹ درصد از دانشجویان اعتقاد دارند

^۴ - موضوع بخش نامه شماره ۱۵۴۲/۵۷۸/۱۵ مورخ ۱۳۶۹/۱/۲۶ که دستور العمل اجرایی آن در ۱۱ ماده، ۴ تبصره و ۸ بند در تاریخ ۱۳۷۷/۱۲/۳ به تصویب وزیر علوم، تحقیقات و فناوری رسیده است.

که استادان باید توسط مدیر گروه ارزشیابی شوند. ۶۲/۶ درصد از استادان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید در اختیار مدیر گروه قرار گیرد. ۷۹/۶ درصد از دانشجویان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید در اختیار مدیر گروه قرار گیرد. ۶۸/۲ درصد از استادان اعتقاد دارند که نتایج ارزشیابی باید به عنوان یکی از ملاک‌های افزایش حقوق در نظر گرفته شود.

مهری غفوریان بروجردنیا و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «بازخورد اعلام نتایج ارزشیابی استادان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در بهبود کیفیت تدریس آنان از دیدگاه خودشان» به این نتایج دست یافتند. با وجود اینکه ۵۵/۱ درصد استادان با نظام کنونی ارزیابی وضعیت استادان موافق هستند، ۸۵ درصد استادان اعلام نمره ارزشیابی را به استادان به عنوان یک بازخورد مناسب در بهبود کیفیت تدریس مفید تلقی می‌نمایند. ۵۵/۴ درصد استادان اعلام نمره ارزشیابی به مدیران گروه‌های آموزشی و نیز ۴۹/۵ درصد استادان اعلام نمره ارزشیابی به رؤسای دانشکده‌ها را در ارتقای کیفیت تدریس مؤثر دانستند. بین مرتبه علمی استادان و نظر آنان نسبت به بازخورد اعلام نمره ارزشیابی در روند بهبود تدریس ارتباط معنی داری وجود داشت.

گرمن و اسکاندورا (Marie-Line Germain & Terri Scandura) (۲۰۰۳)، در مقاله‌ای با اشاره به طرح آشکار این موضوع در رسانه‌های عمومی معتقدند: تورم نمره، یکی از نگرانی‌های آموزش عالی در آمریکای شمالی است. به عقیده‌ی آنها، تورم نمره ممکن است به علت «مشتری‌گرایی» (Consumerism) باشد که هم‌کنون در رقابت برای جذب دانشجویان در دانشگاه‌ها به وجود آمده است. آنها بر این باورند که «خوش حال نگه داشتن دانشجو (و پرداختن پول)، شاید بیش از یادگیری مورد تأکید است» (جرمین و اسکاندورا، ۲۰۰۳). منظور آنان از تورم نمره افزایش بی‌دلیل سطح نمرات دانشجویان بدون افزایش میزان یادگیری آنها و در نتیجه تورم سطح نمرات و کاهش افت تحصیلی، بدون افزایش کیفیت آموزش است. آنان برای اثبات مدعای خود به نقل از آستین (Astin) (۱۹۹۸) می‌گویند: «نمره‌ی دانشجویان به‌طور مستمر از دهه‌ی ۱۹۶۰ تاکنون افزایش یافته است، به طوری که ۹۱ درصد دانشجویان کارشناسی ارشد از دانشگاه‌ها وارد، با درجه ممتاز فارغ‌التحصیل می‌شوند و ۴۸/۵ درصد از آنها، نمره‌ی الف از حداکثر الف اخذ کرده‌اند». تحقیقات متفاوتی، تورم نمره را با ارزیابی دانشجویان از هیئت علمی مرتبط دانسته‌اند. به عقیده‌ی ففر و فونگ (Pfeffer & Fong) (۲۰۰۲)، تورم نمره در آموزش عالی آمریکا فراگیر شده است و مدارس بازرگانی نیز از آن مستثنا نیستند (جرمین و اسکاندورا، ۲۰۰۳).

در بررسی نوزده تحقیق، نتیجه گرفته شده که درجه عملکرد و موفقیت فراگیران به قدرت و توانایی کلاس داری و تجارب استاد بستگی زیادی دارد (ویندهام، ۱۹۹۹). در این راستا گلاسن دانشجویان را به عنوان منبعی برای گردآوری اطلاعات ارزشیابی مطرح می‌کند، چرا که مهم‌ترین مراجع در ارزشیابی هستند و مخاطبان خاص قلمداد می‌شوند. وی همچنین معتقد است در هر فعالیت ارزشیابی، مخاطبان خاص باید در اولین مراحل ارزشیابی دقیقاً تعیین شوند. این عمل مزایای زیادی برای فرایند ارزشیابی

دارد: اولاً، منبع خوبی برای کسب اطلاعات محسوب می‌شوند؛ ثانیاً، نگرش دانشجویان اساس مشاهدات روزانه است، پس قابل اطمینان می‌باشد و اطلاعات منحصر به فردی را ارائه می‌کند.

بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ چه تأثیری خواهد داشت؟

روش پژوهش

نوع روش پژوهش علی – مقایسه ای می‌باشد. چیزی که در گذشته اتفاق افتاده و حال باید به بررسی علل متغیر مستقل بر وابسته سنجیده می‌شود. و از نظر هدف کاربردی می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ که شامل واحدهای بوئین زهرا، پرند، تاکستان، دماوند، رودهن، شهر قدس (شهریار)، فیروزکوه، قزوین، قم، کرج، ورامین که در نیم سال اول سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مشغول به تحصیل می‌باشند، تشکیل می‌دهند.

روش نمونه گیری و برآورد نمونه گیری

روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده می‌باشد. از بین واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی، دانشجویان کارشناسی و کاردانی واحدهای رودهن- دماوند- فیروزکوه- اسلام شهر به طور تصادفی ساده انتخاب گردید و از هر واحد ۱۰۰ نفر مشخص شد. در مجموع نمونه آماری شامل ۴۰۰ نفر با ۱۰٪ ریزش آماری که با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است.

ابزار اندازه گیری

ابزار پژوهش با عنایت به ادبیات پژوهش و تعیین مؤلفه‌های ارزشیابی استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سؤالی در مقیاس لیکرت طراحی گردیده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی از اساتید چیست؟
با عنایت به ادبیات تحقیق و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در ایران و جهان مؤلفه‌های ارزشیابی به ۴ دسته تقسیم می‌شوند: ۱- کیفیت تدریس ۲- قوانین و مقررات ۳- روابط انسانی ۴- شیوه تدریس.
سؤال دوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات رابطه وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون

قوانین و مقررات		
۰/۴۰۲	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۴۰۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟
برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و روابط انسانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون

روابط انسانی		
۰/۳۷۶	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۳۷۶ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و کیفیت تدریس رد می شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال چهارم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
۰/۳۳۲	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	کیفیت تدریس
۳۸۴	تعداد	

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۳۳۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر

وجود رابطه خطی بین شیوه تدریس و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال پنجم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون

روابط انسانی		
ضریب همبستگی	۰/۲۷۶	
قوانین و مقررات	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۲۷۶ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و روابط انسانی رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال ششم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین رعایت قوانین و مقررات و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
ضریب همبستگی	۰/۲۷۲	
قوانین و مقررات	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۲۷۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال هفتم پژوهش: آیا بین روابط انسانی و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟ برای بررسی رابطه بین روابط انسانی و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون

شیوه تدریس		
ضریب همبستگی	۰/۱۶۳	
روابط انسانی	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۴

با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۱۶۳ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر

وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال هشتم پژوهش: اولویت‌های مؤلفه‌های ارزشیابی چگونه است؟ برای اولویت بندی هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه از آزمون فریدمن استفاده شد. تا بتوان مؤلفه‌ها و موارد مهم و تأثیرگذار آنها را مشخص کرد.

جدول ۷: میانگین رتبه‌های مؤلفه‌ها

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها
کیفیت تدریس	۲/۶۰
قوانین و مقررات	۲/۵۷
روابط انسانی	۲/۴۴
شیوه تدریس	۲/۳۹

جدول ۸: میانگین رتبه‌های مؤلفه‌ها

تعداد	۳۸۴
آماره کای دو	۷/۵۵۶
درجه آزادی	۳
سطح معنی داری	۰/۰۵۶

با توجه به جدول آزمون فریدمن و آماره کای دو $7/556$ با 3 درجه آزادی و سطح معنی داری $0/056$ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر یکسان بودن اولویت هر یک از مؤلفه‌ها رد نمی‌شود به عبارت دیگر هیچ کدام بر دیگری ارجحیت ندارد.

بحث و نتیجه گیری

سؤال اول پژوهش: مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی از اساتید چیست؟ با عنایت به ادبیات تحقیق و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در ایران و جهان مؤلفه‌های ارزشیابی به 4 دسته تقسیم می‌شوند:

۱. کیفیت تدریس
۲. قوانین و مقررات
۳. روابط انسانی
۴. شیوه تدریس

سؤال دوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات رابطه وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و رعایت قوانین و مقررات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده $0/402$ با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با

۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟
با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۳۷۶ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال چهارم پژوهش: آیا بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
برای بررسی رابطه بین کیفیت تدریس و شیوه تدریس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده ۰/۳۳۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین شیوه تدریس و کیفیت تدریس رد می‌شود و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

سؤال پنجم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و مقررات و روابط انسانی رابطه وجود دارد؟
مقدار ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد رابطه خطی بین قوانین و مقررات و روابط انسانی رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال ششم پژوهش: آیا بین رعایت قوانین و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده ۰/۲۷۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین قوانین و مقررات و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال هفتم پژوهش: آیا بین روابط انسانی و شیوه تدریس رابطه وجود دارد؟
مقدار ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد فرض صفر مبنی بر وجود رابطه خطی بین روابط انسانی و شیوه تدریس رد می‌شود و رابطه خطی و مستقیم بین آنها وجود دارد.

سؤال هشتم پژوهش: اولویت‌های مؤلفه‌های ارزشیابی چگونه است؟
برای اولویت بندی هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به جداول آزمون فریدمن و آماره کای دو ۷/۵۵۶ با درجه آزادی ۳ و سطح معنی داری ۰/۰۵۶ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر یکسان بودن اولویت هر یک از مؤلفه‌ها رد نمی‌شود به عبارت دیگر هیچ کدام بر دیگری ارجحیت ندارد.

منابع

الف- فارسی

۱. آلن ای گلاتورن. (۱۳۸۲). نظارت و راهنمایی آموزشی، تدریس کیفی از طریق توسعه حرفه ای. ترجمه نعمت الله عزیزی. انتشارات دانشگاه کردستان. چاپ اول.
۲. احمدی، غلامرضا (۱۳۸۰). بررسی نظر استادان و دانشجوین دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان در مورد ارزشیابی استادان توسط دانشجوین. طرح تحقیقاتی. اصفهان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
۳. بازرگان، عباس (۱۳۷۵). کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران. دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
۴. بازرگان، عباس (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی. سمت.
۵. شریعتمداری، علی (۱۳۸۱). چگونگی ارتقای سطح علمی کشور. انتشارات فراشناختی اندیشه. تهران.
۶. شکورنیا، عبدالحسین. مظفر، علیرضا. مطلق، محمداسماعیل (۱۳۷۹). بررسی نظرات اساتید دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ارزشیابی استاد در سال ۱۳۷۵. ویژه نامه چهارمین همایش کشوری آموزش پزشکی.
۷. غفوریان، مهدی و همکاران (۱۳۸۲). بازخورد اعلام نتایج ارزش یابی اساتید دانشگاه علوم پزشکی اهواز در بهبود کیفیت تدریس آنان از دیدگاه خودشان. دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
۸. معروفی، یحیی (۱۳۸۶). ارزیابی کیفیت تدریس در آموزش عالی، بررسی برخی دیدگاهها. فصلنامه مطالعات برنامه درسی. سال اول. شماره ۵.
۹. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۰/۹/۷). آئین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی. دفتر وزیر.

ب- انگلیسی

۱. Arreola. A. Raoul. (۲۰۰۱). Developing a comprehensive faculty evaluation system. Second edition. University of Tennessee. Press: Anker publishing Company.
۲. Betoret. F.D. & Tomas. A.D. (۲۰۰۳). Evaluation of the University Teaching/ Learning Process for the Improvement of Quality in Higher Education. Journal of Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol, ۲۸, No.۲, p ۱۶۵- ۱۷۸.
۳. Cannon, R. & Newble, D (۲۰۰۰). A Handbook for Teachers in Universities and Colleges: A Guide to Improving Teaching Methods. London: Kogan Page.
۴. Jacobs, Lucy. C. (۲۰۰۴). Student Ratings of College Teaching: What Research Has to Say; Indiana University Bloomington. IU Bloomington Evaluation Services & Testing Frankin Hall ۰۱۴, ۶۰۱ E. Kirkwood Ave. Bloomington, In ۴۷۴۰۵.

- δ. Liaw Shu Hui, Gohkim Lege, (2002). Biases in student evaluation of teaching: The ease of Economics & Administration, University of Malaya: Department of Applied Statistics Faculty of Economics & Administration University of Malaya 50603 Kuala Lumpur, MALAYSIA.
- ε. McMaster University (2001). WWW-MSU. McMaster. Cal departments/ research teaching/ teach. Htm.
- γ. Perkins, Sarah (2000). Faculty Evaluation Committee Notes. St. Louis. Community College.
- λ. Peter, Rowlinson; (2003). The Development of a Methodology for Scoring University Instructors. Performance: a case study involving two Thai universities Journal of Quality in Higher Education, Vol. 9, No 1. p 55- 68.
- ϑ. Peter. Sedin. (2000). Evaluation faculty performance. A practical guide to assessing teaching; research and service, Pp. 10- 15.
10. Staffan. Wahlean. (2002). Teaching Skills and Academic Rewards. Journal of Quality in Higher Education, Vol 1, No. 1, pp. 11- 18.