

# مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی استادی

تیمور آقامالایی\*، صدیقه عابدینی

## چکیده

مقدمه: مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها می‌تواند موجب شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف آموزش شود. هدف این مطالعه، مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه بهداشت بندرب Abbas توسط دانشجویان با خودارزیابی استادی بود.

روش‌ها: جمعیت مورد مطالعه این پژوهش پیمایشی - مقطعی، اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه بهداشت دانشگاه علوم پزشکی بندرب Abbas بودند. تعداد ۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی به صورت سرشماری انتخاب شدند. هر استاد علاوه بر خودارزیابی، توسط ۲۰ نفر دانشجو که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند، مورد ارزشیابی قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای بود که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شده و شامل ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: میانگین نمرات خودارزیابی استادی  $85/1 \pm 6/5$  و میانگین نمرات ارزشیابی استادی توسط دانشجویان  $89/7 \pm 6/3$  بود که اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها وجود داشت. ضریب همبستگی بین نمرات خودارزیابی استادی با نمرات ارزشیابی آنها توسط دانشجویان  $0/26$  به دست آمد. نمره خودارزیابی اکثر (۷۵ درصد) استادی بالاتر از نمره ارزشیابی آنها توسط دانشجویان بود.

نتیجه‌گیری: نتایج خودارزیابی اعضای هیأت علمی برای بهبود کیفیت تدریس قابل استفاده می‌باشد. استادی نیز می‌توانند برای ارزشیابی خود توسط دانشجویان اهمیت بیشتری قائل شوند.

واژه‌های کلیدی: ارزشیابی، خودارزیابی، دانشجو، استاد.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / پاییز و زمستان ۱۳۸۶؛ ۱۹۱ تا ۱۹۹

## مقدمه

ارزشیابی از شایستگی، عملکرد، دانش و توانایی اعضای هیأت علمی، از موضوعات مورد توجه مؤسسات آموزش عالی است.

همه مدیران مؤسسات آموزشی به دنبال دستیابی به روش‌های مناسب برای انجام این امر مهتم هستند(۱).

مدل‌های مختلفی برای ارزشیابی اعضای هیأت علمی وجود دارد که ارزشیابی توسط مسؤولین، ارزشیابی به وسیله همکاران، ارزشیابی توسط دانشجویان و خودارزیابی، نمونه‌هایی از آن است. از میان روش‌های پیش‌گفت، ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان از رایج‌ترین مواردی است که در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به کار گرفته می‌شود(۲ و ۳).

موضوع ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان در آموزش عالی چندین سال محل بحث و مذاکره بوده است(۴ و ۵).

التنمن (Aultman) معتقد است ارزشیابی استادی توسط دانشجویان می‌تواند یک منبع ارزشمند برای بازخورد به آنها

\* آدرس مکاتبه: دکتر تیمور آقامالایی (استادیار) گروه خدمات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بلوار جمهوری اسلامی، بندرب Abbas.

teamurp@yahoo.com

صدیقه عابدینی، مرتبی گروه خدمات بهداشتی دانشگاه بهداشت دانشگاه

علوم پزشکی هرمزگان (fabeledini@yahoo.com).

این طرح با شماره ۸۵۸۲ در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان به ثبت رسیده و هزینه آن از طرف این دانشگاه پرداخت گردیده است.

این مقاله در تاریخ ۸۵/۱۱/۲۱ به دفتر مجله رسیده، در تاریخ ۸۵/۶/۲ اصلاح شده و در تاریخ ۸۶/۱۰/۱۵ پذیرش گردیده است.

علوم پزشکی هرمزگان بودند که در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ در دانشکده بهداشت مشغول تدریس دروس تئوری بودند.

روش نمونه‌گیری استاد به صورت سرشماری بود. تعداد ۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه که در زمان انجام پژوهش در دانشکده بهداشت تدریس داشتند، مورد مطالعه قرار گرفتند. استادی دیگری که از سایر دانشگاه‌ها یا سازمان‌ها با دانشکده بهداشت همکاری می‌کردند و همچنین مدرسین غیر هیأت علمی وارد مطالعه نشدند.

دانشجویانی که وارد مطالعه شدند، در رشته‌های کارданی بهداشت عمومی، کاردانی بهداشت محیط و کارشناسی ناپیوسته حشره‌شناسی پزشکی تحصیل می‌کردند. دانشجویان مهمان از سایر دانشگاه‌ها وارد مطالعه نشدند. برای ارزشیابی هر استاد ۲۰ نفر دانشجو از مقاطع و سال‌های تحصیلی مختلف که با استاد مورد نظر درس تئوری داشتند، انتخاب شدند و روشن نمونه‌گیری از دانشجویان برای ارزشیابی هر استاد به صورت تصادفی ساده بود. به این صورت که ابتدا دانشجویانی که با هر کدام از استادی درس تئوری داشتند مشخص گردیدند و برای ارزشیابی استاد مورد نظر، ۲۰ نفر از آنها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. البته در بعضی از موارد، بر حسب تصادف، یک دانشجو ممکن بود بیش از یک استاد را ارزشیابی کند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسشنامه متاظر بود که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شده بود. این پرسشنامه‌ها شامل ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای بودند که هر سؤال به صورت کاملاً خوب (۵)، خوب (۴)، متوسط (۳)، ضعیف (۲) و خیلی ضعیف (۱) نمره‌دهی می‌شد. باره نمرات پرسشنامه از ۲۰ تا ۱۰۰ بود.

پرسشنامه‌ها حاوی سؤالاتی در زمینه چگونگی سازمان‌دهی و ارائه درس به شکل منظم، تسلط استاد بر موضوع درس و توانایی ارائه آن، نحوه تعامل و برقراری ارتباط با دانشجویان و استفاده از روش‌های آموزشی متنوع بود. در تهیه پرسشنامه‌ها از فرم‌های ارزشیابی موجود در دانشگاه با اعمال تغییراتی در آنها استفاده شد. از آنجایی که ماهیت بعضی از دروس تئوری با هم متفاوت بود، سعی گردید در پرسشنامه‌ها سؤالاتی گنجانده شود که تقریباً جنبه عمومی داشته و در تدریس تمام این دروس الزامی باشد.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوا استفاده شد. به این ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار افراد آگاه قرار گرفت و با اعمال تغییراتی، روایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ سؤالات پرسشنامه ۰/۸۱ به

به منظور بهبود کیفیت آموزش باشد. وی اعتقاد خاصی به ارزشیابی تکوینی اعضا هیأت علمی توسط دانشجویان دارد و آن را از این جهت که می‌تواند با ارائه بازخورد فوری، فرصت مناسبی برای بهبود روش تدریس فراهم کند و همچنین سبب ارتقای یادگیری در فرآگیران شود، ارزشمند می‌داند(۶). از طرف دیگر، گرین وود (Greenwood) با ارزشیابی معلمان توسط فرآگیران مخالف، و معتقد است که صفات شخصیتی و ویژگی‌های کلی محیطی، درک و قضاوت‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و دلیل وجود ندارد که دانش-آموزان و دانشجویان در ارزشیابی خود از معلمان و استادی از این نوع خطاهای محسون باشند(۷).

گرچه ارزشیابی دانشجو از آموزش یک جزء ضروری است، اما مکانیسم کاملی برای ارزشیابی ایفای نقش اعضا هیأت علمی نیست(۸). توصیه شده که در کنار این نوع ارزشیابی، از روش‌های مکمل، از جمله خودارزیابی استادی نیز استفاده شود(۹). خودارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی معلم است و با اعتقادات وی در مورد توانایی اش در آموزش به فرآگیران در ارتباط است(۱۰). در یک مطالعه که با هدف مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی استادی جراحی توسط دستیاران با خودارزیابی استادی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد، نمره ارزشیابی استادی جراحی توسط دستیاران از نمره خودارزیابی آنها پایین‌تر بود(۱۱). در مطالعه مردقجیا (Mordechai) همبستگی متوسطی بین نمرات ارزشیابی اعضا هیأت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها وجود داشت(۱۲).

مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضا هیأت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها می‌تواند موجب شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف آموزش شده و به نوعی ارزشیابی از عملکرد استادی نیز محسوس شود(۱۳). هدف این مطالعه، مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضا هیأت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی استادی در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ بود.

## روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه پیمایشی - مقطعی است. جمعیت مورد مطالعه آن، دانشجویان و اعضا هیأت علمی دانشکده بهداشت و استادی مدعو از دانشکده‌های پزشکی و پرستاری مامایی دانشگاه

میانگین کل نمرات خودارزیابی استادی  $\bar{x} = 7/3 \pm 0.89$  و میانگین کل نمرات ارزشیابی استادی توسعه دانشجویان  $\bar{x} = 5/6 \pm 0.85$  بود که اختلاف آماری معنی داری بین آنها وجود داشت ( $t = 0.16 / 0.06$  و  $p = 0.64 / 2$ ). ضریب همبستگی بین نمرات خودارزیابی استادی با نمرات ارزشیابی آنها توسعه دانشجویان  $r = 0.26$  به دست آمد.

از ۲۰ سؤال موجود در پرسشنامه بین نمرات خودارزیابی استادی و نمرات ارزشیابی دانشجویان از استادی در هشت مورد شامل ارائه مطالب هر درس به شکل منظم و مرتبط با یکیگر، معرفی منابع جدید و با ارزش مرتبط با موضوع درس، ارائه توضیحات واضح و قابل فهم برای دانشجویان، استفاده مطلوب از وقت کلاس برای فعالیتهای آموزشی، توضیح مطالب با صدای واضح و رسا، برگزاری کلاس‌ها بطور مرتب و منظم، ابراز علاقه‌مندی به رشته تخصصی خود و شوق به تدریس و یادگیری دانشجو و توانایی ارائه و انتقال مفاهیم درسی اختلاف معنی داری وجود داشت ( $P < 0.05$ ) و در سایر موارد اختلاف معنی داری مشاهده نشد (جدول ۱). در بین میانگین نمرات خودارزیابی استادی، گزینه «ارائه مطالب هر درس به شکل منظم و مرتبط با یکیگر» ( $\bar{x} = 0.22 / 0.95$ ) بیشترین امتیاز و گزینه «ارزیابی اطلاعات قبلی دانشجویان در مورد موضوع درس جدید قبل از شروع تدریس» ( $\bar{x} = 0.93 / 0.85$ ) کمترین امتیاز را داشت. در بین میانگین نمرات ارزشیابی استادی توسعه دانشجویان، گزینه «برخورد محترمانه با دانشجویان» ( $\bar{x} = 0.32 / 0.56$ ) بیشترین امتیاز و گزینه «معرفی منابع جدید و با ارزش مرتبط با موضوع درس» ( $\bar{x} = 0.59 / 0.85$ )، کمترین امتیاز را به خود اختصاص داد.

همچنین نتایج نشان داد که نمره کلی خودارزیابی  $\bar{x} = 15$  نفر از استادی بالاتر از نمره ارزشیابی آنها توسعه دانشجویان است. حداقل و حداکثر امتیاز خودارزیابی استادی، ۷۷ و ۷۰ بود.

دست آمد که نشان داد سؤالات پرسشنامه از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار است.

برای خودارزیابی استادی، پرسشنامه‌های مورد نظر بین آنها توزیع و حداکثر تا یک هفتۀ بعد جمع‌آوری گردید. در پرسشنامه‌هایی که استادی خود را مورد ارزیابی قرار دادند، مشخصات فردی آنها درج نشد و فقط برای هر استاد یک کد در نظر گرفته شد. برای ارزشیابی استادی توسعه دانشجویان نیز پرسشنامه‌های مورد نظر بین دانشجویانی که قرار بود هر استاد را ارزشیابی نمایند، توسط پرسنل آموزش در کلاس‌ها توزیع و پس از تکمیل بلاfacile جمع‌آوری می‌شد. دانشجویان نیز پرسشنامه‌های ارزشیابی از استادی را بدون درج مشخصات فردی خود تکمیل نمودند.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-13 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای خلاصه کردن داده‌ها از شاخص‌های توصیفی، شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. برای مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضاً هیأت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی استادی، از آزمون آماری  $t$  زوج و برای مقایسه خودارزیابی استادی با ارزشیابی توسعه دانشجویان در گروه‌های مختلف استادی، از آزمون  $t$  مستقل استفاده شد. مقدار  $P$  کمتر از ۰.۰۵ به عنوان سطح معنی دار در نظر گرفته شد. برای تعیین همبستگی میان نمرات خودارزیابی استادی و ارزشیابی دانشجویان از استادی از ضریب همبستگی پیرسون (Pearson) استفاده گردید.

## نتایج

از ۲۰ نفر اعضاً هیأت علمی، ۱۲ نفر (۶۰ درصد) مرد و ۸ نفر (۴۰ درصد) زن بودند. از این تعداد، ۷ نفر (۳۵ درصد) دارای رتبه علمی استادیار و ۱۳ نفر مربی بودند. تمام استادی و دانشجویان انتخاب شده پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند و میزان پاسخ‌دهی در مورد استادی و دانشجویان هر دو ۱۰۰ درصد بود.

**جدول ۱:** مقایسه میانگین و انحراف معیار نمرات ارزشیابی استادی به تفکیک سؤالات

سؤالات	مشخص	سازماندهی موضوع تدریس در قالب یک طرح و برنامه	نتایج آزمون	میانگین نمرات ارزشیابی	میانگین نمرات	استادی توسعه دانشجویان	خودارزیابی استادی
$t = -1/34$		$t = 0.59 / 0.6 \pm 0.05$		$t = 0.27 / 0.42 \pm 0.04$		$t = 0.19 / 0.19$	

$t=-5/3$	$4/95 \pm 0/22$	$4/43 \pm 0/24$	ارائه مطالب هر درس به شکل منظم و مرتبط با یکدیگر
$p=0/000$			
$t=0/29$	$2/85 \pm 0/93$	$2/92 \pm 0/43$	ارزیابی اطلاعات قبلی دانشجویان در مورد موضوع درس
$p=0/77$			جدید قبل از شروع تدریس
$t=-1/1$	$4/25 \pm 0/78$	$4/1 \pm 0/47$	خلاصه کردن مطالب و نتیجه‌گیری از آنها بعد از خاتمه درس
$p=0/3$			
$t=-1/3$	$4/35 \pm 1/1$	$2/85 \pm 0/59$	معرفی منابع جدید و با ارزش مرتبط با موضوع درس
$p=0/04$			
$t=-4/6$	$4/8 \pm 0/41$	$4/29 \pm 0/36$	ارائه توضیحات واضح و قابل فهم برای دانشجویان
$p=0/000$			
$t=-3/5$	$4/7 \pm 0/47$	$4/24 \pm 0/3$	استفاده مطلوب از وقت کلاس برای فعالیتهای آموزشی
$p=0/002$			
$t=-0/85$	$4/3 \pm 0/73$	$4/18 \pm 0/46$	تغییر مناسب لحن صدا در طول تدریس
$p=0/4$			
$t=-2/8$	$4/60 \pm 0/48$	$4/3 \pm 0/46$	توضیح مطالب با صدای واضح و رسا
$p=0/01$			
$t=-2/0$	$4/6 \pm 0/5$	$4/3 \pm 0/37$	برقراری ارتباط مناسب با دانشجویان
$p=0/05$			
$t=-2/8$	$4/7 \pm 0/57$	$4/43 \pm 0/38$	برگزاری کلاس‌ها بطور مرتب و منظم
$p=0/01$			
$t=-2/0$	$4/8 \pm 0/41$	$4/56 \pm 0/32$	برخورد محترمانه با دانشجویان
$p=0/06$			
$t=-1/3$	$4/7 \pm 0/47$	$4/38 \pm 0/43$	ابراز علاقمندی به رشته تخصصی خود و شوق به تدریس و یادگیری دانشجو
$p=0/04$			
$t=-0/21$	$4/10 \pm 0/81$	$4/11 \pm 0/38$	استفاده از روش‌های آموزشی متنوع و مناسب با اهداف آموزشی برای انتقال مفاهیم درسی
$p=0/82$			
$t=-0/22$	$4/00 \pm 0/56$	$2/96 \pm 0/41$	ارزیابی یادگیری دانشجویان در طول ترم از طریق طرح سؤالات مناسب
$p=0/82$			
$t=-0/06$	$4/3 \pm 0/73$	$4/28 \pm 0/34$	ارائه مطالب درسی به صورت کاربردی و همراه با مثال‌های متنوع
$p=0/95$			
$t=-0/81$	$4/65 \pm 0/48$	$4/51 \pm 0/35$	تسلط بر مفاهیم علمی و مطالب درسی
$p=0/42$			
$t=-2/4$	$4/7 \pm 0/47$	$4/4 \pm 0/37$	توانایی ارائه و انتقال مفاهیم درسی
$p=0/02$			
$t=-1/3$	$4/25 \pm 0/63$	$4/1 \pm 0/44$	توانایی ایجاد انگیزه در دانشجویان برای یادگیری و مطالعه

p=۰/۱۹

t=-۱/۲

۴/۳۵ ± ۰/۷۴

۴/۱۵ ± ۰/۳۵

p=۰/۲۳

بیشتر

توانایی مشارکت دادن دانشجویان در بحث‌ها و فعالسازی  
کلاس

در مطالعه‌ای که با هدف مقایسه نتایج ارزیابی استادی گروه مامایی در حیطه تئوری و بالینی از نظر دانشجو و خودسنجی اعضای هیأت علمی گروه مامایی انجام شد، در تمام موارد، استادی نگرش مثبت‌تری نسبت به خود در مقایسه با نظر دانشجویان داشتند و نمره خودارزیابی آنها بالاتر بود(۱۳). در مطالعه‌ای دیگر که با هدف بررسی عوامل مرتبط با ارزشیابی استادی دانشگاه علوم پزشکی اراک توسط دانشجویان انجام شد، نتایج نشان داد که برداشت استادی از کیفیت و محتوای تدریس با دیدگاه دانشجویان متفاوت است. همچنین بین نمرات ارزشیابی استادی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها همبستگی نسبتاً ضعیفی وجود داشت(۱۴).

در یک پژوهش که با هدف بررسی میزان همخوانی نحوه آموختش استادی مقطع بالینی با دیدگاه دانشجویان دانشکده پزشکی ساری انجام شد، همبستگی میان خودارزیابی استادی و ارزیابی آنان توسط دانشجویان در تدریس نظری و بالینی پایین بود که با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد(۱۵). نتایج مطالعه مردچیا نیز در مورد ضریب همبستگی بین نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد(۱۶).

در بررسی تک تک سؤالات موجود در پرسشنامه، در هشت مورد، بین نمرات ارزشیابی استادی توسط دانشجویان با نمرات خودارزیابی آنها اختلاف آماری معنی‌داری مشاهده شد که تا حدود زیادی با نتایج مطالعه خطیبی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطابقت دارد(۱۶).

در حیطه‌هایی که اختلاف آماری معنی‌داری بین خودارزیابی استادی و ارزشیابی آنها توسط دانشجویان مشاهده نشد، می‌توان نتیجه گرفت که هم استادی و هم دانشجویان به نقاط قوت و ضعف تدریس واقف هستند. از مهم‌ترین مواردی که بین استادی و دانشجویان تقاضوت وجود داشت، می‌توان به ارائه مطالب دروس به شکل منظم و مرتبط با یکیگر، ارائه توضیحات واضح و قابل فهم برای دانشجویان، توضیح مطالب با صدای واضح و رسا، توانایی ارائه و انتقال مفاهیم درسی و ایجاد انگیزه در دانشجویان برای یادگیری اشاره کرد.

۹۸ بود. این نمرات برای ارزشیابی دانشجویان از استادی در بازه ۶۷/۲ و ۹۵/۸ قرار داشت. ده نفر از استادی نمره ارزشیابی خود را بالاتر از ۹۰ ارزیابی کردند در صورتی که دانشجویان تنها نمره ۳ نفر از استادی را بالاتر از ۹۰ ارزشیابی نمودند.

میانگین نمره خودارزیابی استادی مرد ۷/۶ ± ۸۹/۲ و میانگین نمره خودارزیابی استادی زن ۹۰/۱ ± ۶/۲ بود و اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها وجود نداشت (P=۰/۷۹). میانگین نمره ارزشیابی استادی مرد توسط دانشجویان ۸۵/۶ ± ۶/۷ و میانگین نمره ارزشیابی استادی زن توسط دانشجویان ۸۴/۲ ± ۶/۴ بود که اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها وجود نداشت (P=۰/۶۵).

میانگین نمره خودارزیابی اعضای هیأت علمی مرد ۸۹/۷ ± ۶/۸ و میانگین نمره خودارزیابی اعضای هیأت علمی استادیار ۸۹/۴ ± ۵/۰ بود که اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها وجود نداشت (P=۰/۹۱). میانگین نمره ارزشیابی اعضای هیأت علمی مرد توسط دانشجویان ۸۵/۴ ± ۴/۶ و میانگین نمره ارزشیابی اعضای هیأت علمی استادیار توسط دانشجویان ۸۴/۲ ± ۹/۳ بود که در این مورد نیز اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها وجود نداشت (P=۰/۶۹).

## بحث

هدف این مطالعه، مقایسه ارزشیابی عملکرد آموختشی اعضای هیأت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی استادی در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ بود. همان گونه که نتایج نشان داد نمره کلی ارزشیابی استادی توسط دانشجویان از نمره کلی خودارزیابی آنها پایین‌تر بود و اختلاف آماری معنی‌داری بین آنها مشاهده شد. در مقایسه عملکرد آموختشی استادی جراحی توسط دستیاران با خودارزیابی آنها در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نمره ارزشیابی استادی توسط دستیاران از نمره خودارزیابی آنها پایین‌تر بود که نتایج آن با مطالعه حاضر مطابقت دارد(۱۱).

فعالیت‌های خود را نامناسب تشخیص دهد، مسؤولیت اصلاح و بهبود بخشیدن به عملکرد خود را می‌پذیرد(۱).

برای اینکه خودارزیابی موفقیت‌آمیز باشد و نتایج واقعی ارائه گردد، استادی باید بهره‌گیری از ارزشیابی را وسیله‌ای مطمئن برای کسب رضایت خاطر بیشتر از شغل خود در نظر بگیرند و نتیجه خودارزیابی آنها نباید هرگز در اختیار افرادی که از آن به صورت وسیله‌ای برای ارتقا یا عدم ارتقای اعضای هیأت علمی استفاده می‌کنند، قرار گیرد. باید از نتایج خودارزیابی به منظور برنامه‌ریزی برای بر طرف نمودن نقاط ضعف و افزایش توانمندی اعضای هیأت علمی در تدریس استفاده شود. در

چنین حالتی است که نتایج خودارزیابی واقعی تر می‌شود. از طرف دیگر، یکی از دلایل احتمالی بالاتر بودن نتیجه خودارزیابی استادی در مقایسه با ارزشیابی آنها توسط دانشجویان، عدم وجود فرهنگ خودارزیابی است. لازم است ابتدا فرهنگ خودارزیابی در بین اعضای هیأت علمی ایجاد شود و دلایل خودارزیابی نیز بر آنها روشن شود و پس از آن، انتظار نتایج واقعی تر را در خودارزیابی و همبستگی آن با ارزیابی استادی توسعه دانشجویان از آنها 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.

همان گونه که نتایج این مطالعه نشان داد، بین نمرات خودارزیابی و ارزشیابی استادی توسعه دانشجویان بر حسب جنس و رتبه علمی اختلاف آماری معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج تحقیق فلیسچمن (Fleischman) و ویلیامز (Williams) که در کالج سنت ایندیانا (St. Indiana) ایالات متحده انجام گرفت، نشان داد که دانشجویان مؤنث گاهی در زمینه‌های مختلف استادان را بهتر از دانشجویان مذکور مورد ارزیابی قرار می‌دهند. همچنین در این تحقیق آمده است که اعضای هیأت علمی زن در سطح بالاتری توسعه دانشجویان مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند(۱۷). این نتایج با نتایج مطالعه حاضر مطابقت ندارد که یکی از دلایل احتمالی آن کم بودن حجم نمونه این مطالعه است. لازم است در این زمینه تحقیقات بیشتری با حجم نمونه بالا و در سطح وسیع‌تر انجام شود.

### نتیجه‌گیری

هرچند تفاوت سطح داشش و درک استادی و دانشجویان و نیز وجود دانشجویان متفاوت از نظر یادگیری در کلاس درس ممکن است تا حدودی این اختلافات را توجیه نماید، اما در عین حال، استادی باید این تفاوت‌ها را در برنامه تدریس خود در نظر داشته باشد و ضمن ارتباط مطالب با آموخته‌های قبلی فراگیران، متناسب با سطح درک و فهم دانشجویان، مطالب را ارائه نمایند نه آن گونه که خود فکر می‌کنند. علاوه بر این، اعضای هیأت علمی در تدریس خود نباید تنها به انتقال مفاهیم اکتفا کنند، بلکه باید در دانشجویان انگیزه کافی برای یادگیری ایجاد نمایند.

یکی از اختلافات مشاهده شده بین خودارزیابی استادی و ارزیابی آنها توسط دانشجویان، برقراری ارتباط مناسب با دانشجویان بود. برقراری ارتباط مناسب با فراگیران از ارکان اصلی آموزش محسوب می‌شود. استاد باید از برقراری این ارتباط مناسب و سازنده آگاه باشد و حتی نظر دانشجویان را در این مورد جویا شود تا چنان که موانعی برای برقراری ارتباط وجود دارد، برطرف شود.

استفاده مطلوب از وقت کلاس برای فعالیت‌های آموزشی و برگزاری کلاس‌ها بطور مرتب و منظم، از دیگر مواردی است که بین دانشجویان و اعضای هیأت علمی اختلاف نظر وجود دارد. در این خصوص لازم است هم دیدگاه اعضای هیأت علمی و هم دیدگاه دانشجویان در مورد مفهوم استفاده مطلوب از وقت کلاس برای فعالیت‌های آموزشی مشخص شود و از طرفی، لازم است اعضای هیأت علمی نسبت به برگزاری مرتب و منظم کلاس‌های خود متعهد باشند. به هر حال، لازم است این نتایج به استادی منعکس شود تا در جهت تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف خود تلاش نمایند و نظر دانشجویان را نسبت به نحوه تدریس خود جویا شوند. به عبارتی، می‌توان گفت مقایسه خودارزیابی و ارزشیابی استادی توسعه دانشجویان و بازخورد نتایج به دست آمده به استادی، موجب بهبود کیفیت تدریس آنها خواهد شد.

یکی از اهداف ارزشیابی اعضای هیأت علمی، ارائه بازخورد به آنها به منظور ارزیابی مهارت‌های آموزشی، محتوای آموزشی مورد استفاده و نحوه ارائه آن می‌باشد(۸). شاید بتوان گفت بهترین شیوه برای ارزشیابی از کار مربی، خودارزیابی است، زیرا زمانی که مسؤولیت قضاؤت و داوری درباره نحوه آموزش در کلاس درس به خود مربی محول شود و او نتیجه

این خصوص عدم مطابقت نمرات خودارزیابی با ارزشیابی اعضا هیأت علمی توسط دانشجویان بطور کلی و در بعضی از حیطه ها، از نتایج قابل تأمل و مهم این مطالعه است. از نقاط ضعف مطالعه وجود دروس تئوری متفاوت و نیز رشته ها و مقاطع تحصیلی متفاوت و تخصص های متفاوت اعضا هیأت علمی بود که ممکن است نتایج ارزشیابی را تا حدودی تحت تأثیر قرار داده باشد. بنابراین، توصیه می شود در صورت امکان، مطالعات دیگری با حذف تأثیر این عوامل انجام شود.

دانشجو و استاد، دو رکن اصلی ارزشیابی هستند، بنابراین، استفاده از نظرات هر دو، از اهمیت زیادی برخوردار است. در عین حال، به منظور به دست آوردن نتایج واقعی تر، باید از نتایج خودارزیابی استاد، برای بهبود کیفیت تدریس آنها استفاده شود و استاد نیز برای ارزشیابی خود توسط دانشجویان اهمیت بیشتری قائل شوند.

از نقاط قوت این مطالعه، بکارگیری دو شیوه ارزشیابی از کار اعضا هیأت علمی و مقایسه نتایج به دست آمده با هم بود. در

## منابع

۱. سیف علی‌اکبر. اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. چاپ چهارم. تهران: دوران. ۱۲۸۳.
2. Rahnema Sh, Jennings F, Kroll P. Student perception of the "Student Evaluation of Instruction" form as a tool for assessing instructor's teaching effectiveness. NACTA Journal Sep 2003. [cited 2007 Jan 9]. Available from: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa4062/is\\_200309/ai\\_n9301104](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa4062/is_200309/ai_n9301104)
3. Tamar AI. Teaching effectiveness as measured by student ratings and instructor self-evaluation. Higher Education 1982; 11(6): 629-34.
4. Trout P. Flunking the test, the dismal record of student evaluation. [cited 2008 Jan 6]. Available from: <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/academe/2000/JA/Feat/trou.htm>
5. Ory JC. Faculty thoughts and concerns about student rating. New Directions for Teaching and Learning 2001; 87: 3-15.
6. Aultman LP. An unexpected benefit of formative student evaluations. College Teaching 2006; 54(3): 251-8.
7. Greenwood GE, Bridges CM, Ware WB, McLean JE. Student evaluation of college teaching behaviors instrument: a factor analysis. The Journal of Higher Education 1973; 44(8): 596-604.
8. Instructional policies, responsibilities and guidelines. [Cited 2008 Jan 8]. Available from: [http://www.trinity.edu/departments/academic\\_affairs/hb/instrpol/evalcrse.htm#TOP](http://www.trinity.edu/departments/academic_affairs/hb/instrpol/evalcrse.htm#TOP)
9. Morrison J. ABC of learning and teaching in medicine: Evaluation. BMJ 2003 Feb 15; 326(7385): 385-7.
10. McDonald B, Boud D. The impact of self-assessment on achievement: the effects of self-assessment training on performance in external examinations. Assessment in Education 2003; 10(2): 209-20.
11. گوهریان وحید، کفعی زهراء، یمانی نیکو، امیدی فرنوید، صفائی منصور. مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی استاد جراحی توسط دستیاران با خودارزیابی استاد. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۴؛ ۱۵(۱)؛ صفحات ۶۲ تا ۹.
12. Mordechai M. Students' evaluation and instructors' self-evaluation of university instruction. Higher Education 1988; 17(2): 175-81.

۱۳. سوکی زهرا. مقایسه نتایج ارزشیابی استادی گروه مامایی در حیطه تئوری و بالینی از نظر دانشجو و خودسنجی اعضای هیأت علمی گروه مامایی. از مجموعه مقالات اولین همایش بین المللی اصلاحات و مدیریت تغییر در آموزش پزشکی (ششمین همایش کشوری آموزش پزشکی) ۱۳۸۲. تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی: صفحه ۵۴.
۱۴. رفیعی مریم، سیفی محمد. بررسی عوامل مرتبط با ارزشیابی استادی دانشگاه علوم پزشکی اراک توسط دانشجویان. از مجموعه مقالات اولین همایش بین المللی اصلاحات و مدیریت تغییر در آموزش پزشکی (ششمین همایش کشوری آموزش پزشکی) ۱۳۸۲. تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی: صفحه ۶۶.
۱۵. وحیدشاھی کوروش، محمد جعفری حمید. بررسی میزان همخوانی خودارزیابی نحوه آموزش استادی مقطع بالینی با دیدگاه دانشجویان دانشکده پزشکی ساری سال ۱۳۸۴. از مجموعه مقالات هشتمین همایش آموزش پزشکی ۱۳۸۵ کرمان: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی کرمان: صفحه ۲۰۰.
۱۶. خطیبی راز، ساعد پناه مجتبی، وهابی احمد، محراجی سمراد، یزدان پناه کامبیز، روستایی حسن. بررسی میزان مطابقت نتایج ارزشیابی استادی از دیدگاه دانشجویان با نظرات استادی در مورد خود در دانشگاه علوم پزشکی کردستان. از مجموعه مقالات هشتمین همایش آموزش پزشکی ۱۳۸۵. کرمان: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی کرمان: صفحات ۱۱۹ تا ۲۰.
17. Fleischman HL, Williams L. An introduction to program evaluation for classroom teachers. [Cited 2008 Jan 8]. Available from: <http://teacherpathfinder.org/School/Assess/assess.html>

**Comparison of Self and Students' Evaluation of Faculty Members in School of Health of Hormozgan  
University of Medical Sciences**

Aghamolayi T, Abedini S.

**Abstract**

**Introduction:** Comparing the results of students' evaluation and faculty members' self-evaluation can reveal the strengths and weaknesses of faculty members in teaching. The aim of this study was to compare students' evaluation of teaching and faculty members' self-evaluation in School of Health in Bandar Abbas.

**Methods:** The population under study in this cross-sectional survey was faculty members and students of School of Health in Bandar Abbas University of Medical Sciences. Twenty faculty members selected through census sampling method evaluated themselves. In addition to self-evaluation, each faculty member was evaluated by 20 students who were selected randomly. The data gathering tool was a questionnaire consisted of 20 questions with 5 point Likert scale. Data was analyzed by SPSS software.

**Results:** The mean of the faculty members' self evaluation scores was  $89.7 \pm 6.3$  and the mean of this evaluation by students was  $85.1 \pm 6.5$  which demonstrated a significant difference. The correlation coefficient between the scores of self-evaluation and evaluation by students was 0.26. The scores of self-evaluation for most faculty members (75 percents), was higher than the scores of evaluation by students.

**Conclusion:** The results of faculty members' self-evaluation are exploitable for improving the quality of teaching. It is recommended that faculty members take students' evaluation of teaching into consideration more seriously.

**Keywords:** Evaluation, Self-evaluation, Student, Faculty member

**Addresses:**

**Corresponding Author:** Teymour Aghamolaei, Assistant Professor, Department of Health Services, School of Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Jomhouri Eslami Blvd. Bandar Abbas, Hormozgan, Iran. E-mail: teamurp@yahoo.com

**Sedighe Abedini**, Instructor, Department of Health Services, School of Health, Hormozgan University of Medical Sciences. E-mail: fabedini45@yahoo.com

**Source:** Iranian Journal of Medical Education 2008 Aut & Win; 7(2): 191-198.

