

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۲/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۵/۲۷

فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌سنجی

دوره نهم، شماره ۳۳، تابستان ۱۳۹۹

صفحات: ۱۱۹ - ۱۰۷

تاثیر کاربرد ارزشیابی میان‌دوره دانشجویان از استاد در بهبود ارزشیابی پایان دوره آنان در  
دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران

## Investigate the effect of student-to-student evaluation of professors on improving their end-of-term evaluation at Tehran University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences

سیامک طهماسبی گرمتمانی<sup>۱\*</sup>، زینب رازانی<sup>۲</sup>، رضا محمد بابائی<sup>۳</sup>، مهدی نصیری<sup>۴</sup>، اکبر  
بیگلریان<sup>۵</sup>، علیرضا کریم پور وظیفه خورانی<sup>۶</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of student-to-student evaluation of professors on improving their end-of-term evaluation at Tehran University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. The present study is a descriptive and causal-comparative study. The research population was all professors and teachers of the University of Welfare

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر کاربرد ارزشیابی میان دوره دانشجویان از استاد در بهبود ارزشیابی پایان دوره آنان در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران بود. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی-مقایسه ای می باشد. جامعه پژوهش حاضر کلیه اساتید و مدرسان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بود. نمونه پژوهش حاضر ۱۴۸ نفر از

۱. استادیار روان‌شناسی بالینی، گروه کودکان پیش دبستانی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران
۲. نویسنده مسئول: کارشناس مسئول ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.
۳. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، کارشناس مسئول دانش پژوهشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.
۴. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.
۵. دانشیار آمار زیستی، گروه آموزشی آمار زیستی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، تهران، ایران.
۶. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

and Rehabilitation Sciences. The sample consisted of 148 faculty members, of which 76 (51.4%) were male and (48.6%). Most of them had associate professors (55.4%). Sampling method was available sampling. In order to assess the factors of faculty evaluation, a researcher-made questionnaire was used to assess the performance of faculty members. The findings showed that there was a significant difference between the mean scores of the evaluation between the term and the term of the faculty members in the first and second semesters of the year 94, and the final evaluation scores of the faculty members were more than mid-term scores. Analysis of variance showed that there was no significant difference between the average scores of faculty members with different scientific degrees in the different academic semesters. Also, the average score of the faculty members of the University of Welfare and Rehabilitation Sciences in the second half of the year 93 was 3.4 for men and women and the average grades of faculty members of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences in the middle of the first semester 94 for women and men was about 3.5. The impact of student evaluations on the improvement of their teaching is low, and in this context it is necessary to consider different causes and appropriate measures.

**Keywords:** Evaluation, Student, Professor

اعضای هیأت علمی بودند که تعداد ۷۶ نفر (۵۱/۴٪) مرد و (۴۸/۶٪) بودند. بیش تر آن‌ها دارای مرتبه‌ی علمی استادیار (۵۵/۴٪) بودند. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری در دسترس بود. برای سنجش مولفه‌های ارزشیابی اساتید از پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد آموزشی اساتید استفاده شد. نتایج نشان داد بین میانگین نمرات ارزشیابی میان ترم و پایان ترم اعضای هیأت علمی در نیمسال اول و دوم سال ۹۴ اختلاف معنی دار وجود داشت و نمرات ارزشیابی پایان ترم اعضای هیأت علمی از نمرات میان ترم بیشتر بوده است. تحلیل واریانس نشان داد که بین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی با مرتبه‌های علمی مختلف در نیمسال‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. همچنین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در نیمسال دوم ۹۳ برای زنان و مردان برابر ۳/۴ به دست آمد و متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در میان ترم نیمسال اول ۹۴ برای زنان و مردان در حدود ۳/۵ به دست آمد. در نتیجه می‌توان گفت، تاثیر ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده از اساتید در بهبود تدریس آنان کم بوده و در این زمینه لازم است علل مختلف شناسایی و تدابیر مناسبی اندیشیده شود

**واژه‌های کلیدی:** ارزشیابی، دانشجو، استاد

#### مقدمه

ارزشیابی آموزشی در ارتقاء کیفیت نظام‌های آموزشی کاربرد قابل توجهی دارد. بدین سان در هر فعالیت آموزشی یا به طور کلی در هر فعالیتی که برای انتقال، برانگیختن و کسب دانش، نگرش

و توانبخشی به عمل می‌آید، از ارزشیابی آموزشی به عنوان فرآیندی مستمر و منظم برای هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیت‌های آموزشی استفاده می‌گردد (رکسر، هیرت، پیل، کلسنس؛ ۲۰۱۴). ارزشیابی به یک فرآیند نظام‌دار و سیستماتیک برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات اطلاق می‌گردد. به این منظور که تعیین گردد آیا هدف‌های مورد نظر تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق هستند (پویزوک؛ ۲۰۱۵). شاید بتوان گفت که اساتید یکی از تاثیرگذارترین اجزا در سیستم آموزشی هستند که نقش کلیدی در تحقق اهداف آموزشی دارند. تعیین میزان موفقیت اساتید در نیل به اهداف آموزشی و ارتقاء کیفیت آن، ارزشیابی استاد نامیده می‌شود (امدادی، مقصود، سلطانیان، ایمنی، شجاعی، خطیبیان؛ ۲۰۱۳). در حال حاضر تقریباً در تمامی دانشگاه‌ها از نظرات دانشجویان برای ارزشیابی آموزشی و اندازه‌گیری کیفیت تدریس اساتید استفاده می‌شود (دوایر؛ ۲۰۱۲). ارتقای دایمی کیفیت در آموزش عالی با توجه به پویایی و ابعاد متعدد و متغیرهای گوناگون موثر در آن باید همواره مورد توجه برنامه ریزان قرار گیرد. ارتقای مستمر کیفیت آموزش، مستلزم ارزشیابی است که می‌تواند بر مبنای هر یک از عناصر تشکیل دهنده نظام آموزشی (درون داد، فرایند، محصول، برون داد و پیامد) صورت پذیرد و این ارزشیابی می‌تواند بهبود کیفیت نظام آموزشی را به دنبال داشته باشد. براین اساس، کیفیت درون دادها می‌تواند نمایانگر کیفیت نظام آموزشی باشد؛ سه عامل یادگیرنده، اساتید و برنامه درسی از درون داده‌های مهم محسوب می‌شوند و ارزیابی و اصلاح هر یک از درون داده‌های مهم محسوب می‌شوند و ارزیابی و اصلاح هر یک از عوامل می‌تواند در بهبود کیفیت نظام آموزشی تاثیر بسزایی داشته باشد (طاهری، ریاسی، میری، داوری، حاجی آبادی؛ ۲۰۰۹).

بعضی از دلایل به‌کارگیری این نوع ارزشیابی در دانشگاه‌ها عبارتند از: (۱) هم‌خوانی و نزدیکی نتایج ارزشیابی‌های دانشجویی با نظرات تعداد زیادی از اساتید؛ (۲) مفید بودن نقطه نظرات دانشجویان در اصلاح و بهبود رویه تدریس اساتید؛ (۳) واقعی بودن نتایج ارزشیابی‌های دانشجویی نسبت به سایر روش‌ها، از قبیل ارزشیابی توسط هم‌تایان، مسئولین و یا خودارزیابی؛ (۴) منحصر به فرد بودن نتایج ارزشیابی‌های دانشجویی در تبیین اینکه دانشجویان درباره درس و استاد چه احساسی دارند و چگونه می‌اندیشند و بالاخره (۵) سهولت و راحتی انجام ارزشیابی‌های دانشجویی (نیلسون؛ ۲۰۱۶).

- 
- 1 .Rexer, Hirt, Pail, & Claessens
  - 2 .Posavac
  - 3 .Dwyer
  - 4 .Nilson

آلتمن<sup>۱</sup> معتقد است ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان می‌تواند یک منبع ارزشمند برای بازخورد به آن‌ها به منظور بهبود کیفیت آموزش باشد (گیلین، آلتمن، اونز؟ ۲۰۰۵). چرا که استاد خلق کننده‌ی فضای است که دانشجو در آن بصیرت پیدا می‌کند، استعدادها بالقوه خود را شناخته و رشد می‌دهد و در جهت توانایی‌های حرفه‌ای و شخصی خود به بهترین شیوه گام بر می‌دارد (گران، گرایس؟ ۲۰۱۵). آگاهی از نظرات دانشجویان و ملاک‌ها و معیارهایی که آن‌ها به عنوان ملاک یک استاد مطلوب نام می‌برند، می‌تواند در جهت بهبود آموزش‌ها و توسعه و پر بار نمودن کلاس‌ها بسیار موثر باشد، زیرا اصلی‌ترین گیرنده آموزش هستند و تمام نظام آموزشی به منظور کمک به این قشر در حال فعالیت است. تاثیر اساتید بر دانشجویان نیز بسیار زیاد است. در واقع دانشجویان دروندادهایی هستند که در فرآیند آموزشی برونداد محسوب می‌شوند. بنابراین بازخوردهای دانشجویان همان‌گونه که اشاره شد اطلاعات مهمی را در اختیار اساتید قرار می‌دهند که می‌توانند در بهبود عملکرد و اثربخشی خود از آن بهره‌مند شوند و نقاط ضعف خود را به تدریج برطرف کنند. این فرآیند ماهیتی ارزشمند دارد و نشان‌دهنده‌ی همکاری استاد و دانشجو است و هر دو باید به آن به مثابه‌ی تعامل و محرکی برای بهبود کیفیت آموزشی بنگرند (بیتن، کینت، استرایون، دوکی؟ ۲۰۱۰).

علی‌رغم انجام مطالعات بسیار در ابعاد مختلف ارزشیابی‌های دانشجویی، تحقیقات بسیار کمی در ارتباط با خود اساتید که موضوع ارزشیابی هستند، صورت گرفته است (استارک، فرشتات؟ ۲۰۱۴). در صورتی‌که بدون حمایت و همکاری اساتید ارزشیابی‌های دانشجویی ثمربخش نخواهد بود. اسپنسر<sup>۶</sup> و همکارانش دریافتند که فقط ۲۳٪ اساتید گزارش نموده‌اند که بر اساس ارزشیابی‌های دانشجویی آموزش و روش تدریس خود را تغییر داده‌اند (اسپنسر، فلایر؟ ۱۹۹۲). ارزیابی دانشجویان در دوره‌ها و ارزشیابی اساتید آن‌ها معمولاً در پایان هر دوره انجام می‌شود. معمولاً چندماه طول می‌کشد تا اساتید بتوانند نظرات و بازخوردهای دانش‌آموزان را از نتایج ارزیابی‌ها ببینند که در این صورت خیلی دیر خواهد بود تا نظرات هر یک از دانشجویان را به نفع

- 
- 1 .Aultman
  - 2 .Glynn, Aultman, & Owens
  - 3 .Grant, & Gareis
  - 4 .Baeten, Kyndt, Struyven, , & Dochy
  - 5 .Stark, & Freishtat
  6. Spencer
  - 7 .Spencer, & Flyr

آن‌ها بسنجیم. استدلال می‌شود که برخی از دانشجویان نیز ممکن است انگیزه قوی برای ارائه نظرات واقعی و بازخورد نداشته باشند، زیرا می‌دانند که نظرات آن‌ها بعد از پایان دوره‌های مربوطه، به نفع آن‌ها نیست (لئو؛ ۲۰۱۸). لئو طی تحقیقی در مورد ادراک دانشجویان و اساتید در مورد اجرای آزمایشی ارزیابی‌های غیررسمی میان مدت، به این نتیجه دست یافت که ارزیابی میان مدت نسبت به ارزیابی سنتی در پایان دوره، بر ادراک دانشجویان در مورد یادگیری خود، دستیابی به نتایج یادگیری از دوره و تمایل آن‌ها به ارائه نظرات واقعی و بازخورد به تدریس دوره و آموزش تاثیر می‌گذارد. همچنین نشان داد که ارائه نظرات دانشجویان در نیمه راه بر ادراک اساتید از اثربخشی تدریسشان تاثیر می‌گذارد (لئو، ۲۰۱۸). بنابراین تاثیر کاربرد ارزشیابی میان دوره دانشجویان از استاد برای بهبود ارزشیابی پایان دوره آنان قابل بحث و بررسی می‌باشد.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی-مقایسه ای می باشد. جامعه پژوهش حاضر کلیه اساتید و مدرسان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بود. نمونه پژوهش حاضر ۱۴۸ نفر از اعضای هیأت علمی بودند که تعداد ۷۶ نفر (۵۱/۴٪) مرد و (۴۸/۶٪) بودند. بیش تر آن‌ها دارای مرتبه‌ی علمی استادیار (۵۵/۴٪) بودند. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری در دسترس بود.

## ابزار پژوهش

پرسشنامه ارزشیابی عملکرد آموزشی اساتید: برای سنجش مولفه های ارزشیابی اساتید از پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد آموزشی اساتید استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۲ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه ۶ مولفه دارد؛ مهارت‌های تدریس، ترغیب و تشویق، رفتار با دانشجو، سازمان دهی درسی، تکالیف، ارزشیابی دانشجو و مولفه کلی را می‌سنجد. برای تهیه این پرسشنامه در مرحله اول سؤال هایی که مولفه های ارزشیابی از اساتید را می‌سنجید برای متخصصان علوم تربیتی ارسال و از آن‌ها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند. در مرحله بعد، پرسشنامه تنظیم شده براساس رتبه بندی حاصل از نظر خواهی مرحله اول، برای متخصصان ارسال و از آن‌ها خواسته شد که نظر خود را در مورد رتبه بندی اعمال شده اعلام کنند و در نهایت روایی صوری و محتوایی پرسشنامه تایید شد. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۵ ارزیابی شد.

## روش اجرا

در این فرایند کلیه اساتید و مدرسان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران برای اجرا فرایند برگزیده شدند و توسط دانشجویان خود در دوره زمانی مورد نظر از طریق بخش ارزشیابی

نرم افزار آموزشی سماء مورد ارزشیابی میان دوره قرار گرفتند. سپس اطلاعات موجود مورد ارزیابی قرار گرفت و پس از آن با بهره گیری از روش‌های آماری و نرم افزارها نتایج استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که سطح معناداری در آزمون فرضیه‌های مربوط  $p < 0/05$  در نظر گرفته شد.

### یافته ها

طبق نتایج توصیفی حاصل از تحقیق، از ۱۴۸ عضو هیأت علمی بررسی شده، تعداد ۷۶ نفر (۵۱/۴٪) مرد و بیش تر آن‌ها دارای مرتبه‌ی علمی استادیار (۵۵/۴٪) بودند. متوسط سن اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی  $6/81 \pm 51/70$  به دست آمده که این داده ها برای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی با مرتبه‌ی استاد تمامی برابر  $6/93 \pm 50/33$  به دست آمد که نسبت به سایر مرتبه‌ها کم تر بود و نشان می داد، متوسط سن اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی از نظر مرتبه‌ی علمی در محدوده‌ی یکسانی قرار داشتند. نتایج همچنین نشان داد متوسط نمرات ارزشیابی نمونه مورد مطالعه در نیمسال دوم ۹۳ برای زنان و مردان برابر  $3/4$  به دست آمده و متوسط نمرات ارزشیابی در میان ترم نیمسال اول ۹۴ برای زنان و مردان در حدود  $3/5$  به دست آمد. در پایان ترم نیمسال اول ۹۴ نیز، متوسط نمرات ارزشیابی برای زنان و مردان در حدود  $4/2$  به دست آمد. متوسط نمرات ارزشیابی میان ترم نیمسال دوم ۹۴ برای زنان و مردان برابر با ۴ و متوسط نمرات ارزشیابی در پایان ترم نیمسال دوم ۹۴ برای زنان و مردان در حدود  $4/3$  به دست آمد. که این متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در پایان ترم نیمسال دوم ۹۳ در کل برابر  $3/44 \pm 0/46$  به دست آمد. همچنین نتایج نشان داد، متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی مربی بالاتر از سایرین بود. و متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در میان ترم نیمسال اول ۹۴ در کل برابر  $3/49 \pm 0/61$  به دست آمد. همچنین متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادی بالاتر از سایرین بود و متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در پایان ترم نیمسال اول ۹۴ در کل برابر  $4/20 \pm 0/42$  به دست آمد. طبق نتایج به دست آمده متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی دانشیاری بالاتر از سایرین بود و متوسط نمرات ارزشیابی در میان ترم نیمسال دوم ۹۴ در کل برابر  $3/95 \pm 0/73$  به دست آمد. همچنین متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادیاری و دانشیاری بالاتر از سایرین بود. نتایج حاکی از متوسط نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در پایان ترم نیمسال دوم ۹۴ در کل برابر  $4/30 \pm 0/52$  بوده و متوسط

نمرات ارزشیابی برای اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادیاری و دانشیاری بالاتر از سایرین گزارش شد.

در تحلیل یافته‌های پژوهش همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشخص شده است، متوسط سن اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری نشان نمی‌دهد.

#### جدول ۱: مقایسه‌ی سن اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی

مقدار احتمال	t ملاک آزمون	درجه آزادی
۰/۸۴۶	-۰/۱۷۱	۱۴۶

طبق جدول شماره ۲، متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی سال‌های تحصیلی مختلف بررسی شد و آزمون تی مستقل حاکی از آن است که از نظر متوسط نمرات ارزشیابی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری دیده نشد.

#### جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی زن و مرد در دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی در سال‌های تحصیلی مختلف

مقدار احتمال	t ملاک آزمون	درجه آزادی	سال تحصیلی
۰/۴۷۵	-۰/۷۱۷	۱۳۲	پایان‌ترم نیمسال دوم ۹۳
۰/۸۳۱	۰/۲۱۵	۱۲۶	میان‌ترم نیمسال اول ۹۴
۰/۵۱۹	-۰/۶۴۷	۱۳۷	پایان‌ترم نیمسال اول ۹۴
۰/۱۷۷	۱/۳۵۸	۱۴۲	میان‌ترم نیمسال دوم ۹۴
۰/۲۷۲	۱/۱۰۳	۱۴۱	پایان‌ترم نیمسال دوم ۹۴

نتایج تحلیل واریانس در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی با مرتبه‌های علمی مختلف در نیمسال‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت (جدول ۳).

#### جدول ۳: مقایسه‌ی میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی با مرتبه‌های علمی مختلف در دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی در سال‌های تحصیلی مختلف

مقدار احتمال	F ملاک آزمون	درجه آزادی	سال تحصیلی
۰/۲۰۰	۱/۵۶۷	۳،۱۳۰	پایان‌ترم نیمسال دوم ۹۳
۰/۹۸۷	۰/۰۴۵	۳،۱۲۴	میان‌ترم نیمسال اول ۹۴
۰/۵۱۹	۰/۷۵۸	۳،۱۳۵	پایان‌ترم نیمسال اول ۹۴
۰/۵۷۴	۰/۶۶۶	۳،۱۴۰	میان‌ترم نیمسال دوم ۹۴

۰/۲۳۹	۱/۴۲۰	۳،۱۳۹	پایان ترم نیمسال دوم ۹۴
-------	-------	-------	-------------------------

همان طور که در جدول ۴ مشخص شده، آزمون تی زوجی نشان می دهد که بین میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی در پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۳ با میان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ اختلاف معنی داری وجود دارد. همچنین بین میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی در پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۳ با پایان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ اختلاف معنی داری وجود دارد (جدول ۴)

جدول ۴: مقایسه ی میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در سال های تحصیلی ۹۳ و ۹۴

سال تحصیلی	اختلاف میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	ملاک t آزمون	مقدار احتمال
پایان ترم نیمسال دوم ۹۳ و میان ترم نیمسال اول ۹۴	-۰/۷۴۶	۰/۵۱۵	۱۲۹	-۱۶/۵۱	<۰/۰۰۱
پایان ترم نیمسال دوم ۹۳ و پایان ترم نیمسال اول ۹۴	-۰/۸۵۶	۰/۶۱۴	۱۳۳	-۱۶/۱۶	<۰/۰۰۱

آزمون تی زوجی نشان داد که بین میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی در میان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ با پایان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ اختلاف معنی داری وجود داشت. همچنین بین میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی در میان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴ با پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴ اختلاف معنی داری وجود داشت (جدول ۴-۱۸)

جدول ۴-۱۸: مقایسه ی میانگین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در میان و پایان ترم سال های تحصیلی ۹۳ و ۹۴

سال تحصیلی	اختلاف میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	ملاک t آزمون	مقدار احتمال
میان ترم نیمسال اول ۹۴ و پایان ترم نیمسال اول ۹۴	-۰/۷۰	۰/۵۳۱	۱۲۵	-۱۴/۸۲	<۰/۰۰۱
میان ترم نیمسال دوم ۹۴ و پایان ترم نیمسال دوم ۹۴	-۰/۳۶	۰/۶۹۴	۱۴۳	-۶/۲۸	<۰/۰۰۱



به منظور بررسی اثر متغیرهای جنسیت و مرتبه‌ی علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی بر نمره‌ی ارزشیابی پایان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ مبتنی بر نمرات ارزشیابی میان ترم، از تحلیل کواریانس نیز استفاده شد. نتیجه طبق جدول شماره ۵ حاکی از آن است که تنها نمرات ارزشیابی میان ترم بر نمرات ارزشیابی پایان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴ اثر معنی داری داشتند (جدول ۵).

جدول ۵: تحلیل کواریانس نمرات ارزشیابی پایان ترم نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	F ملاک آزمون	مقدار احتمال
نمرات ارزشیابی میان ترم	۱	۴/۸۵	۳۸/۹۳	< ۰/۰۰۱
جنسیت	۱	۰/۰۳۴	۰/۲۶۹	۰/۶۰۵
مرتبه‌ی علمی	۳	۰/۵۷۰	۱/۵۲۳	۰/۲۱۲
جنسیت * مرتبه‌ی علمی	۳	۰/۲۰۳	۰/۵۴۲	۰/۶۵۴
خطا	۱۱۶	۱۴/۴۶	-	-

در پایان، به منظور بررسی اثر متغیرهای جنسیت و مرتبه‌ی علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی بر نمره‌ی ارزشیابی پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴ مبتنی بر نمرات ارزشیابی میان ترم، از تحلیل کواریانس استفاده شد و نتایج حاکی از آن بود که تنها نمرات ارزشیابی میان ترم بر نمرات ارزشیابی پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴ اثر معنی داری داشتند (جدول ۶).

جدول ۶: تحلیل کواریانس نمرات ارزشیابی پایان ترم نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	F ملاک آزمون	مقدار احتمال
نمرات ارزشیابی میان ترم	۱	۶/۵۰	۲۸/۸۵	< ۰/۰۰۱
جنسیت	۱	۰/۰۲۱	۰/۰۹۴	۰/۷۶۰
مرتبه‌ی علمی	۳	۰/۹۱۸	۱/۳۵۸	۰/۲۵۹
جنسیت * مرتبه‌ی علمی	۳	۰/۳۳۰	۰/۴۸۸	۰/۶۹۲
خطا	۱۳۳	۲۹/۹۶	-	-

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل ها نشان داد بین میانگین نمرات ارزشیابی میان ترم و پایان ترم اعضای هیأت علمی در نیمسال اول و دوم سال ۹۴ اختلاف معنی دار وجود داشت و نمرات ارزشیابی پایان ترم اعضای هیأت علمی از نمرات میان ترم بیشتر بوده است. همچنین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای

هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در نیمسال دوم ۹۳ برای زنان و مردان برابر ۳/۴ به دست آمد و متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در میان ترم نیمسال اول ۹۴ برای زنان و مردان در حدود ۳/۵ به دست آمد. همچنین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی سال های تحصیلی مختلف بررسی شد و آزمون تی مستقل نشان داد که از نظر متوسط نمرات ارزشیابی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری دیده نشد. تحلیل واریانس نشان داد که بین متوسط نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی با مرتبه های علمی مختلف در نیمسال های تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری وجود نداشت و به منظور بررسی اثر متغیرهای جنسیت و مرتبه ی علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی بر نمره ی ارزشیابی پایان ترم نیمسال اول و دوم سال - تحصیلی ۹۴ مبتنی بر نمرات ارزشیابی میان ترم، از تحلیل کواریانس نیز استفاده شد. نتیجه نشان داد که تنها نمرات ارزشیابی میان ترم بر نمرات ارزشیابی پایان ترم نیمسال اول و دوم سال تحصیلی ۹۴ اثر معنی داری داشتند.

در این راستا، نتایج پژوهش حسنی و فرشیدی (۲۰۱۳) نشان می دهد که اکثریت اساتید میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزشیابی های دانشجویی انجام شده از آنان در طی دو سال گذشته کم و متوسط گزارش کرده اند. همچنین در بخش نظرخواهی از مدیران گروه ها در مورد اساتید اکثریت مدیران گروه ها میزان تغییر در عملکرد اساتید را با توجه به ارزشیابی های دانشجویی انجام شده کم گزارش کرده اند. بنابراین تاثیر ارزشیابی های دانشجویی انجام شده از اساتید در بهبود تدریس آنان کم بوده و در این زمینه لازم است علل مختلف شناسایی و تدابیر مناسبی اندیشیده شود. در این راستا، نیل می نویسد؛ هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد ارزشیابی دانشجویی از اساتید در ارتقاء نحوه تدریس اثر مثبت داشته باشد، دلیل این کمبود تاثیر مشخص است چرا که برای بهبود تدریس باید ابزار مورد استفاده مشکلات عملکرد استاد را به طور مشخص و دقیق تعیین کرد. همچنین لچتریک (۱۹۹۰) به جنبه دیگری از موضوع اشاره نموده است و می نویسد؛ دلیل دیگر این کمبود تاثیر ارزشیابی دانشجویان از اساتید بر روی کیفیت تدریس، این است که هیچگاه یک تعریف مشخص و معین از تدریس موثر ارائه نشده است.

از سوی دیگر، در مطالعه حاجی آقاجانی (۲۰۰۱) تحت عنوان نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثر ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تدریس آن ها نتایج نشان می دهد که اکثریت پاسخ دهندگان تاثیر را در حد متوسط گزارش کرده اند. اما در تحقیق آربونی، نوریان و بخشوده (۲۰۱۱) اکثریت اساتید و دانشجویان تاثیر ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان را بر بهبود عملکرد آموزشی اساتید مثبت ارزیابی کرده اند. همچنین اطلاعات بدست آمده از مطالعه سنترال در

مورد تاثیر ارزشیابی در بهبود عملکرد اساتید که تاثیر فاکتورهای نظیر موضوع درس، جنسیت مدرس و تعداد سال های سابقه تدریس معلم بر بهبود عملکرد تدریس در اثر ارزشیابی دانشجویی را نشان داد، تا حدود زیادی بر تداوم استفاده از ارزشیابی دانشجویی برای ارتقاء عملکرد آموزشی اساتید دانشگاه تاکید می کند.

نتایج مطالعه مورو، مود، دیچ و کانگ (۲۰۱۵) نشان می دهد که ارزشیابی دانشجویان از اساتید کمتر تحت تاثیر کیفیت درسی و یادگیری آنان و بیشتر متأثر از طرز عمل و روش کار اساتید است. همچنین نتایج پژوهشی دیگر نشان می دهد که رابطه معنی داری بین جنسیت و جنبه شخصیت فردی استاد وجود دارد به طوری که دانشجویان دختر نسبت به دانشجویان پسر اهمیت بیشتری بر جنبه شخصیت فردی استاد قائل هستند و دانشجویان دختر و پسر، به طور یکسانی استادان زن خود را پایین تر از استادان مرد ارزیابی می کنند (بورینگ، ۲۰۱۷).

پژوهش اصغرپور، منجمد و بهرانی (۲۰۱۰) در دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان می دهد که مهارت هایی مانند سازماندهی، آمادگی استاد، قدرت بیان و جدیت و توجه به یادگیری از نظر بیشتر دانشجویان با اهمیت است. نتایج پژوهشی دیگر نشان می دهد که حدود ۸۸٪ دانشجویان روش تدریس، مهارت سخنرانی، جدیت، سازماندهی مطالب، منصفانه بودن نمره دهی و یادگرفتن مطلب توسط دانشجو را بسیار مهم ارزیابی می کنند (قربانی، حاجی آقا جانی، حیدری فر، ۲۰۰۹). مطالعه برگمن، گیتسکیل (۱۹۹۰) در دانشگاه سین سیناتی نشان می دهد که دانشجویان به مهارت های ارتباطی و توانایی حرفه ای استادان اهمیت بیشتری می دهند. حسینی و فرشیدی (۲۰۱۳) تسلط بر موضوع درس و برقراری ارتباط با دانشجو را از نظر دانشجویان با اهمیت می دانند.

به طور کلی، توجه و شناخت فاکتورهای نامرتبط به فعالیت های آموزشی استاد در ارزشیابی استاد توسط دانشجو و نیز ارائه تعریفی دقیق و جامع از تدریس و ابزار مورد استفاده در شناخت مشکلات تدریس و بهبود عملکرد اساتید بسیار مهم بوده و لازم است که قبل از توزیع پرسش نامه ها، هدف از انجام ارزشیابی برای دانشجویان کلاماً "بازگو شود تا پرسشنامه ها به درستی تکمیل شوند. همچنین، این نوع ارزشیابی اغلب زمانی مفید خواهد بود که پرسشنامه های ارزشیابی استاد توسط دانشجو، بازنگری شده و موارد حائز اهمیت در آن گنجانده شود و جزئی از برنامه وسیع و سیستماتیک ارزشیابی برای پیشرفت اعضای هیئت علمی باشد.

برهمن اساس و در راستای نتایج تحقیق، پیشنهاد می شود که ترتیبی اتخاذ شود تا به عوامل غیرمرتبط، ولی بسیار تاثیرگذار بر ارزشیابی استاد نیز در فرم های ارزشیابی توجه ویژه ای شود. همچنین علاوه بر ارزشیابی دانشجو از استاد از شیوه های دیگر ارزشیابی از جمله ارزشیابی

1 .Morrow Jr, J. R., Mood, D., Disch

2 .Boring

3 .Bergman, & Gaitskill

همتایان و خود ارزشیابی نیز استفاده شود. با توجه به یافته های این پژوهش، مسئولان مربوطه باید به اهمیت عوامل موثر در ارزشیابی استاد و نظرات دانشجویان در این رابطه توجه بیشتری نموده و درصدد جلب مشارکت و رضایت دانشجویان در انجام ارزشیابی ها باشند تا با فراهم نمودن محیط مناسب، ارزشیابی واقعی از عملکرد آموزش اساتید تسهیل شود.

### سپاسگزاری

از تمامی شرکت کنندگان محترم که در این پژوهش ما را یاری کردند تشکر می نمایم.

### References

- Aliasgharpour, M., Monjamed, Z., & Bahrani, N. (2010). Factors affecting students' evaluation of teachers: Comparing viewpoints of teachers and students. *Iranian Journal of Medical Education*, 10(2), 186-195.
- Arboni, F., Nourian, A., & Bakhshodeh, H. (2011). A Survey of Students and Academic Members' Views about Marters Evaluation Regarding the Quality of Teaching. *Journal of Medical Education Development*, 3(5), 1-10.
- Baeten, M., Kyndt, E., Struyven, K., & Dochy, F. (2010). Using student-centred learning environments to stimulate deep approaches to learning: Factors encouraging or discouraging their effectiveness. *Educational Research Review*, 5(3), 243-260.
- Bergman, K., & Gaitskill, T. (1990). Faculty and student perceptions of effective clinical teachers: an extension study. *Journal of Professional Nursing*, 6(1), 33-44.
- Boring, A. (2017). Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of public economics*, 145, 27-41.
- Dwyer, C. (2012). **Student evaluation of instruction.**
- Emdadi, S., Amani, F., Soltanian, A. R., Imani, B., Maghsoud, A., Shojaei, S. & Khatibian, M. (2013). A Study of Reliability and Validity of the Teacher Evaluation Form and Factors Affecting Student's Evaluation of Teachers. *Strides in Development of Medical Education*, 10(1), 87-94.
- Ghorbani, R., Haji-Aghajani, S., Heidarifar, M., & Andade, F. (2009). Viewpoints of nursing and para-medical students about the features of a good university lecturer. *koomesh*, 77-83.

- Glynn, S. M., Aultman, L. P., & Owens, A. M. (2005). Motivation to learn in general education programs. *The Journal of General Education*, 54(2), 150-170.
- Grant, L., & Gareis, C. (2015). **Teacher-made assessments: How to connect curriculum, instruction, and student learning**. Routledge.
- Haji-Aaghajani, S. (2001). Comparison and Survey of teachers and students' views about the items of a good teacher. *Teb-Va-Tazkieh*, 41(5), 47-51.
- Hasani, M., & Farshdi, S. H. (2013). INVESTIGATING THE EFFECT OF STUDENTS RATINGS OF FACULTY MEMBERS ON TEACHER PERFORMANCE IN FACULTY MEMBERS AND HEADS OF EDUCATIONAL DEPARTMENTS OPINION IN TABRIZ UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES. *The journal of urmia nursing and midwifery faculty*, 11(1), 22-33.
- Hassanzadeh Taheri, M. M., Riyasi, H. R., Miri, M. R., Davari, M. H., & Hajiabadi, M. R. (2009). Survey of observing educational rules and regulations by educational staff in different faculties of Birjand University of Medical Sciences. *Journal of Birjand University of Medical Sciences*, 16(1), 58-65.
- Lau, Y. J. V. (2018). Informal Mid-term Student Evaluations To Enhance Teaching And Learning In Legal Education. In *Directions In Legal Education 2018 Conference On Teaching And Learning In Law*.
- Lechtreck, R. (1990). College faculty evaluation by students-An opportunity for bias. *College Student Journal*, 24, 297-299.
- Morrow Jr, J. R., Mood, D., Disch, J., & Kang, M. (2015). **Measurement and Evaluation in Human Performance**, 5E. Human Kinetics.
- Nilson, L. B. (2016). **Teaching at its best: A research-based resource for college instructors**. John Wiley & Sons.
- Posavac, E. J. (2015). **Program evaluation: Methods and case studies**. Routledge.
- Rexer, M., Hirt, C., Pail, R., & Claessens, S. (2014). Evaluation of the third-and fourth-generation GOCE Earth gravity field models with Australian terrestrial gravity data in spherical harmonics. *Journal of Geodesy*, 88(4), 319-333.
- Spencer, P. A., & Flyr, M. L. (1992). **The Formal Evaluation as an Impetus to Classroom Change: Myth or Reality**.
- Stark, P., & Freishtat, R. (2014). An evaluation of course evaluations. *ScienceOpen Research*.