مقاله پژوهشی

بررسی تطبیقی نظام ارزشیابی آموزشی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران

مهدی حقیقی، احمد اکبری، مسلم چرابین*، محمد کریمی

چکیده

مقدمه: ارزشیابی آموزشی اعضای هیأت‌علمی یک فرایند مستمر و چند بعدی برای توصیف و اطمینان از کیفیت فعالیت‌های متنوع آموزشی اساتید است. این مطالعه با هدف بررسی نظام ارزشیابی آموزشی اساتید در برخی دانشگاه‌های منتخب علوم پزشکی ایران انجام شد.

روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی است و از روش مطالعات تطبیقی با استفاده از الگوی جرج بردی در آن استفاده گردید. جامعه آماری شامل ۵ دانشگاه برتر علوم پزشکی ایران بر اساس رتبه‌بندی QS شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، شیراز و اصفهان بود و روش نمونه‌گیری هدفمند بود. ابزار پژوهش پرسش نامه استخراج شده از دستورالعمل ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت‌علمی برگرفته از آیین نامه ارتقای اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها مصوب سال ۱۳۹۵ بود.

نتایج: مهم‌ترین منابع گردآوری اطلاعات دانشجو، همکار، مدیر گروه و مسؤولین دانشکده هستند. رعایت نظم و انضباط، توانایی علمی و آموزشی، کیفیت تدریس، تعامل با دانشجویان و همکاران، رعایت قوانین و مقررات از محورهای مشترک ارزشیابی است. ارزشیابی برای تغییر وضعیت استخدامی، ترفیع سالانه، ارتقای مرتبه اساتید به صورت مشترک استفاده می‌شود. بازخورد ارزشیابی با ارسال نامه محرمانه به خود استاد است. نمره ارزشیابی کم در پیشرفت شغلی، ارتقای سالیانه، تغییر وضعیت استخدامی، طرح تمام وقتی و تمدید پروانه مطب مؤثر است.

نتیجه‌گیری: یک نظام ارزشیابی باید بتواند حوزه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و اجرایی و اهداف عملکردی دانشگاه را پوشش داده و از نظم منطقی پیروی کند. به نظر می‌رسد متخصصان ارزشیابی اگر نقاط ضعف دانشگاه خود را در این زمینه شناسایی کنند و با استفاده از ارزشیابی کمی و کیفی در کنار استفاده از منابع مختلف و مقایسه با سیستم‌های ارزشیابی سایر دانشگاه‌ها مورد بازبینی قرار دهند، منجر به بهبود کیفیت ارزشیابی اساتید خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: نظام ارزشیابی آموزشی، ارزشیابی استاد، دانشگاه علوم پزشکی، طرح تحول در آموزش

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ تیر ۱۴۰۰؛ ۲۱(۲۰): ۲۳۷ تا ۲۴۶

مقدمه

یکی از ارکان اساسی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها آموزش است. تمامی

* **نویسنده مسؤول:** دکتر مسلم چرابین (استادیار) گروه علوم تربیتی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. moslemch2015@gmail.com

مهدی حقیقی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. (mehdihaghighy@gmail.com)؛ دکتر احمد اکبری (استادیار)، گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران. (akbari.180@gmail.com)؛ دکتر محمد کریمی (استادیار)، گروه مدیریت، واحد نیشاپور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. (karimi.740@gmail. com)

تاریخ دریافت مقاله: ۴۰۰/۲/۱۲، تاریخ اصلاحیه: ۴۰۰/۳/۳۰، تاریخ پذیرش: ۴۰۰/۴/۱۵

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

صاحب‌نظران عقیده دارند که اگر اجرای نظام صحیح آموزش موفق باشد، بر بسیاری از مشکلات و معضلات فائق می‌آید و جامعه را به سوی پیشرفت و ترقی سوق خواهد داد. اجرای نظام صحیح آموزش مستلزم برنامه‌ریزی‌های دقیق علمی و اجرایی است و بی‌شک یکی از اقدامات مسؤولان برای آگاه شدن از چگونگی میزان تحقق اهداف برنامه خود، ارزشیابی نیروی انسانی است(۱). در واقع ارزشیابی ابزاری است که می‌توان از آن برای تحقق هدف‌های آموزش عالی استفاده کرد و می‌توان به وسیله آن گام‌های اساسی به سوی پیشرفت اهداف نظام آموزشی برداشت(۲). هرچند ارزشیابی امری منطقی و ضروری است و با انجام آن می‌توان به نکات منفی و مثبت برنامه‌ها و عملکردها پی برد، اما لازمه آن وجود یک سیستم و ابزار سنجش صحیح، حساس و دقیق است تا هم ارزشیابی به نحو صحیح صورت گیرد و هم تبعات منفی آن به حداقل برسد(۳). حساسیت امر آموزش و توجه به فرآیندهای آموزشی در دانشگاه‌ها، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و در نهایت بهبود و کارایی اثر بخشی سیستم آموزشی کشور را به دنبال خواهد داشت، مورد تأکید قرار می‌دهد(٤).

یکی از ارزشیابی‌های مهم در همه نظام‌های آموزشی ارزشیابی از فعالیت‌های اعضای هیأت‌علمی است(٥). ارزشیابی استاد، فرآیندی است که از آن حداقل برای دو منظور ارتقا و بهبود کیفیت تدریس و آموزش و تصمیم‌گیری‌های شغلی مانند انتخاب، گزینش، تداوم اشتغال و ارتقا استفاده می‌شود. بنابراین تردیدی نیست که ارزشیابی اساتید اقدامی ضروری است(٦). صاحب‌نظران، ارزشیابی اساتید را در زمره ارزشیابی از کارکنان آموزشگاه دسته‌بندی می‌کنند که روش‌های متنوعی را مانند مشاهدات کلاسی از شیوه آموزش مدرس توسط مدیران یا مسؤولان دیگر، نظرخواهی از دانشجویان از طریق پرکردن پرسشنامه، ارزشیابی معلم از کار خود و ارزشیابی به وسیله همکاران شامل و اغلب امری پیچیده محسوب می‌شود. علت پیچیدگی این روش کم اعتباری و بی‌دقتی وسایل و روش‌های اندازه‌گیری و سنجش مورد استفاده است؛ زیرا هیچ یک از منابع اطلاعاتی اطلاعات دقیق و غیر سوگیرانه‌ای را که برای یک ارزشیابی سالم ضروری هستند، به دست نمی‌دهد. بنابراین، متخصصان ارزشیابی اساتید پیشنهاد می‌کنند برای این که ارزشیابی سالم تری از اساتید به عمل آید، باید از همه منابع اطلاعاتی موجود داده‌های لازم را به دست آورد و قضاوت نهایی را براساس ترکیبی از آنها انجام داد(۷).

مطالعات مختلفی در مورد ارزشیابی اساتید انجام شده است که در آنها به جنبه‌های متفاوتی پرداخته شده است به عنوان مثال باستانی و همکاران(۸)، مهدوی، زارع و نعیمی(۹)، بریمانی، صالحی و صادقی(۱۰)، پازارگادی و خطیبیان(۱۱)، بنی‌سی و دلفان آذری(۱)، چرکزی و همکاران(۱۲)، خدیوی و وزیری(۱۳)، موسوی، مکارم و بنیادی منش(١٤)، وثیقی، احمدی و شیخی(۱۵) به اهمیت و ضرورت ارزشیابی اساتید در مؤسسات آموزش عالی پرداخته‌اند، به طور خلاصه یافته‌های این پژوهش‌ها به این موضوع اشاره می‌کند که ارزشیابی کیفیت آموزشی اساتید که در راستای معیارهای از قبل تعیین شده انجام گیرد، باعث بهبود کیفیت آموزشی و افزایش اعتبار و شهرت مؤسسات آموزش عالی می‌شود. نتایج پژوهش مهدی‌نژاد و ناظری(١٦)، جوادی و عرب بافرانی(۱۷) و آقاسی و شاهسواری(۱۸) نشان‌دهنده آن است که ارزیابی کیفیت تدریس از طریق دانشجویان آسیب‌زا و در سطح پایین است و اساتید از ارزشیابی توسط دانشجویان رضایت ندارند.

در زمینه بررسی نظام ارزشیابی آموزشی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران مطالعات زیادی در دسترس نیست اما پازارگادی و خطیبیان(۱۱) شیوه ارزشیابی آموزشی اساتید را در دانشگاه‌های خارجی به منظور ارائه الگویی برای ارزشیابی عملکرد اعضای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

هیأت‌علمی پرستار مورد بررسی قرار داده‌اند و خطیبیان، پازارگادی و اشک‌تراب(۱۹) به روش تطبیقی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف جهان را بررسی کرده‌اند.

مطالعات تطبیقی آن دسته از پژوهش‌هایی است که موضوع آن تجزیه و تحلیل و شناخت شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان پدیده‌ها، نهادها و مؤسسات است. به نظر می‌رسد شناخت بهتر نظام‌های ارزشیابی دانشگاه‌های ایرانی و بررسی تطبیقی آنها با استفاده از منابعی مانند محتوای دستورالعمل‌ها، رویه‌ها و فرم‌های موجود ارزشیابی اساتید سبب روشن‌گری می‌شود و تفاوت‌ها را بهتر از بررسی‌های پیمایشی نشان خواهد داد ومی‌تواند ما را در توسعه و ارتقای نظام ارزشیابی یاری رساند.

با توجه به موارد پیش گفت در این پژوهش به بررسی تطبیقی شیوه و نظام ارزشیابی آموزشی اساتید در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و مقایسه آنها با یکدیگر پرداخته شد که خود بخشی از یک پژوهش بزرگ‌تر در زمینه طراحی نظام ارزشیابی آموزشی اساتید مناسب دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران است واهدافی مانند شناسایی نهاد مسؤول و نوع ارزشیابی، تعیین منابع جمع‌آوری اطلاعات و روش‌های مورد استفاده، تعیین محورها واهداف ارزشیابی، وزن منابع و روش‌های بازخورد و برخورد با نمرات کم ارزشیابی آموزشی در برخی دانشگاه‌های منتخب علوم پزشکی ایران دنبال شد.

روش‌ها

این پژوهش بر اساس شیوه‌های گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی است و از روش مطالعات تطبیقی با استفاده از الگوی چهار مرحله‌ای جرج اف بردی(George F Beredi) شامل توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه در آن استفاده گردید.

در مرحله توصیف با تعیین معیارهای مد نظر پژوهش سایت دانشگاه‌ها بررسی و اسناد کلی مربوط به ارزشیابی شامل دستورالعمل‌ها، فرم‌ها، جداول و شیوه‌نامه‌ها مورد شناسایی ویادداشت برداری قرار گرفت. سپس این اسناد در مرحله تفسیر مورد بررسی تخصصی قرار گرفت و جزییات مورد نیاز بر اساس معیارهای پژوهش تحلیل شدند. در مرحله سوم که هم-جواری نام دارد، اطلاعاتی که از مرحله یک و دو به دست آمده بود برای هر دانشگاه در جدولی جداگانه کنار هم قرار گرفت و طبقه‌بندی شد. بدین ترتیب جزییات مورد نیاز هر دانشگاه مشخص گردید ودر نهایت در گام چهارم مقایسه تشابهات و تفاوت‌هابه طور دقیق و با توجه به جزییات در زمینه تشابهات و تفاوت‌ها بررسی و مقایسه و گزارش شدند.

روش نمونه‌گیری این پژوهش هدف‌مند است و جامعه آماری ۵ دانشگاه برتر علوم پزشکی ایران بر اساس رتبه‌بندی QS به ترتیب جایگاه کشوری و رتبه جهانی شامل دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران (٥٦٦)، تربیت مدرس (۸۵۵)، شهید بهشتی (۱۰۷٤)، شیراز (۱۳۷۳) و اصفهان (۱٤۰۰) را شامل می‌شود(۲۰). نظام رتبه‌بندی کیو. اس یکی از معتبرترین نظام‌های رتبه‌بندی و مورد قبول در آموزش عالی است که از سال ۲۰۰٤، سالانه دانشگاه‌ها جهان را با استفاده از شش شاخص، ارزیابی و دانشگاه‌های برتر را معرفی می‌نماید. اطلاعات مورد نیاز این نظام رتبه‌بندی از طریق نظرسنجی از صاحب‌نظران، کارفرمایان، پایگاه استنادی اسکوپوس و پرسشنامه‌ای که خود دانشگاه‌ها پر می‌کنند، گردآوری می‌شود. لازم به ذکر است اگر چه دانشگاه تربیت مدرس وابسته به وزارت علوم است اما دانشکده علوم پزشکی آن با دارا بودن بیش از ۲۱ گروه آموزشی که بطور عمده در سطوح تحصیلات تکمیلی فعالیت می‌نمایند و سایر شاخص‌های مطرح در نظام رتبه‌بندی QS توانسته است جایگاه ۸۵۵ جهانی و دوم کشوری سال ۲۰۱۹ را در بین

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

دانشگاه‌های علوم پزشکی به خود اختصاص دهد.

ابزار پژوهش پرسش نامه استخراج شده از دستورالعمل ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت‌علمی برگرفته از آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت‌علمی مصوب سال ۱۳۹۵ شورای عالی انقلاب فرهنگی بود. آیتم‌های مورد بررسی توسط این ابزار شامل متولی انجام، نوع، اهداف، حوزه‌ها، ابزارهای ارزشیابی، منابع مورد استفاده، وزن‌دهی منابع و روش‌های بازخورد و نحوه برخورد با نمره کم ارزشیابی بود. روایی و پایایی این ابزار با توجه به تصویب قانونی آن مورد تأیید اساتید و دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران است. برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز پژوهش با توجه به شرایط همه‌گیری کووید ۱۹ در کشور و تعطیلی دانشگاه‌ها و محدودیت ناشی از عدم دسترسی به کارشناسان ارزشیابی جهت انجام انواع مصاحبه به منظور دسترسی به اطلاعات شاید کیفی تر به بررسی سایت اینترنتی دانشگاه‌های منتخب در ٦ ماهه اول سال ۱۳۹۹ پرداخته شد ومستندات رسمی ارائه شده (که دارای اعتبار کافی است)شامل تعداد ۷۰ منبع از انواع دستورالعمل، فرم و سایر موارد استخراج و مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج

بر اساس اطلاعات جدول ۱، در تمامی دانشگاه‌ها اداره یا واحدی تحت عنوان ارزشیابی اساتید وجود دارد ومرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه به جز در دانشگاه تربیت مدرس مسؤول غالب این امر است. شایع‌ترین نوع ارزشیابی آموزشی ارزشیابی تجمعی در پایان هر سال تحصیلی است. در این بین دانشگاه تهران با انجام ارزشیابی کمی از طریق سیستم الکترونیکی شعاع و ارزشیابی کیفی با فرم نظرسنجی از دانشجویان و شیراز با تکرار دفعات در میان ترم و پایان ترم به شکل تکوینی و به صورت تجمعی در پایان سال تحصیلی با بقیه دانشگاه‌ها متفاوت عمل می‌کنند. همچنین فراگیران، همکاران، مدیران گروه، معاونین آموزشی و رییس دانشکده‌ها از عمده‌ترین منابع ارزشیابی دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند. از دیگر منابع می‌توان به دانش‌آموختگان برتر در دانشگاه تربیت مدرس و خود ارزیابی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اشاره نمود. در دانشگاه‌های علوم پزشکی اغلب از پرسشنامه‌های ثبت شده در سامانه‌های مختلف و در موارد کم‌تری از مشاهده و بررسی پورت‌فولیوی آموزشی (دانشگاه تهران) استفاده می‌شود.

نتایج بررسی‌ها در مورد محورهای مورد استفاده ارزشیابی نشان داد دانشگاه‌های منتخب دارای شباهت‌هایی هستند، به عنوان مثال رعایت نظم و انضباط، توانایی علمی و آموزشی، کیفیت فعالیت تدریس، تعامل با دانشجویان و همکاران مشترک است. سایر مقوله‌ها عبارتند از رعایت شئونات اسلامی، رفتار حرفه‌ای، وقت‌شناسی، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، مشارکت در فعالیت‌های دانشکده و گروه، ارائه پیشنهادات سازنده در گروه، ابتکار و خلاقیت و تأثیرگذاری احساسی بر دانشجویان.

از نتایج ارزشیابی در دانشگاه‌های منتخب برای تغییر وضعیت استخدامی، ترفیع سالانه، ارتقای مرتبه اساتید به صورت مشترک استفاده می‌شود، اما در برخی دانشگاه‌ها از ارزشیابی برای تمدید احکام، اعطاء تشویق، پرداخت تمام وقتی، انتصاب یا تفویض پست‌های مدیریتی، انتخاب استاد نمونه و اعطای امتیازات ویژه، محرومیت از مطب و تمدید پروانه مطب استفاده می‌شود.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

جدول ۱: خلاصه یافته‌ها در مورد مسؤول و نوع ارزشیابی، منابع، روش‌ها، مقوله‌ها و اهداف ارزشیابی آموزشی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب

دانشگاه	مسؤول انجام ارزشیابی	نوع ارزشیابی	منابع جمع‌آوری اطلاعات ارزشیابی	روش‌های ارزشیابی	مقوله‌های ارزشیابی	اهداف ارزشیابی
تربیت مدرس	دفترامور هیأت‌علمی در حوزه معاونت آموزشی	تجمعی	دانش اموختگان برتر، فراگیران، مدیر گروه و معاون اموزشی، رییس دانشکده	پرسشنامه از طریق سامانه گلستان برای فراگیران و فیزیکی برای مسؤولان و مدیران	رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات اموزشی- توانایی علمی و آموزشی- رفتار علمی و اجتماعی	ارتقای مرتبه، ترفیع سالیانه، استاد نمونه سال، استاد سرآمد آموزشی
شهید بهشتی	اداره ارزشیابی مرکز امور هیأت‌علمی وابسته به معاونت اموزشی دانشگاه، مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه	تجمیعی الکترونیک	فراگیران، همکاران، مدیرگروه، رییس دانشکده،معاون آموزشی	پرسشنامه از طریق سامانه ساعی و فیزیکی	کیفیت تدریس- نظم و انضباط	تغییر وضعیت، فرصت مطالعاتی، ترفیعات سالیانه، ارتقاء، وقت جغرافیایی، محرومیت از مطب، تمدید پروانه مطب
اصفهان	واحد ارزشیابی استاد مرکز مطالعات و توسعه اموزش پزشکی	تجمیعی و فیزیکی الکترونیک	مدیران سطوح مختلف گروه دانشکده و دانشگاه، دانشجویان، همکاران،خود استاد	پرسشنامه الکترونیک و فیزیکی، مصاحبه با دانشجویان، مشاهده	نظم و انضباط آموزشی، انجام وظایف آموزشی محوله، رفتار حرفه ای، کیفیت تدریس-وقت شناسی، کیفیت تعاملات با دانشجویان و همکاران، رعایت اصول اخلاقی، مشارکت و ارائه پیشنهادات سازنده، ابتکار و خلاقیت	تغییر وضعیت استخدامی، تمدید احکام، اعطاء تشویق و ترفیع سالانه، پرداخت تمام وقتی، ارتقاء، انتصاب یا تفویض پست‌های مدیریتی
تهران	واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش وابسته به معاونت آموزشی دانشگاه	ارزشیابی کمی (سیستم شعاع) و کیفی (فرم نظرسنجی از دانشجویان)	فراگیران، همکاران، مدیران و مسؤولان ذیربط	سامانه نماد برای دانشجویان پرسشنامه/ بررسی مستقیم و غیر مستقیم فعالیت اموزشی عضو هیأت‌علمی/ پرونده اموزشی (پورت‌فولیوی اساتید)	دانش، مدیریت، مهارت‌های ارتباطی، تأثیر گذاری احساسی بر دانشجویان، ویژگی‌های حرفه‌ای بر اساس پرسشنامه‌های دانشجویی و همکاران و مدیران	تبدیل وضعیت استخدامی، ترفیع سالانه، ارتقای مرتبه، تفویض مسؤولیت‌های اجرایی، اعطای امتیازات ویژه
شیراز	واحد ارزشیابی اساتید مستقر در مرکز مطالعات و توسعه اموزش پزشکی	تکوینی (میان ترم و پایان ترم الکترونیک) و تجمیعی (پایان سال تحصیلی)	فراگیران-دیر گروه، معاون آموزشی یا رییس دانشکده	پرسشنامه سامانه جامع ارزشیابی سما	رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، توانایی علمی و آموزشی، رفتار علمی و اجتماعی بر اساس پرسشنامه‌های دانشجویی، همکاران و مسؤولان دانشکده	ترفیع سالیانه، پایه تشویقی، پایه سالیانه، ارتقاء، جایزه تشویق سالیانه آموزشی

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۲، یافته‌ها در زمینه وزن‌دهی نمره نهایی ارزشیابی نشان دهنده تفاوت عملکرد دانشگاه‌ها است. به طور مثال حداقل درصد وزنی نمره اخذ شده از فراگیر ۴۰ و حداکثر آن ۵۰ درصد است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

در دانشگاه تهران ۲۰ درصد اضافه بر ۱۰۰ به بررسی مستندات اختصاص یافته است و در دانشگاه شیراز مدیران و مسؤولان ۵۰ درصد و در دانشگاه اصفهان ۲۰ درصد وزن ارزشیابی از سقف ۱۰۰ مربوط به مستندات است. از دیگر سو رایج‌ترین روش بازخورد به عضو هیأت‌علمی به صورت ارسال نامه محرمانه به استاد است اما در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی مانند شهید بهشتی و تهران به مدیر گروه و در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به مرکز مطالعات و رییس دانشکده نیز ارسال می‌گردد همچنین در صورتی که عضو هیأت‌علمی از نمرات قابل قبول کم‌تر کسب نماید جلوی پیشرفت شغلی و مزایایی مانند ارتقای سالیانه، تغییر وضعیت استخدامی، طرح تمام وقتی، تمدید پروانه مطب گرفته می‌شود. در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی مانند اصفهان مواردی مانند تذکر شفاهی و کتبی و ممانعت از تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی اتفاق می‌افتد. در دانشگاه علوم پزشکی شیراز جلساتی با حضور مسؤولین انجام می‌شود و علل افت ارزشیابی بررسی و راه‌کارهایی جهت جبران آن پیشنهاد می‌گردد.

جدول ۲: خلاصه یافته‌ها در مورد وزن‌ها وروش بازخورد و برخورد با نمرات کم ارزشیابی در دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب

دانشگاه	وزن منابع	روش بازخورد به استاد	روش برخورد با نمره کم
تربیت مدرس	(نظر خواهی از فراگیران ٤٠٪، مدیران و مسؤولان ٤٠٪، بررسی مستندات و نظر خواهی از سایر ذینفعان ٢٠٪)	ارسال نامه	محرومیت از **ارتقای** سالیانه
شهید بهشتی	(نظر خواهی از فراگیران ٤٠٪، مدیران و مسؤولان ٤٠٪، بررسی مستندات و نظر خواهی از سایر ذینفعان ٢٠٪)	نامه محرمانه به عضو هیأت‌علمی و مدیر گروه	محرومیت از تغییر وضعیت/ فرصت مطالعاتی/ترفیعات سالیانه/ ارتقاء/ طرح تمام وقت جغرافیایی/ محرومیت از مطب/ تمدید پروانه مطب
اصفهان	(فراگیران ٤٠٪، رییس دانشکده و معاونین ٢٠٪، مدیر گروه و تیم مرتبط ٢٠٪، مستندات ٢٠٪)	ارسال کارنامه ارزشیابی بطور کاملا محرمانه همراه با بازخورد مرکز مطالعات به عضو هیأت‌علمی و رییس دانشگاه	تذکر حضوری یا کتبی، تذکر کتبی با درج در پرونده، عدم ترفیع پایا سالیانه، عدم ارتقای مرتبه، عدم اختصاص یکی از مقاطع فراگیران
تهران	(نظر خواهی از فراگیران ٥٠٪، مدیران و مسؤولان ٢٥٪، همکاران ٢٥٪، بررسی مستندات و نظر خواهی از سایر ذینفعان حداکثر ٢٠٪ به مجموع نمرات فوق اضافه می‌شود)	بازخورد مکتوب به عضو هیأت‌علمی و مرکز مطالعات دانشگاه	محرومیت از ارتقای سالیانه
شیراز	(نظر خواهی از فراگیران ٥٠٪، مدیران و مسؤولان ٥٠٪)	ارسال فرم‌های محرمانه به استاد	جلسه با مسؤولین دانشکده و ارزشیابی با هدف کشف علل افت و انجام ارزشیابی مجدد

بحث

در این مطالعه سعی شد با استفاده از منابع رسمی در دسترس به مطالعه تطبیقی نظام ارزشیابی آموزشی مطرح‌ترین دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران پرداخته شود. بر اساس اطلاعات به دست آمده مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) از اصلی‌ترین مراجع ارزشیابی آموزشی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه شناخته می‌شوند. شایع‌ترین نوع ارزشیابی، ارزشیابی تجمعی در پایان هر سال تحصیلی است و تمامی دانشگاه‌ها ارزشیابی توسط دانشجو را به عنوان یکی از اصلی‌ترین منابع ارزشیابی آموزشی در دستور کار دارند، تحقیقات مختلفی نیز بر استفاده از نظرات

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

دانشجویان در ارزشیابی تأکید دارند از جمله بنی سی و دلفان آذری(۱)، امیدی و همکاران(۲۱)، حاتمی(۲۲). در اکثر دانشگاه‌ها ارزشیابی استاد توسط فراگیر در سامانه‌های الکترونیک مانند گلستان، ساعی، نماد و سما انجام می‌گیرد. همچنین همکاران، مدیران گروه، معاونین آموزشی و رییس دانشکده‌ها از عمده‌ترین منابع ارزشیابی اساتید هستند. تامسون (Thomson)(۲۳) نیز به ارزشیابی توسط مسؤولان دانشگاه، همکاران و خودارزیابی، مشاهده کلاس و ارزشیابی توسط دانشجویان اشاره می‌کند. دانش‌آموختگان برتر در دانشگاه تربیت مدرس نیز از دیگر منابع جمع‌آوری اطلاعات ارزشیابی اساتید هستند. در دانشگاه علوم پزشکی تهران از پورت‌فولیوی آموزشی استاد نیز جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌شود.

در زمینه محورهای ارزشیابی آموزشی اساتید می‌توان گفت رعایت نظم و انضباط، توانایی علمی و آموزشی، کیفیت فعالیت تدریس، تعامل با دانشجویان و همکاران از جمله محورهای مشترک ارزشیابی است در تحقیقاتی که توسط رجبی و پاپ زن(۲٤) و خدیوی و الهوردی‌خان وزیری(۱۳) انجام شده است نیز به این معیارها اشاره می‌شود. سایر مقوله‌هایی که در بررسی پرسش نامه‌های ارزشیابی اساتید دانشگاه‌های منتخب استخراج گردید شامل رعایت شئونات اسلامی، رفتار حرفه‌ای، وقت‌شناسی، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، مشارکت در فعالیت‌های دانشکده و گروه، ارائه پیشنهادات سازنده، ابتکار و خلاقیت و تأثیرگذاری احساسی بر دانشجویان است.

یافته‌های پژوهش نشان داد از نتایج ارزشیابی برای تغییر وضعیت استخدامی، ترفیع سالانه و ارتقای مرتبه به صورت مشترک استفاده می‌شود اما همه دانشگاه‌ها نیز صرفاً به این موارد بسنده ننموده و از نتایج ارزشیابی برای تمدید احکام، اعطاء تشویق، پرداخت تمام وقتی، انتصاب یا تفویض پست‌های مدیریتی، انتخاب استاد نمونه و اعطای امتیازات ویژه، محرومیت از مطب و تمدید پروانه مطب استفاده می‌کنند. عبدالهی به نقل از نتایج تحقیق آدامز (Adams)(۲۵) بیان می‌کند در اکثر نظام‌های آموزش عالی ترفیع پایه، ارتقای مرتبه علمی، پرداخت پاداش و سایر امتیازات به اعضای هیأت‌علمی بر اساس عملکردهای آنان صورت می‌پذیرد.

از موارد دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت نحوه وزن‌دهی به نمره نهایی ارزشیابی است که نتایج نشان داد دانشگاه‌های منتخب در این زمینه نیز متفاوت عمل می‌کنند مثلاً حداقل نمره فراگیر در برخی ٤۰ و در برخی حداکثر ۵۰ درصد نمره کل است. برخی دانشگاه‌ها نیز وزنی مازاد بر ۱۰۰ درصد را برای ارزشیابی از مستندات در نظر می‌گیرند. همچنین نتایج پژوهش در مورد نحوه اعلام نتایج ارزشیابی نشان داد در تمامی دانشگاه‌ها بازخورد نتایج ارزشیابی به اعضای هیأت‌علمی به صورت مکتوب و محرمانه است، اما در عین حال نتایج در برخی دانشگاه‌ها به مدیر گروه و مرکز مطالعات و رییس دانشکده نیز ارسال می‌گردد. نمره کم‌تر از ١٤ ارزشیابی آموزشی منجر به از دست دادن مزایایی مانند ارتقای سالیانه، تغییر وضعیت استخدامی، طرح تمام وقتی، تمدید پروانه مطب می‌شود وبرخی از دانشگاه‌ها از تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی جلوگیری می‌کنند.

با توجه به این که تاکنون به بررسی تطبیقی سیستم ارزشیابی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایرانی کم‌تر پرداخته شده است این مطالعه می‌تواند توجه سیاست‌گذاران حوزه ارزشیابی و سایر محققین را به تحقیقاتی از این نوع جلب نموده و در نوع خود جدید محسوب می‌گردد اما از آنجایی که در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ انجام گردید، عملاً امکان مصاحبه با صاحبان فرایند در دانشگاه‌های مورد بررسی در زمینه ارزشیابی فراهم نشد که آنرا می‌توان از محدودیت‌های این پژوهش برشمرد اگر چه مستندات بارگذاری شده در وب سایت دانشگاه‌ها کاملاً جنبه قانونی و رسمی دارد و قابل استناد

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

است. نتایج این مطالعه نشان داد سیستم ارزشیابی دانشگاه‌های منتخب دارای برخی زمینه‌های متفاوت با سایر دانشگاه‌ها است که این تفاوت‌ها شاید نقطه قوت نیز محسوب گردد اما اظهارنظر در این موارد نیاز به تحقیقات بیش‌تر با روش‌هایی متفاوت خواهد داشت. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با انتخاب حداقل ۲ دانشگاه مختلف علوم پزشکی و نظر سنجی از ذی نفعان ارزشیابی آموزشی اساتید (دانشجویان، مدیران و اساتید) نسبت به شیوه دانشگاه خود و دانشگاه دیگر مقایسه‌ای در قالب میزان مقبولیت سیستم ارزشیابی انجام دهند. بی‌شک در صورت امکان مصاحبه با صاحب‌نظران ارزشیابی نیز بر غنای کار خواهد افزود همچنین پیشنهاد می‌گردد با بررسی سیستم ارزشیابی آموزشی اساتید در دانشگاه‌های تراز اول جهانی به طراحی نظام جدید ارزشیابی آموزشی برای دانشگاه‌های داخلی پرداخته شود و سپس مقبولیت آن از طریق ذی‌نفعان و سیاست‌گذاران مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی مقایسه‌ای روش‌های ارزشیابی آموزشی اساتید در دانشگاه‌های تراز اول علوم پزشکی ایران پرداخت. نتایج نشان داد که ارزشیابی تجمعی در پایان هر سال تحصیلی مورد تأکید دانشگاه‌ها است که از طریق فراگیران، همکاران، مدیران گروه، معاونین آموزشی و رییس دانشکده‌ها انجام می‌شود و مواردی از قبیل رعایت نظم و انضباط، توانایی علمی و آموزشی، کیفیت فعالیت تدریس، تعامل با دانشجویان و همکاران، رعایت شئونات اسلامی، رفتار حرفه‌ای، وقت‌شناسی، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، مشارکت در فعالیت‌های دانشکده و گروه، ارائه پیشنهادات سازنده در گروه و ابتکار و خلاقیت را از طریق پرسشنامه‌های مختلف را مورد بررسی قرار می‌دهد و نتایج حاصل در تغییر وضعیت استخدامی، ترفیع سالانه، ارتقای مرتبه اساتید، تمدید احکام، اعطاء تشویق، پرداخت تمام وقتی، انتصاب یا تفویض پست‌های مدیریتی، انتخاب استاد نمونه و اعطای امتیازات ویژه، محرومیت از مطب و تمدید پروانه مطب استفاده می‌شود. اگر چه مبنای انجام ارزشیابی در دانشگاه‌های مورد بررسی آیین‌نامه ارزشیابی کیفیت آموزشی اعضای هیأت‌علمی است، اما این دانشگاه‌ها در اجزای مختلف نظام ارزشیابی خود دارای تفاوت‌هایی نیز هستند که به نظر می‌رسد بیش‌تر برای رفع اشکال و تقویت نظام ارزشیابی اساتید که همواره مورد اختلاف نظر بوده ایجاد گردیده است. از نظر محقق متخصصان ارزشیابی دانشگاه‌ها سیستم ارزشیابی اساتید را باید با استفاده از الگوهای علمی و شناخته شده ارزشیابی مانند الگوی هدف‌مدار در کنار استفاده از منابع دیگری مانند کارشناسان حوزه آموزش، خود استاد، بازدیدهای کلاسی و بررسی مستندات عملکردی متناسب با برنامه‌های بلند مدت، راهبردی دانشگاه و روش‌های کمی و کیفی مورد بازبینی قرار دهند.

قدردانی

با توجه به این که این پژوهش بخشی از یافته‌های پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد نیشابور با کد ۱۶۲۳۸۰۰۷۴ است بدین وسیله از اساتید محترم راهنما، مشاور و دانشگاه مزبور تشکر می‌گردد.

منابع

1. Banisi P, Delphan Azari Ghanbar A. [The Effect Of Evaluation Of Professors On Improving The Teaching Quality Of Faculty Members Of Islamic Azad University, District 12]. Social Research Quarterly. 2010: 3(6): 155-168. [Persian].
2. Akhlaghi F, Yarmohammadian MH, Khoshgam M, Mohebbi N. [Evaluating The Quality Of Educational Programs In Higher Education Using The CIPP Model]. Health Information Management. 2011; 8 (5):

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

621-629. [Persian].
3. Sarchami R, Salmanzadeh H. [The opinions of faculty on the efficiency of student rating scheme on teachers' performance in Iran University of Medical Sciences]. Journal of Qazvin University of Medical Sciences. 2005; 34: 67-71. [Persian].
4. Fattahi Z, Mousapour N, Haghdoost AA. [The Trend of Alterations in the Quality of Educational Performance in Faculty Members of Kerman University of Medical Sciences]. Strides in Development of Medical Education Journal. 2006; 2 (2): 63-71. [Persian].
5. Seif AA. [Raveshhaye Andazegiri va Arzeshyabi Amoozeshi]. 8ed th. Tehran: Doran; 2003. [Persian]
6. SeifAA. [Andazegiri va Sanjesh dar oloome Tarbiati]. Tehran: Daneshgahe Payame Noor ; 2011. [Persian]
7. SeifAA. [Andazegiri, Sanjesh va Arzeshyabi Amoozeshi]. Tehran:Doran; 2016. [Persian]
8. Bastani P, Amini M, Taher Nejad K, Shaarbafchi Zadeh N. Faculty members' viewpoints about the present and the ideal teacher evaluation system in Tehran University of Medical Sciences. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism. 2013; 1(4): 140-47.
9. Mahdavi S, Zare S, Naeimi N. [Comparison between Student Evaluation and Faculty Self-Evaluation of Instructional Performance]. Research in Medical Education. 2014 ;6(2): 51-58. [Persian]
10. Barimani AG, SalehiM, SadeghiMR. [A Study of the Factors Affecting the Improvement of the Quality of Higher Education in Graduate Studies from the Perspective of Students]. journal of educational administration research quarterly. 2011; 2(4): 51-70. [Persian].
11. Pazargadi M, Khatiban M, Asktorab T. [Performance Evaluation of Nursing Faculty Members: A Qualitative Study]. Iranian Journal of Medical Education. 2009; 8(2) : 213-227. [Persian]
12. Charkazi A, Badel MT, Hosseini SA, Rouhi G, Sanagoo A, Jafari SY. [The Viewpoint of Students about The Influential Factors of Teacher's Performance in Theoretical Courses in Golestan University of Medical Sciences' Students]. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery. 2013; 9(2) : 56-64. [Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

A comparative study of the educational evaluation system of faculty members in Iranian universities of medical sciences

Mehdi Haghighi[1], Ahmad Akbari[2], Moslem Cherabin[3], Mohammad Karimi[4]

Abstract

Introduction: *Educational evaluation of faculty members is a continuous and multidimensional process to describe and promote the quality of various educational activities of professors. This study endeavored to investigate the educational evaluation system of professors in some universities of medical sciences in Iran.*
Methods: *This descriptive study with the comparative method of study was conducted through George Brady model. The population includes the top five universities of medical sciences in Iran based on QS rankings, including Tehran, Tarbiat Modares, Shahid Beheshti, Shiraz, and Isfahan. The sampling method is Census. The instrument was a questionnaire extracted from the guidelines of educational quality performance of faculty that taken from the regulations for the promotion of faculty members of universities approved in the academic year 2016.*
Results: *The important sources of information are students, colleagues, department heads, and faculty officials. Observance of discipline, scientific and educational ability, quality of teaching, interaction with students and colleagues, observance of rules and regulations are among the common axes of evaluation. Evaluation is used to change the employment status, annual promotion and promotion of professors. Evaluation feedback was provided with confidential letter to the professor. Low evaluation score hampers the Job promotion, annual promotion, change of employment status, full-time, and Medical office license.*
Conclusion: *An evaluation system needs to cover different areas of education, research, administration, and the functional goals of the university and follow a logical order. It seems that identifying the weaknesses of university and using quantitative and qualitative evaluation alongside using different sources and comparing with the evaluation systems of other universities to review will promote the quality of evaluation of professors.*

Keywords: Educational Evaluation System, University of Medical Sciences, Education Transformation Plan

Addresses:
1. Phd Candidate In Educational Administration, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Email:mehdihaghighy@gmail.com.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bardaskan Branch, Islamic Azad University, Bardaskan, Iran. Email: akbari.180@gmail.com
3. (✉) Assistant Professor, Department of Studies in Humanities, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Email: moslemch2015@gmail.com.
4. Assistant Professor, Department of Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Email: Karimi.740@gmail.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]