

دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در مورد نظام ارزشیابی استاد

مطالعه کیفی

دکتر پیوند باستانی^{۱*} - دکتر میترا امینی^۲ - دکتر علی طاهر نژاد^۳ - نیره السادات روح الهی^۴

- ۱- استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۲- دانشیار مرکز تحقیقات علوم بالینی، مرکز توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۳- استادیار دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران
۴- مربی دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز
پست الکترونیک: bastanip@sums.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: نظر به وجود تناقضات در باب محاسن و معایب استفاده از روش ارزشیابی استاد از طریق نظرات دانشجویان، پژوهش حاضر با هدف تعیین نظرات و دیدگاه اساتید شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران در زمینه نظام ارزشیابی فعلی اساتید انجام شده است.

روش: این مطالعه بصورت کیفی با رویکرد تحلیل محتوی بر روی ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند در سال ۱۳۹۲ انجام شد و با این تعداد به سطح اشباع رسید. داده ها از طریق فرم راهنمای مصاحبه حاوی با سه سوال اصلی و بصورت مصاحبه نیمه ساختارمند جمع آوری شد و با استفاده از فرایند پنج مرحله ای تحلیل محتوا به کمک نرم افزار Atlas ti مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته های حاصل از تحلیل مصاحبه ها منجر به ارائه ۴ مضمون اصلی و ۱۷ زیرمضمون گردید که عبارت بودند از: شفاف سازی هدف از انجام ارزشیابی (بعد اصلاحی/تنبیهی)، اصلاح روش های ارزشیابی (تدوین بسته ارزشیابی ترکیبی، اصلاح فرم نظر سنجی و طراحی ابزارهای ارزشیابی)، تعیین نقاط قوت و ضعف در به کارگیری هر روش (شامل نظرسنجی از دانشجویان، مدیر گروه و معاون آموزشی، همکاران، فارغ التحصیلان و متخصصان، خودارزیابی و کارپوشه).

نتیجه گیری: به نظر میرسد ضروری است به منظور ارزشیابی کامل و همه جانبه عملکرد اساتید ضمن شفاف سازی هدف از ارزشیابی و تاکید بر رویکرد سازنده آن به اصلاح روش ارزشیابی فعلی با استفاده از ترکیبی از فرم نظرسنجی از دانشجویان، مدیر گروه، معاون آموزشی، رئیس دانشکده، فارغ التحصیلان، کارپوشه، خروجی و نمرات دانشجویان، نقشه مشاهده کلاس و.... مبادرت گردد.

کلید واژه ها: ارزشیابی، استاد، عضو هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره ی دوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳

مقدمه

ارزشیابی، فرایندی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان هاست و برای موسسات آموزش عالی که عدالت و تعالی را هدف خود قرار داده اند، ضرورتی فزون تر دارد (۱). از سوی دیگر، با توجه به اینکه استادان، گران قدرترین بخش نظام آموزش عالی را تشکیل می دهند، طراحی نظام ارزشیابی متناسب برای آنان از اهمیت مضاعفی برخوردار است (۲).

این ارزشیابی از طریق جمع آوری داده های لازم درباره فعالیت های آموزشی استاد و مقایسه اطلاعات به دست آمده با معیارهای استاندارد یا معیارهای های از پیش تعیین شده امکان پذیر می باشد (۳). هر چند در همین رابطه، شواهد حاکی از آن است که کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش های اندازه گیری و سنجش مورد استفاده می تواند ارزشیابی استاد را با چالشها و پیچیدگی های مضاعفی روبه رو نماید (۴). با وجود این مشکلات، همواره جامعه دانشگاهی با این سؤال روبه رو بوده است که الگوی مناسب برای ارزشیابی اعضای هیأت علمی کدام است و این الگو به چه میزان باید با فرهنگ جامعه و رسالت دانشگاه تناسب داشته باشد (۵).

بر همین اساس، در متون تخصصی برای ارزشیابی استاد بیش از ۱۰ شیوه توصیه می شود که از بین آن ها برخی روش ها مانند ارزشیابی توسط همتا، ارزشیابی توسط دانشجو، جوایز و تقدیرهای آموزشی و در نهایت پورت فولیو یا پرونده کاری آموزشی نسبت به بقیه روش ها متداول تر است (۶).

این در حالی است که در دانشگاه علوم پزشکی تهران، به منظور ارزشیابی اعضای هیات علمی بالینی و غیر بالینی صرفا از روش ارزشیابی استاد توسط دانشجو استفاده می شود که هدف از آن تعیین میزان موفقیت استاد در دستیابی به اهداف آموزشی است (۵). استفاده از نظر دانشجویان یکی از روش های متداول و سهل الوصول است که بسیاری از دانشگاه های بزرگ دنیا از آن استفاده می کنند. هر چند برخی از مطالعات حاکی از آن است که نظر دانشجویان در مورد اساتید ممکن است ناشی از عواملی باشد که با موضوع ارزشیابی استاد مربوط نیست (۷).

از سوی دیگر، استفاده از نظر دانشجویان یکی از شایع ترین و عمومی ترین منابع مورد استفاده در ارزشیابی تراکمی محسوب می گردد. به طوریکه در بسیاری از دانشگاه ها این نوع ارزشیابی، اجباری و استاندارد شده، بوده و جهت اهدافی چون ترفیع و ارتقاء اساتید مورد استفاده قرار می گیرد. این در حالی است که "رافکین" (Rafkin) معتقد است علیرغم آنچه در عمل مشاهده

می شود، هدف اصلی این نوع ارزشیابی، تکوینی است که به منظور تسهیل در رشد و توسعه اعضای هیات علمی و ارتقای شخصی آنها به کار می رود و در درجه دوم عاملی برای ترفیع و ارتقا و انتصاب و ... به شمار می رود (۸).

از سوی دیگر، اسکریون بر این عقیده است که دانشجویان دارای مقام اول در مشاهده رفتارهای معلم و فرایندهای کلاس درس بوده و بهترین قاضی در مورد آنچه یاد گرفته اند، می باشند (۹). اما در این میان، توجه به این نکته حائز اهمیت است که ارزشیابی دانشجو از استاد نباید، "هنجار محور" (Normative) باشد بلکه در عوض، صاحب نظران معتقدند که یک نظام "ملاک محور" (Criterion Reffered)، که اعضای هیات علمی را با توجه به یک سری استانداردها ارزیابی کرده و موجب ترغیب آنها به پیشرفت حرفه ای می شود، به نظامی که در آن اعضای هیات علمی بر مبنای موارد خاص نسبت به یکدیگر رتبه بندی می شوند، ارجحیت دارد (۸).

علیرغم آنچه در باب محاسن این روش گفته شد، استفاده از نتایج این نوع ارزشیابی در عمل با دشواری های زیادی مواجه می باشد که از جمله آن می توان به این موارد اشاره کرد: عدم اطلاع دانشجو از ویژگی های تدریس و استاد خوب، اثر تجربیات قبلی، سن و جنس دانشجو بر قضاوت وی، تحت تاثیر قرار گرفتن قضاوت فراگیران توسط ویژگی های فردی اساتید به جای تمرکز بر کیفیت عملکرد آنها و تاثیر عواملی چون تعداد فراگیران، سطح دشواری درس و نوع درس بر نحوه ارزشیابی فراگیران از اساتید (۹). این در حالی است که در دانشگاه علوم پزشکی تهران در حال حاضر تنها از روش ارزشیابی استاد بر پایه نظرسنجی از دانشجویان استفاده می شود که می تواند به دلایل مختلف مورد تایید و پذیرش همه جانبه استاد قرار نگیرد چنانچه مطالعات مختلف کشوری نیز حاکی از آن است که استفاده صرف از قضاوت دانشجویان برای ارزشیابی عملکرد استادان می تواند منجر به خدشه دار شدن شان استاد (۱۰) یا اعمال نظرات شخصی دانشجویان در فرایند ارزشیابی (۱۱) و در نتیجه عدم اعتقاد اساتید به اعتبار این نوع ارزشیابی ها منجر گردد (۱۲).

لذا با توجه به وجود تناقضات پیشگفت در باب محاسن و معایب استفاده از روش ارزشیابی استاد از طریق نظرات دانشجویان، لزوم انجام پژوهشی به صورت کیفی جهت دستیابی به نظرات اساتید شاغل در این دانشگاه به منظور بازطراحی فرایند ارزشیابی استاد و عوامل موثر در این طراحی مجدد ضروری به نظر می رسد تا بتواند به کامل ترین و جامع ترین

اعضای هیات علمی که در حجم نمونه نبودند، معنی دار بودن سئوالات از نظر پاسخگویان تعیین شده و اصلاحات لازم صورت گرفت. در نهایت سه سوال اصلی مصاحبه به شرح زیر نهایی شده و از مشارکت کنندگان در مصاحبه ها پرسیده شد: نظر شما در مورد نظام ارزشیابی استاد در دانشگاه چیست؟ چه روش هایی را برای ارزشیابی استاد به صورت جامع پیشنهاد می کنید؟ معایب و منافع هر روش پیشنهادی از نظر شما کدام است؟

مصاحبه ها به صورت چهره به چهره و از نوع نیمه ساختارمند (Semi Structured) توسط یکی از اعضای تیم پژوهش با مصاحبه شوندگان منتخب در محل کار اساتید و قبل یا بعد از ساعات کلاسی آنها با هماهنگی قبلی که با مصاحبه شوندگان صورت گرفت، انجام شد. برای جلوگیری از مشکلات احتمالی، مباحث جلسات مصاحبه از طریق دو دستگاه الکترونیکی ضبط شد و بلافاصله عمل پیاده سازی ضبط ها انجام پذیرفت. از گفته های مهم شرکت کنندگان همزمان با انجام مصاحبه توسط مصاحبه کننده یادداشت برداری صورت گرفت. مطالب یادداشت شده و همچنین موضوعات کلیدی مهم استخراج شده از هر مصاحبه، به طور خلاصه در یک فرم مخصوص ثبت گردید. این فرم علاوه بر مشخصات اولیه مصاحبه شونده، محل انجام مصاحبه، رتبه علمی مصاحبه شونده در دانشگاه، تاریخ و ساعت مصاحبه، شامل عکس العمل های غیر زبانی و حالات عاطفی مرتبط با مصاحبه و سایر اطلاعات ضروری هم بود. در پایان هر مصاحبه به هر یک از فرم های تکمیل شده مشخصات و فایل صوتی مربوط به آن، جهت تسهیل در پیگیری های مجدد کد داده شد. به منظور استفاده از این فرم در فرایند تحلیل، فرم مذکور به رویت مصاحبه شونده رسانده شد (Participant checking) تا تأیید و یا احیاناً اصلاحات احتمالی انجام گیرد. زمان پیش بینی شده برای هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه بود.

داده های حاصل از مصاحبه با استفاده از نرم افزار Atlas Ti که قابلیت حمایت از متون فارسی را دارا می باشد طی ۵ مرحله مرسوم در تحلیل محتوی یعنی آشنا شدن (Familiarization)، شناسائی یک چارچوب موضوعی (Thematic)، کد گذاری (Indexing/coding)، نمودارسازی (charting) و در نهایت طرح ریزی کردن و تفسیر (Mapping and interpretation) توسط یک نفر از محققین که هیچ گونه تضاد منافع با موضوع مورد پژوهش نداشت و دارای سابقه پژوهشی در زمینه انجام تحقیقات کیفی و تحلیل محتوی بود، تحلیل گردید.

دیدگاه های مهم ترین افراد ذینفع در فرایند ارزشیابی استاد دست یابد. بدیهی است در صورتی که بازطراحی نظام ارزشیابی استاد بتواند بر پایه دیدگاه جامع (Round View) اساتید و نقطه نظرات تشریحی و کامل آنها که تنها از طریق روش کیفی میسر است، صورت پذیرد، امکان استفاده از نتایج آن و پذیرش بازخوردها و تبعاً تغییر رفتار اعضای هیات علمی بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی بیشتر خواهد بود.

روش مطالعه

پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای کیفی بوده که با رویکرد تحلیل محتوی در سال ۱۳۹۲ انجام گردید. جامعه این پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی دانشکده های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران تشکیل می داد. نمونه گیری به صورت تصادفی از گروه های مختلف (heterogeneous) اعضای هیات علمی دانشگاه انجام گردید. با توجه به لزوم رعایت تناسب در تعداد، پس از برآورد تعداد نمونه های مورد بررسی، از روش نمونه گیری طبقه بندی شده (stratified sampling) استفاده شد که براین اساس دو طبقه دانشکده (پزشکی، پرستاری، پیراپزشکی، مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، بهداشت، داروسازی، دندانپزشکی و توانبخشی) و پایه و سال خدمتی تعیین گردید. در نهایت تعداد ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی به عنوان آگاهان کلیدی (Key Informant) به روش نمونه گیری هدفمند (Purposeful Sampling) با رضایت شخصی وارد مصاحبه شدند. سابقه خدمت ۷ سال به بالا به طوریکه حداقل ۳ سال از این سابقه مربوط به عضویت هیات علمی فرد در دانشگاه علوم پزشکی تهران باشد، رتبه علمی استادیار به بالا، انجام حداقل یک پژوهش در حیطه آموزش و علاقه مندی و انگیزه بالا برای شرکت در مصاحبه به عنوان ملاک های اولیه شرکت در مصاحبه در نظر گرفته شد و با این تعداد، یافته ها به حد اشباع (Saturation) رسید و اساتید با سابقه کمتر و اعضای هیات علمی با درجه مربی از مطالعه حذف شدند چرا که بعضاً تدریس دروس عملی و کارآموزی در عرصه را بر عهده داشتند که روال ارزشیابی متفاوتی دارد.

به منظور جمع آوری داده ها به طراحی فرم عناوین راهنما (Topic Guide) پرداخته شد به نحوی که جهت طراحی سئوالات مصاحبه و استفاده از آنها برای تهیه نسخه اولیه (Draft Version) پرسشنامه مصاحبه حاوی سئوالات باز، علاوه بر مرور متون مربوط، نظرات چند نفر از کارشناسان خبره در این حوزه نیز اخذ شد. سپس از طریق مصاحبه با ۴ نفر از

یافته ها

مایه) اصلی و ۱۷ مضمون فرعی به شرح جدول یک گردید که

ذیلاً به تبیین آن پرداخته شده است.

یافته های حاصل از تحلیل محتوایی مصاحبه های انجام شده

بر روی ۲۰ نفر از اساتید منتخب، منجر به ارائه ۴ مضمون (درون

جدول ۱: درون مایه های اصلی و فرعی حاصل از تحلیل مصاحبه ها با اعضای هیات علمی

درون مایه اصلی	درون مایه فرعی
شفاف سازی هدف از انجام ارزشیابی	بعد اصلاحی ارزشیابی بعد تنبیهی ارزشیابی
اصلاح روش های ارزشیابی	ضرورت تدوین بسته ارزشیابی ترکیبی اصلاح فرم نظرسنجی دانشجو ضرورت طراحی ابزارهای ضروری ارزشیابی
تعیین نقاط قوت به کارگیری هر روش	نقاط قوت نظرسنجی از دانشجو نقاط قوت نظرسنجی از مدیر گروه و معاون آموزشی نقاط قوت نظر سنجی از همکاران نقاط قوت نظرسنجی از فارغ التحصیلان و متخصصان نقاط قوت خودارزیابی نقاط قوت کارپوشه
تعیین نقاط ضعف به کارگیری هر روش	نقاط ضعف نظرسنجی از دانشجو نقاط ضعف نظرسنجی از مدیر گروه و معاون آموزشی نقاط ضعف نظر سنجی از همکاران نقاط ضعف نظرسنجی از فارغ التحصیلان و متخصصان نقاط ضعف خودارزیابی نقاط ضعف کارپوشه

I. شفاف سازی هدف از انجام ارزشیابی

این در حالی بود که اکثر شرکت کنندگان معتقد بودند،

هدف از انجام ارزشیابی باید اصلاح و ارتقای کیفیت اساتید و رفع نقاط ضعف باشد. در همین رابطه یکی از مصاحبه شوندگان اذعان داشت "... من اساتید زیادی را می شناسم که خودشان می دانند کارشان جای بهبود دارد اما در برابر نتایج ارزشیابی با شیوه فعلی گارد می گیرند و آن را قبول ندارند" (P₁₃).

II. اصلاح روش های ارزشیابی

تحلیل متون حاصل از مصاحبه ها حاکی از آن بود که اکثر شرکت کنندگان به استفاده از روش نظرسنجی از دانشجویان به عنوان تنها ابزار ارزشیابی در سیستم فعلی، معترض بودند و معتقد بودند لازم است از روش های مختلفی برای ارزشیابی استفاده شود و به هر روش وزن معینی اختصاص داده شود. یکی از اساتید در این زمینه گفت: "وقتی تنها روش مورد استفاده نظرات دانشجو است، استاد به نتیجه ارزشیابی اعتقادی ندارد در

اولین مورد به دست آمده حاصل از تحلیل متون مصاحبه ها حاکی از آن بود که ضرورت دارد هدف از انجام ارزشیابی شفاف سازی شود. به عبارت دیگر مشخص شود نتایج ارزشیابی هدف ارتقای و بهبودی دارد یا هدف تنبیهی و تخریبی. یافته های این مضمون حاکی از آن بود که برخی از اساتید معتقد بودند که چون تنها عامل ارزشیابی اساتید در سیستم فعلی، نظرسنجی از دانشجویان است، نظرات غیر واقعی دانشجویان می تواند معضلاتی برای استاد از جمله تاخیر در فرایند ارتقای فرد ایجاد نماید. به عنوان مثال "... وقتی قرار است تنها ملاک ارزشیابی کار استاد نظر دانشجو باشد، بالتبع دانشجو استاد سختگیر را دوست ندارد و نمره کمتری به او می دهد..." (P₃) (P Stands for Participant).

حالیکه انجام یک ارزشیابی همه جانبه فرد را متقاعد می کند که نیاز به بهبود یا تغییر دارد" (P₁₃) یا "در روش فعلی دانشجویان هم توجه نیستند که نظرات آنها تنها یک بخش از ارزشیابی استاد را تشکیل می دهد و در برخی از موارد از آن به عنوان یک ابزار انتقام گیری از استاد استفاده می کنند..." (P₅).

به علاوه، تحلیل متون پیاده شده حاکی از پیشنهادات مختلف شرکت کنندگان بود به طوریکه استفاده از روش ارزشیابی توسط مدیر گروه، توجه به نتایج ارزشیابی دانشجویان، نظر سنجی از همکاران، پوشه کار، خودارزیابی استاد و توجه به وضعیت فارغ التحصیلان از جمله روش هایی بودند که از سوی افراد به عنوان روش تکمیلی نظرسنجی از دانشجو پیشنهاد گردیدند. در این رابطه یکی از اساتید پیشنهاد متفاوت و جدیدی داشت: "در ارزشیابی استاد، فقط دانشجویان فعلی مهم نیستند چون خیلی از دانشجویانی که امروز از سخت گیری استاد شکایت دارند، بعد از فارغ التحصیلی احساس می کنند که همان استاد خدمت بزرگی به آنها کرده. به همین دلیل می توان فارغ التحصیلان و متخصصان را مصاحبه کرد و دید نظر آنها در مورد استاد راهنما یا سایر استادها قدیمی شان چه بوده" (P₁).

در همین رابطه، شرکت کنندگان معتقد بودند جهت دستیابی به یک سیستم صحیح و عادلانه ارزشیابی ترکیبی (۳۶۰ درجه) لازم است علاوه بر اصلاح مفاد فرم های نظرسنجی از دانشجویان، فرم های جدیدی برای خودسنجی، نظرسنجی از مدیر گروه، معاون آموزشی، همکاران، فارغ التحصیلان، خودارزیابی و ... نیز طراحی شده و مورد استفاده قرار گیرد. به عنوان مثال یکی از شرکت کنندگان اظهار داشت: "...فرم نظرسنجی از دانشجویان به بعضی از جنبه های کیفیت تدریس استاد خیلی سطحی نگاه کرده و جای سوالاتی در مورد ارائه طرح درس توسط استاد یا تعیین زمان آزمون ها و یا اصلا انجام آزمون میان ترم و کوئیز در حین ترم، منش و شخصیت علمی و انسانی استاد و برخی حیطه های دیگر خالی است در حالیکه باید سوالاتی در این زمینه ها هم پرسیده شود..." (P₁₁) یا "تعداد سوالات فعلی فرم نظرات دانشجو خیلی محدود هست و مخصوصا فرم دروس عملی بیشتر بر حضور و غیاب استاد در برنامه های مختلف تاکید دارد تا کیفیت انتقال مهارت ها یا کاربردی بودن آنچه آموزش می دهد" (P₂₀). این در حالی بود که در زمینه ارزشیابی دروس عملی توسط نظرات دانشجویان برخی اساتید معتقد بودند باید فرم های جداگانه ای برای هر دانشکده و بر حسب نوع درس و ماهیت آن طراحی شود.

در رابطه با نیاز به طراحی ابزارهای جدید جهت انجام ارزشیابی ترکیبی نیز ذیلا به اظهارات برجسته یکی از مصاحبه شوندگان اشاره شده است: "...مثلا باید فرم های جدیدی طراحی شود که در آن علاوه بر نظر دانشجو، نظر مدیر گروه هم پرسیده شود یا معاون آموزشی چون اینها می دانند که دقیقا سرفصل آموزشی چیست و در طول ترم با استاد در تماس هستند اما با ارزیابی سایر همکاران یا مشاهده کلاس توسط مدیر گروه موافق نیست" (P₁₅).

III. تعیین نقاط قوت به کارگیری هر روش

از مصاحبه شوندگان حاضر در مورد محاسن هر یک از روش هایی که در مضمون قبل به آن اشاره کرده بودند، سوال شد. یافته ها حاکی از آن بود که اساتید با استفاده از روش نظرسنجی از دانشجو به عنوان یکی از روش های ارزشیابی مخالف نبودند و برعکس عقیده داشتند چون دانشجویان تنها گروهی هستند که سر کلاس حضور دارند و عملکرد استاد را زیر ذره بین دارند، از سوی دیگر آنچه استاد در کلاس ارائه می دهد برای رفع نیاز و یادگیری آنها به کار می رود، دانشجو می تواند منبع محقی برای ارزشیابی عملکرد استاد باشد اما به دلایلی که در مضمون بعد به آن پرداخته شده، شرکت کنندگان حاضر استفاده از این روش به عنوان تنها ابزار ارزشیابی استاد را نگران کننده می دانستند.

از سوی دیگر، در رابطه با استفاده از نظرات معاون آموزشی، رئیس دانشکده و مدیر گروه نظرات بسیار متفاوت بود. در مورد نقاط قوت این روش، مصاحبه شوندگان اظهار داشتند، این ها افرادی هستند که اگر از موضع درست به قضیه نگاه نکنند و دید فرا دستی نسبت به استاد نداشته باشند، بعضا می توانند دارای نظرات اصلاحی و سازنده باشند. اما در رابطه با سنجش نظرات مدیر گروه اغلب اساتید نظر مثبت و موافق داشتند و نمره ای که مدیر گروه به عضو هیات علمی بدهد را واقع بینانه تر و منطقی تر نسبت به سایرین (رئیس یا معاون آموزشی) می دانستند. از طرف دیگر این مصاحبه شوندگان، مدیر گروه را منبع آگاهی نسبت به سرفصل دروس، وضعیت اساتید و کیفیت تدریس آنها می دانستند و لذا اکثر قریب به اتفاق آنها با این نوع نظرسنجی برای ارزشیابی خود موافق بودند.

در مورد مشاهده کلاس توسط شخص ثالث مدیر گروه، تعداد اساتید موافق بسیار کم بودند و اکثرا مشاهده کلاس را نوعی توهین به استاد تلقی می کردند. تنها یکی از مصاحبه شوندگان معتقد بود که "نظرات مدیر گروه به صورت صرف

نمی تواند درست و دقیق باشد چون ممکن است تحت تاثیر حرف یا شکایت دانشجو قرار گیرد. ضمناً او می خواهد از روی طرح درس استاد در مورد تدریسش قضاوت کند که چندان واقعی نیست. مگر زمانی که وی راساً و شخصاً به مشاهده کلاس استاد مبادرت کند" (P9).

نظرات مصاحبه شوندگان در مورد نقاط قوت استفاده خود ارزیابی برای ارزشیابی استاد حاکی از آن بود که بسیاری از اساتید با انجام آن در کنار سایر روشها موافق بودند به عنوان مثال "خودارزیابی، آدم را وادار می کند که عملکرد خودش را صادقانه بررسی کند و درباره عملکردش بیندیشد" (P7) یا "هیچ کس بهتر از خود استاد نمی داند در چه زمینه هایی نیاز به تغییر دارد (P16).

در رابطه با نظر سنجی از همکاران یا همتایان، مصاحبه شوندگان معتقد بودند اگر این نظر سنجی به طور متقابل و بعضاً همراه با مشاهده باشد می تواند مفید واقع شود. به علاوه، نظرات اساتید در مورد استفاده از کارپوشه به عنوان یک ابزار ارزشیابی نشان داد که هر چند آنها کارپوشه را ابزار مفیدی می دانستند اما در مورد نحوه ی طراحی و ابعاد مندرج در آن نگران بودند و تاکید داشتند برای طراحی محتوا و ابعاد کارپوشه باید قبلاً از اساتید نظرسنجی شود.

در نهایت نظرات شرکت کنندگان در مورد ارزشیابی خروجی محور (مبتنی بر نمرات دانشجویان یا نظرسنجی از فارغ التحصیلان) بسیار متفاوت بود. به طوریکه یکی از مصاحبه شوندگان تصریح کرد "...روش قضاوت در مورد عملکرد استاد از روی نمرات دانشجویان تنها در صورتی موثق هست که سطح دانشجویان کلاس های مختلف یکسان باشد و امتحانات توسط یک مرجع ذیصلاح و به صورت متمرکز برگزار شوند و طراحی سوالات هم بر عهده استاد نباشد که یکی آسان سوال بدهد یکی سخت یا یک استاد مخصوصاً در سوالات تشریحی خوب ورقه را تصحیح کند و یک استاد دیگر بیشتر سخت گیر باشد و... بلکه باید مثلاً یک کمیته خاصی برای این کار تعریف شود (P7). در همین رابطه پیشنهاد سنجش ضریب تمیز و دشواری سوالات امتحانی توسط کمیته منتخب معاونت آموزشی (EDO) یا کمیته امتحانات دانشکده نیز مورد تایید اساتید حاضر بود.

IV. تعیین نقاط ضعف به کارگیری هر روش

در ارتباط با نقاط ضعف استفاده از نظرسنجی از دانشجویان در ارزیابی استاد، دسته ای از شرکت کنندگان حاضر، آن را به عنوان ابزار فشار دانشجو بر استاد تلقی می کردند به عبارت

دیگر، حاضران معتقد بودند وقتی دانشجو بداند نظراتش در سرنوشت استاد تاثیر دارد، ممکن است از آن برای اعمال فشار بر استاد استفاده کند. یکی از اساتید برای کم کردن این اثر چنین پیشنهاد داد: "اگر دانشگاه برای نتایج ارزشیابی نتایج تنبیهی را در نظر نگیرد و فقط به اساتیدی که نمرات ارزشیابی دانشجویان به آنها خوب بوده، پاداش بدهد یا به نوعی آن ها را تشویق کند، در این صورت می توان گفت استفاده از نظر دانشجو خالی از اشکال است..." (P8). از سوی دیگر برخی از اساتید معتقد بودند با استفاده از روش نظر سنجی از دانشجویان، شان و منزلت استاد زیر سوال رفته است به طوریکه یکی از مصاحبه شوندگان اظهار کرد: "...واقعاً زشت است که دانشجو گروکشی می کند و می گوید اگر زود تعطیل کنید یا نمره مان را خوب بدهید، در ارزشیابی برایتان خوب می زنیم یا ما به شما ارزشیابی را خوب می دهیم لازم نیست از ما کوئیز یا امتحان بگیرید... و اینها جای تاسف دارد" (P5).

در همین زمینه، یکی دیگر از اساتید شرکت کننده در مصاحبه پیشنهاد کرد: "به جای اینکه در آخر ترم به دانشجو پرسشنامه بدهند یا بگویند از سیستم شما ارزشیابی را پر کند وگرنه مجاز به انتخاب واحد نخواهد بود، ارزشیابی را به صورت باز و تشریحی در طول ترم از دانشجو بپرسند و بازخوردش را فقط به استاد بدهند چون خیلی دانشجویان برای ارزشیابی آخر ترم انگیزه ندارند و آن را به عنوان رفع تکلیف یا ابزار انتقام می دانند" (P6).

در مورد محتوای سوالات نیز اساتید معتقد بودند لازم است به صورت دوره ای، تعداد و روایی و پایایی سوالات فرم نظرسنجی دانشجویان مورد بررسی علمی قرار بگیرد. ضمناً در مورد اینکه آیا بهتر است نظر همه دانشجویان در ارزشیابی لحاظ شود یا دانشجویان قوی یا ضعیف و ... نظرات بسیار متفاوت بود. در حالی که برخی اساتید معتقد بودند از ۱۰ درصد برتر دانشجویان کلاس ارزشیابی صورت بگیرد، سایرین معتقد بودند توقع این دانشجویان از سطح متوسط کلاس بالاتر است و این می تواند نتایج را دارای تورش کند. یکی از اساتید در این زمینه پیشنهاد کرد: "دانشجویان را بر حسب عوامل مختلف مثل نمره، حضور و غیاب، نظم و اخلاق و ... به دسته های مختلف تقسیم کنیم و وزن بیشتر را به نمره ارزشیابی دانشجویانی بدهیم که با این معیارها در گروه قوی جای دارند" (P16).

در مورد نظرسنجی از مدیرگروه، معاون آموزشی و رئیس دانشکده، مصاحبه شوندگان به نقاط ضعفی بدین شرح اشاره

است تا انتقال دانش از استاد به دانشجو به صورت بهتر و صحیح تر انجام شود (۳). این نتایج به روشنی نشان می دهد که اگر استادی هدف از ارزشیابی و بالاخص نظرسنجی از دانشجو را مچ گیری و دارای بار تنبیهی بداند به نتایج حاصله اعتقاد نخواهد داشت و بعضا نمره کمتری نیز دریافت خواهد کرد. لذا روشن کردن هدف از ارزشیابی استاد و هر یک از روش ها و ابزارهایی که بدین منظور به کارگرفته می شود اهمیت زیادی دارد.

سایر یافته های کیفی پژوهش حاضر مبتنی بر آن بود که نظام مبتنی بر نظرسنجی از دانشجو به تنهایی کافی نیست و جهت تدوین بسته ارزشیابی ترکیبی ضمن اصلاح فرم نظرسنجی دانشجو باید نسبت به طراحی ابزارهای دیگر نیز اقدام کرد. در همین رابطه، نتایج یک مرور نظام مند حاکی از آن بود که میزان رضایت اساتید دانشگاه های علوم پزشکی کشور از ارزشیابی دانشجویان برابر $47/8 \pm 18/9$ بوده و غرض شخصی، عدم صداقت در تکمیل فرم ها، بی دقتی و عدم احساس مسئولیت و عدم آگاهی در زمره مهم ترین دلایل عدم رضایت اساتید از ارزشیابی دانشجویان محسوب می شود (۱۵). علاوه بر این مطالعات حاکی از آن است که عواملی چون سختی درس و تکلیف، نحوه امتحان، معدل دانشجو و نحوه کنترل استاد در کلاس می تواند بر نتایج ارزشیابی دانشجو از استاد تاثیر داشته باشد (۱۶) که این امر خود بر عدم کفایت این نتایج به تنهایی بر قضاوت صحیح از روش تدریس استاد دلالت دارد. علاوه بر این جویباری نیز در مطالعه مشابه خود در دانشگاه علوم پزشکی گلستان اذعان می دارد که نمره کسب شده از استاد، سهل گیری استاد در آموزش و خوش اخلاق بودن او جزء فاکتورهایی هستند که بر ارزشیابی دانشجو تاثیر می گذارند (۱۳). لذا با توجه به یافته های حاضر و شباهت آن با نتایج سایر مطالعات به نظر می رسد روش ارزشیابی استاد صرفا بر پایه اظهارات دانشجو روش کامل و موثری نبوده و نیاز به تکمیل و تقویت با سایر روش های دیگر دارد.

در رابطه با لزوم تدوین بسته ترکیبی ارزشیابی، مصاحبه شوندگان حاضر به لزوم استفاده از نظرات همتایان و همکاران، مدیر گروه، معاون آموزشی، رئیس دانشکده، فارغ التحصیلان و متخصصان در کنار نظر سنجی از دانشجویان و نیز به کار گیری کارپوشه و ارزشیابی خروجی محور تاکید کردند. این در حالی است که یافته های مطالعه معروفی نیز حاکی از آن بود که موثق ترین اطلاعات درباره کیفیت آموزش به ترتیب اولویت به موارد زیر اختصاص دارد به : پرسشنامه دانشجویان، خود ارزشیابی

نمودند: "رئیس و معاون دانشکده خصوصا در دانشکده هایی که تعداد گروه های آموزشی زیادی دارند، شناخت کامل و جامعی از تک تک اساتید ندارند و ممکن است به اساتیدی که رابطه دوستی بیشتر دارند نمره بهتر بدهند نسبت به دیگران... (P₁). در رابطه با نقاط ضعف استفاده از خود ارزیابی، مصاحبه شوندگان معتقد بودند، خودارزیابی نیاز به فرهنگ سازی دارد و قبل از به کارگیری این روش لازم است کلیه اساتید از اهداف آموزش مطلع شده باشند و بدانند که این ابزاری است برای مرور عملکرد خود و در نهایت حاصلی جز ارتقای عملکرد فرد نخواهد داشت در غیر این صورت فرد ممکن است در هنگام خودارزیابی از جاده صداقت منحرف شود.

در مورد نقاط ضعف استفاده از نظرات فارغ التحصیلان و روش های ارزشیابی خروجی محور مثل نمرات دانشجویان ذیلا به نقطه نظر دو نفر از اساتید اشاره شده است: "... پیدا کردن فارغ التحصیلان بعضی وقت ها خیلی سخت هست و زمان بر و هزینه زیادی می خواهد. ضمنا شما می خواهید از کدام فارغ التحصیل سوال کنید؟! مثلا کسی که ۵ سال پیش از دانشگاه رفته یادتش هست کدام استاد چه جور درس می داده است؟" (P₁₁) و "استفاده از نمره به عنوان ملاک کار چندان آسانی نیست چون باعث می شود برخی از اساتید دست خود را در نمره دادن بالا بگیرند و کاری به عملکرد و یادگیری دانشجو نداشته باشند" (P₁). در نهایت در مورد معایب استفاده از کارپوشه، شرکت کنندگان معتقد بودند هزینه اجرایی طراحی کارپوشه و بازنگری دوره ای آن می تواند به عنوان یک محدودیت تلقی شود.

بحث

یافته های حاصل از مطالعه حاضر موید آن بود که قبل از هر چیز باید هدف از انجام ارزشیابی شفاف سازی شود. در باب اهمیت این موضوع، مطالعه جویباری و همکاران بر این نکته تاکید داشت که علیرغم اهمیت و ضرورت مقوله ارزشیابی اساتید در دانشگاه، سیستم فعلی ارزشیابی از اعتبار چندان بر خوردار نمی باشد (۱۳) که این امر خود به نوعی اهمیت یافته های حاضر را مبنی بر توجیه اساتید به لحاظ فلسفه ارزشیابی، هدف از ارزشیابی و رویکرد مثبت آن در ارتقای کیفیت تدریس خاطر نشان می سازد. از سوی دیگر شواهد حاصل از مطالعه شکورنیا نشان داده است که اساتید موافق با ارزشیابی های دانشجویی در مقایسه با اساتید مخالف، نمره ارزشیابی بالاتری از دانشجویان دریافت نموده اند (۱۴). علاوه بر این، علیشیری هدف اصلی از ارزشیابی استاد را اصلاح اشکال های روش تدریس اساتید دانسته

ضرورت دارد جهت تدوین کارپوشه از مطالعات مرتبط، سنجش نظر اساتید و سایر منابع علمی و عملی استفاده شود. در نهایت با توجه به تاکید مصاحبه شوندگان به محور دانش پژوهی در ارزشیابی اساتید و در نظر گرفتن این بعد در بازطراحی ارزشیابی استاد، پیمان نشان داد که در حیطه دانش پژوهی، "تشویق دانشجویان جهت حضور و همکاری در پژوهش ها" به عنوان مهم ترین خصوصیت و "تمایل استاد به ارائه طرح تحقیقاتی توسط دانشجو و ارائه طرحهای تحقیقاتی تخصصی"، کم اهمیت ترین ویژگی محسوب می شود (۲۱).

نتیجه گیری

در یک نتیجه گیری کلی از یافته های پژوهش به نظر میرسد ضروری است به منظور ارزشیابی کامل و همه جانبه عملکرد اساتید ضمن شفاف سازی هدف از ارزشیابی و تاکید بر رویکرد سازنده آن به اصلاح روش ارزشیابی فعلی با استفاده از ترکیبی از فرم نظرسنجی از دانشجویان، مدیرگروه، معاون آموزشی، رئیس دانشکده، فارغ التحصیلان، کارپوشه، خروجی و نمرات دانشجویان، نقشه مشاهده کلاس و.... مبادرت گردد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه اساتید شرکت کننده در پژوهش حاضر کمال تشکر را دارد. ضمناً از معاونت تحقیقات و فناوری و مرکز مطالعات آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که مطالعه حاضر را در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد الکترونیک (۶۷۳۱-۹۲) حمایت و پشتیبانی نموده است، قدردانی و سپاس گذاری می گردد.

References:

- 1- 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. J. Adv Med & Prof. 2013;1(4):140-47
- 2- Bland CJ, Wersal L, VanLoy W & Jacott W. Evaluating faculty performance: A systematically designed and assessed approach. Acad Med. 2002 Jan;77(1):15-30.
- 3- Ali Shiri Gh, Azad Marzbani E, Hosseini SM, Fajrak H, Noori R. Comparison between Academic Staffs and Students' Views about the Teacher's Evaluation Form in Theoretical Lessons. Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2013; 6(3): 135-9[Persian].

مدرس، کارپوشه تدریس، ارزیابی همکاران و متخصصان آموزش و یادگیری (۱۷). ضمناً عباسی و همکاران نیز در مطالعه خود پیشنهاد داده اند که از روش های مختلف ارزشیابی در کنار یکدیگر استفاده شود (۱۸) که همگی این مطالعات ضرورت تدوین بسته ارزشیابی کامل و همه جانبه را مورد تاکید قرار داده اند. عربی میانرودی و همکاران در یک مطالعه کیفی فنومونولوژی در مورد مزایا و معایب روش های مختلف ارزشیابی در مجموع، ۹ روش مختلف شامل ۷ روش ذهنی (پرسش از دانشجو، رئیس دانشکده، مدیر گروه، همکار، خودارزیابی، ارزیابی دو طرفه، ارزیابی شخص ثالث) و ۲ روش عینی (نمرات دانشجویان و خروجی استاد) را بعنوان روش مناسب ارزشیابی پیشنهاد دادند (۱۹).

ضمناً اساتید حاضر از کارپوشه به شرط آنکه در محتوا و محورهای آن در زمان طراحی دقت کافی صورت بگیرد و به صورت دوره ای بازنگری شود به عنوان یک ابزار مناسب در ارزشیابی ترکیبی یاد کردند. در همین رابطه گوردون در پژوهش خود عنوان کرد که بسیاری از دانشکده های معتبر دنیا، پرونده عملکرد (کارپوشه) را وسیله ای معتبر برای بررسی عملکرد اعضای هیات علمی خود می دانند. این پرونده می تواند شامل شرحی از اهداف و فلسفه آموزشی او، مسئولیت ها، استانداردهای عملکردی، جزئیات واحد درسی، فنون تدریس، فعالیت های خود- توسعه ای و توسعه ی حرفه ای و شواهدی از اثربخشی آموزشی به صورت کتبی باشد که سالانه مورد تجدید نظر واقع می شود و ارتقای کلی را نشان می دهد (۲۰). که با توجه به تاکید مصاحبه شوندگان حاضر و نیز نتایج مطالعه گوردون

- 4- Causeman R, Hermen J. Strategic planning in educational system (reevaluating, reconstructing the structures, regenerating). Tehran: Madreseh; 2005. [Book in Persian].
- 5- Beheshti Rad R, Ghalavandi H, Ghale'ei A.R. Faculty Member Performance Evaluation by Nursing Students; Urmia University of Medical Sciences. Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2014; 6(4): 223-228[Persian].
- 6- Dehghani M, Nakhaee N. Teacher evaluating by the students: A review on criticisms. Development Steps in Medical Education, 2012;9(2):102-9[Persian].
- 7- Kholdi N, Sheikhan A. Comparison of teachers evaluation by students, colleagues and teachers of Shahed School of medicine. Research in Medical Sciences. 1998; 3(1):49-51[In Persian]

- 8- Brew A, Mc Cormic B. student learning and an independent study course, Higher Education, 2003; 8:443-451
- 9- Scriven, M. The methodology of evaluation. In: Tyler R, Gagne R, Scriven M. eds., Perspectives in Curriculum Evaluation. Skokie, IL: Rand McNally, 1967.
- 10- Ismaeil Motalagh M. Review of the professors' opinions of Ahwaz Medical Sciences University towards the evaluation of the professor in 2008. Medical Faculty Journal 2000; 67[Persian].
- 11- Najafi Pour S, Amin M. Review of the professors' opinions of Jahrom Medical Sciences faculty towards the evaluation of professor by the student. Iranian Education Journal in Medical Sciences 2002; 7: 237[Persian].
- 12- Sarchami R. Review of the professors and managers' opinions of group of Iran Medical Sciences University about the effect of evaluation of the students by the professors on the performance of the professors during years 2001-2008 [Thesis in Persian]. Iran University of Medical Sciences, Management Faculty and Medical Information; 2005.
- 13- Jouybari L, Cheraghali F, Sabzi Z, Sanagoo A. The experiences of faculty members affiliated with Golestan University of Medical Sciences about teacher evaluation process. Education Development in Medical Sciences. 2011; 4(7):31-43[Persian].
- 14- Shakurnia AH, Assarezagdegan MA. Comparison of faculty members' evaluation scores based on attitudes toward student rating. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences. 2012; 4(4):195-201[Persian].
- 15- Rahimi M, Hosseini Z, Darabian M, Taherian A, Khosravi A. Teachers' evaluation by the students: A comprehensive approach. Development Steps in Medical Education, 2012; 9(1):34-45[Persian].
- 16- Sarchami R, Salmanzade H. The view of faculties of Iran university of medical sciences about effect of evaluation on teaching effectiveness. Qazvin Univ Med Sci J. 2005; 34:67-71[Persian].
- 17- Maroofi Y. The Determining of Teaching Component Weight for Faculty members' evaluation applying AHP. Iranian High Education Quarterly. 2011; 3(4):68-143[Persian].
- 18- Abbasi MR, Iranfar Sh, Rezaei M, Amiri Fard N. The relationship between the ranks of comprehensive exam of basic sciences and teacher evaluation in Kermanshah University of Medical Sciences Behbood. 2004; 8:17-24[Persian].
- 19- Arabi Mianroudi AA, Askari Baravati Z, Khanjani N. Determining advantages and disadvantages of different teachers' evaluation from teachers affiliated with Kerman University of Medical Sciences points of view. Development Steps in Medical Education, 2012; 9(2):65-76[Persian].
- 20- Gordon PA. Running head: Student evaluations of college instructors, 2005 [Online]. <<http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/tcheval.html>>
- 21- Hady P, Zarian A, Sadeghi Far J, Ali Zade M, Yaghoobi M, Yamani N, et al. characteristics of a capable university teacher from the students' point of view, Iranian Journal of Medical Education, 2010; 10(5):1131-9

The Tehran University of Medical Sciences Faculty Members' Viewpoints about the Teachers' Evaluation System: A Qualitative Study

Bastani P¹, Amin Mi², Tahernejad A³, Rouhollahi N⁴*

¹ Assistant Professor, School of Management and Medical Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

² Associate Professor, Clinical Sciences Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

³ Assistant Professor, Baghiat Allah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁴ School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Science, Tehran, Iran

***Corresponding Author:** Assistant Professor, School of Management and Medical Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

E-mail: bastanip@sums.ac.ir

Abstract

Background and aim: According to the different advantages and disadvantages of students' questionnaires as a source of teachers' evaluation, this qualitative study aimed to find out the faculty members' viewpoints about the present teachers' evaluation process in Tehran University of Medical Sciences.

Materials and Methods : The present study is a qualitative study based on content analysis which was conducted on 20 faculty members of Tehran University of Medical Sciences chosen purposefully and reached the saturation level. The data were gathered and analyzed in 2013. Data were collected through a topic guide containing 3 main questions with semi structured interviews and were analyzed through applying a five-step content analysis using Atlas ti.

Results: Findings showed that there were 4 themes and 17 subthemes which are as follows: clarifying the purpose of teacher evaluation (Correction or punishment), correcting the evaluative methods (development of mixed evaluation method, evaluation sheet correction, and designing of evaluation tools), determining the strengths and weaknesses of each method (students' questionnaire, managers' questionnaire, peer review, self-evaluation, and portfolio).

Conclusion: It is necessary to clarify the aim of evaluation and emphasize its positive aspects applying a mixed method of students' questionnaire, managers' questionnaire, peer review, self evaluation, portfolio, observation of colleagues while teaching, measurement of students' achievements to achieve a comprehensive evaluating of faculty members.

Keywords: Evaluation, Faculty Member, Teacher, Tehran University of Medical Sciences