

نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در مورد تأثیر ارزشیابی

دانشجو در بهبود تدریس

رامین سرچمی* دکتر حسین سلمانزاده**

The opinions of faculty on the efficiency of student rating scheme on teachers' performance in Iran University of Medical Sciences

R.Sarchami H.Salmanzadeh

*Abstract

Background: Continuous evaluation of teachers' performance, if done correctly, can help in distinguishing the poor points and improving their functions.

Objective: This study was performed to assess the opinions of faculty on the efficiency of student rating scheme on teachers' performance.

Methods: This descriptive-analytical study was performed in Iran University of Medical Sciences during 2000-2001. The data were collected using two questionnaires to assess the opinions of academic staff and the field educational managers about the efficiency of student rating scheme on lecturers' performance.

Findings: The results indicated that the majority of lecturers (61/9%) were reported to have shown a low level of change in their performance which was consistent with the managers' reports (65/8%) on having a low rate of change in the performance of faculty in their groups.

Conclusion: Regarding the importance of the faculty evaluation, it seems that the evaluation process should be performed with a more professional approach in which more faculty contributions needed.

Keywords: Teaching, Student, Medicine, Programmed Instruction

*چکیده

زمینه: ارزشیابی مستمر از نحوه عملکرد اساتید که بخشی از آن به عهده دانشجویان گذاشته شده است، در صورتی که به طور صحیح انجام شود، می‌تواند ضمن تشخیص نقاط قوت و ضعف، به عنوان عاملی کمک‌کننده در جهت بهبود فعالیت‌های آموزشی آنان مؤثر باشد.

هدف: مطالعه به منظور ارزیابی نظر اعضای هیأت علمی در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجو در بهبود تدریس اساتید انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه تحلیلی در سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۰ بر روی ۱۶۱ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایران که ۱۸ نفر از ایشان مدیران گروه‌های مختلف بودند، انجام شد. روش نمونه‌گیری سرشماری و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که در بخش اول به سنجش نظر اساتید در مورد میزان تغییر در نحوه تدریس ایشان با توجه به ارزشیابی دانشجویی و در بخش دوم به سنجش نظر کلی اساتید در ارتباط با ویژگی‌های ارزشیابی دانشجو از اساتید، می‌پرداخت. در پرسش‌نامه مدیران گروه، بخش دیگری نیز وجود داشت که در آن مدیر گروه در مورد تغییر در نحوه تدریس اساتید گروه خود نظر می‌داد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری تی، کای دو و آنالیز واریانس تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: اکثر اساتید (۶۱/۹٪) و مدیران گروه (۶۵/۸٪) میزان تأثیر ارزشیابی‌های دانشجویی را در بهبود تدریس اساتید «کم» ارزیابی نمودند.

بحث و نتیجه‌گیری: به دلیل اهمیت امر ارزشیابی باید فرآیند ارزشیابی اساتید، با رویکردی کارشناسانه و علمی تر و مبتنی بر دخالت مستقیم اساتید و نیز با توجه به کل عوامل موجود و مؤثر بر فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی ایشان انجام شود.

کلید واژه‌ها: تدریس، دانشجو، پزشکی، آموزش برنامه‌ای

* مربی و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

** استادیار مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

آدرس مکاتبه: قزوین، بلوار شهید باهنر، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

* مقدمه :

دانستن این که مشکل آموزشی موجود چگونه باید حل شود نکته بسیار مهمی است و تشخیص مشکل فقط با استفاده از نظرات دانشجویان کافی نیست.^(۳)

هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد ارزشیابی دانشجویی از اساتید در ارتقای نحوه تدریس اثر مثبت داشته باشد. برای بهبود تدریس باید ابزار مورد استفاده مشکلات موجود را به دقت مشخص نماید. در بهترین شرایط به عنوان مثال ارزشیابی دانشجویان از اساتید به دامنه وسیعی از یک مسأله نظیر تعامل بین استاد و دانشجو اشاره می کند اما به این که چرا این تعامل ضعیف است، اشاره ای نمی کند.

دلیل دیگر تأثیر کم ارزشیابی دانشجویان از استادان این است که هیچ گاه تعریف مشخص و معینی از تدریس مؤثر ارائه نشده است. تدریس هم مثل هنر، موضوعی مرتبط با قضاوت های شخصی است. زمانی که قرار باشد دانشجویان کیفیت تدریس را ارزشیابی کنند این سؤال به وجود می آید که آیا آنها دارای دانش لازم برای قضاوت در مورد کیفیت تدریس هستند؟^(۴) مطالعه ای در مورد بررسی رابطه بین ارزشیابی دانشجویان از اساتید با خود ارزشیابی اساتید نشان داد که ارزشیابی دانشجویان از اساتید بیش تر نشان دهنده نحوه تفکر دانشجو است تا آن که بیان گر کیفیت تدریس استاد باشد.^(۵)

اگرچه بیش تر مؤسسه ها ارتقای استاد را به عنوان هدف اولیه خود تعیین می کنند، اما بیش تر سیستم های ارزشیابی از جلب انگیزه و ارتقای اساتید به طور مؤثر حمایت نمی کنند. فقدان ارتباط بین ارزشیابی و فعالیت های ارتقاء و فقدان درگیری اساتید در فرآیند ارزشیابی علت اصلی کارایی ناموزون یا ضعیف برنامه ها در بیش تر مؤسسه هاست.^(۶)

پیچیده ترین نوع ارزشیابی، ارزشیابی از کار معلمان است. علت پیچیدگی این روش ارزشیابی، کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش های اندازه گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است، زیرا هیچیک، داده های دقیق و بی غرضانه ای را به دست نمی دهند.^(۱)

در نشریه پایگاه اطلاعاتی دانشگاه منهن (۲۰۰۲) آمده است: برای این که ارزیابی عملکرد، محرک مؤثری در تغییر باشد، باید در برابر روش های مختلفی که استادان برای انجام وظایفشان (آموزشی، پژوهشی، خدماتی) به کار می بندند، حساس باشد. اگر اعضای هیأت علمی، یک نظام ارزیابی را تأیید و از آن پشتیبانی کنند و سرانجام سود ببرند، این نظام باید به آنان در رسیدن به اهدافشان کمک کند. یک نظام متمرکز و گسترده در مؤسسه، نمی تواند به خوبی عمل کند، چرا که شیوه ها و راهکارهای مختلفی در رشته های مختلف اعمال می شوند. یک برنامه ارزیابی عملکرد مؤثر باید به تفاوت بین رشته ای، حتی تفاوت بین تخصص ها و شاخه های مختلف یک رشته توجه داشته باشد.^(۲)

یکی از شیوه های معمول ارزشیابی اساتید، ارزشیابی توسط دانشجویان است. اما نمرات ارزشیابی پایین و انتقادات دانشجو از استاد باعث ایجاد اضطراب، دل سرد شدن و کاهش شوق به تدریس می شود. نتایج ارزشیابی های دانشجویی در سه حالت می تواند باعث بهبود عملکرد استاد شود :

- ۱) زمانی که سیستم ارزشیابی برای استاد تازگی دارد و می خواهد به سرعت به انتقادها پاسخ دهد.
- ۲) زمانی که استاد مایل به بهبود عملکرد خود است.
- ۳) زمانی که استاد می داند چگونه عملکرد خود را بهبود بخشد.

درصد استادیار، ۵/۶ درصد دانشیار و ۱/۲ درصد استاد بودند. ۳۳/۵ درصد از واحدهای مورد پژوهش دارای سابقه خدمتی بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۶/۲ درصد دارای سابقه خدمتی بیش از ۲۶ سال بودند. در ارتباط با ارزشیابی استاد توسط دانشجو، ۱۱۳ نفر (۷۰/۲ درصد) با انجام آن موافق و ۴۸ نفر (۲۹/۸ درصد) با آن مخالف بودند.

اکثر اساتید (۶۱/۹ درصد) میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده از ایشان طی دو سال گذشته کم، ۲۸/۷ درصد در حد متوسط و ۹/۴ درصد در حد زیاد می‌دانستند. این در حالی است که ۶۵/۸ درصد مدیران گروه میزان این تغییر در عملکرد اساتید کم، ۲۵/۷ درصد در حد متوسط و ۸/۵ درصد در حد زیاد می‌دانستند. جنسیت، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، سابقه کار، عضویت در کمیته ارزشیابی استاد و مورد مشورت قرار گرفتن در ارتباط با ارزشیابی استاد، ارتباطی با نظرات اساتید در مورد تغییر در عملکردشان نداشت و محاسبه‌های آماری نیز تفاوت معنی‌داری را بین آنها نشان نداد.

در ۵۲/۷ درصد از کسانی که با ارزشیابی دانشجو از استاد موافق بودند و ۸۳/۳ درصد از کسانی که با این نوع ارزشیابی موافق نبودند، امتیاز میزان تغییر «کم» بود. اما در گروه موافق، ۱۳/۴ درصد میزان تغییر خود را زیاد گزارش کرده بودند که این میزان در گروه غیرموافق، صفر درصد بود و این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار بود ($p < 0.001$).

اکثر افراد مورد بررسی (۶۵/۸ درصد) فرم‌های فعلی ارزشیابی و همچنین شیوه آن را تا حدودی مناسب می‌دانستند (جدول شماره ۱).

این مطالعه با هدف ارزیابی نظر اعضای هیأت علمی در مورد ارزشیابی دانشجو در بهبود تدریس اساتید ایران انجام شد.

* مواد و روش‌ها :

در این مطالعه تحلیلی با استفاده از روش نمونه‌گیری سرشماری، از ۱۸۲ نفر عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تعداد ۱۶۱ نفر حاضر به شرکت در طرح شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای بود که در دو بخش تنظیم شده بود. در بخش اول نظر اساتید در مورد میزان تغییر در نحوه تدریس ایشان با توجه به ارزشیابی‌های دانشجویی انجام شده طی سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹ سؤال شده بود و در بخش دوم نظر کلی اساتید در ارتباط با ویژگی‌های ارزشیابی دانشجویی از اساتید مورد سؤال قرار گرفته بود. در پایان پرسش‌نامه نیز اساتید می‌توانستند نظرات، انتقادهای یا پیشنهادها را در مورد کل فرآیند ارزشیابی یا ارزشیابی دانشجو از اساتید به طور تشریحی بنویسند.

در پرسش‌نامه مدیران گروه، بخش دیگری نیز وجود داشت که در آن مدیران گروه در مورد تغییر در نحوه تدریس اساتید گروه خود طی سال‌های ذکر شده، نظر می‌دادند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری تی، مجذور کای و آنالیز واریانس انجام شد.

* یافته‌ها :

از ۱۶۱ استاد مورد مطالعه، (۶۲/۷ درصد) مؤنث و نفر (۳۷/۳ درصد) مذکر بودند. ۷۳/۳ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۲۵/۵ درصد مدرک دکترا داشتند. ۷۲/۷ درصد مربی، ۱۹/۹

جدول ۱- فراوانی نظر اساتید در مورد مناسب بودن فرم و شیوه فعلی ارزشیابی

میزان مناسب بودن	متغیر مورد بررسی		فرم ارزشیابی		شیوه ارزشیابی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی زیاد	۱	۰/۶	۱	۰/۶	۱	۰/۶
زیاد	۱۱	۶/۸	۶	۳/۷	۶	۳/۷
تا حدودی	۱۰۶	۶۵/۸	۹۳	۵۷/۸	۹۳	۵۷/۸
کم	۱۱	۶/۸	۲۶	۱۶/۱	۲۶	۱۶/۱
خیلی کم	۳۲	۱۹/۹	۳۳	۲۰/۵	۳۳	۲۰/۵
بی جواب	۰	۰	۲	۱/۲	۲	۱/۲
جمع	۱۶۱	۱۰۰	۱۶۱	۱۰۰	۱۶۱	۱۰۰

بیشتر اساتید مورد مطالعه (۶۵/۲ درصد) کاربرد نتایج ارزشیابی دانشجویی را برای انجام آموزش‌های ضمن خدمت مناسب می‌دانستند (برخی از افراد چند گزینه را انتخاب کرده بودند) (جدول شماره ۲).

جدول ۲- فراوانی نظر اساتید در مورد مناسبت استفاده از نتایج ارزشیابی برای اهداف مختلف

اهداف استفاده از نتایج ارزشیابی	تعداد	درصد
انجام آموزش‌های ضمن خدمت	۱۰۵	۶۵/۲
ارتقای مرتبه علمی	۳۰	۱۸/۶
ارتقای سالانه	۲۳	۱۴/۳
تغییر وضعیت استخدامی	۱۹	۱۱/۸
دادن بورسیه و فرصت‌های مطالعاتی	۱۷	۱۰/۶
هیچ کدام	۴۲	۲۶/۱

* بحث و نتیجه گیری :

این مطالعه نشان داد که به طور کلی میزان تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استاد از دیدگاه اساتید و مدیران گروه کم بوده است. از نظر سلدین (۱۹۹۳) اگرچه ارزشیابی دانشجویی از استاد دارای پایایی است، اما این به خودی خود باعث ارتقای عملکرد استاد نمی‌شود و نمره ارزشیابی پایین و انتقاد دانشجویی از استاد باعث ایجاد

اضطراب، دل‌سرد شدن و کاهش شوق به تدریس می‌شود.^(۳)

تجزیه و تحلیل آماری تفاوت معنی‌داری را بین نظر کسانی که مخالف یا موافق با ارزشیابی دانشجویی از اساتید بودند، نشان داد.

می‌توان چنین اظهار نمود که اگرچه مدیران و اساتید دانشگاه‌ها در کل با این نوع ارزشیابی مخالفت جدی ندارند اما به نکات مختلفی در رابطه با کم و کیف ماهیت کار و نحوه اجرای آن، اعتراض دارند. مثلاً برخی از ایشان به روش اجرای ارزشیابی، برخی به زمان انجام آن و بالاخره عده‌ای به ابزارهای مورد استفاده برای این کار انتقاد نموده‌اند. برخی دیگر نیز با عنایت به موادی که در ابزارهای ارزشیابی برای سنجش کیفیت عملکرد استاد وارد شده‌اند، صلاحیت دانشجویان را برای پاسخ‌گویی زیر سؤال برده‌اند و معتقدند که به اتکای نتایجی که با این سیستم ارزشیابی به دست می‌آید نمی‌توان قضاوت صحیحی درباره عملکرد اساتید نمود و اطلاعات به دست آمده از اعتبار علمی لازم برخوردار نیستند.

گروهی از اساتید به چگونگی استفاده از نتایج این ارزشیابی‌ها معترض و معتقد بودند که انجام ارزشیابی باید با هدف اصلاح عملکردها باشد، در حالی که در عمل ارزشیابی به صورت تهدیدی برای اساتید درآمده و به ویژه در بخش ارزشیابی دانشجویی، این خطر را ایجاد نموده که استادان برای جلب رضایت دانشجویی، از شیوه‌های غیر اصولی استفاده و به جای ارتقای کیفیت تدریس خود، سعی نمایند با ایجاد رفاقت‌های صوری با دانشجویان و نیز اجتناب از جدیت و سخت‌گیری، دریافت نمره بالایی در ارزشیابی را برای خود تضمین کنند.

همچنین موضوع‌های دیگری نیز مطرح شدند که نمی‌توان تأثیر آنها را در دیدگاه اساتید نسبت به

- سؤال‌ها و موارد مطرح شده در فرم‌های ارزشیابی کاملاً واضح و بدون ابهام باشند،
 - سؤال‌های موجود در فرم‌های ارزشیابی باید بیش‌تر در ارتباط با میزان یادگیری و شرایط مرتبط با دانشجو باشد نه فعالیت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای استاد.

* مراجع :

۱. سیف علی اکبر. روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. تهران، نشر دوران، ۱۳۷۶، ۹-۸۴
۲. پایگاه اطلاعاتی دانشگاه منتهن. چه چیز یک استاد را بهترین می‌سازد؟. ترجمه فرخ دانش پژوه، خبرنامه معاونت آموزشی و امور دانشجویی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فروردین ۱۳۸۱، سال دوم، شماره ۶، ۱۲-۳
3. Seldin P. The Use and abuse of student ratings of professors. *The Chronicle of Higher Education* 1993 July 21; 39: 40
4. Lechtreck R. College faculty evaluation by students, an opportunity for bias. *College Student Journal* 1990 Sept; 24: 297-9
5. Tang T L, Tang T L. A correlation study of student's evaluations of faculty performance and their self-ratings in an instructional setting. *College Student Journal* Spring 1987; 21: 90-7
6. Neal John E. Faculty evaluation: Its purposes and effectiveness. *Eric Digest*, 1988, www.ericae.net/edo/Ed278657
۷. آصف زاده سعید. ده گام پژوهش در سیستم‌های بهداشتی درمانی. تهران، معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تابستان ۱۳۸۰، ۲۰۴-۸

ارزشیابی استاد ناچیز دانست. به عنوان مثال بسیاری از اساتید معتقد بودند به همان اندازه که دانشگاه‌ها به کیفیت عملکرد نیروهای آموزشی خود اصرار می‌ورزند، می‌باید جهت فراهم نمودن تسهیلات آموزشی، تحقیقاتی و معیشتی مناسب نیز کوشا باشند تا امکانات و انگیزه‌های لازم برای ارائه خدمت کیفی‌تر فراهم آید. بدیهی است که ایجاد کیفیت برتر در آموزش، با استفاده از روش‌های یک‌سویه که تنها بر کار بیش‌تر و کیفی‌تر تأکید و نیز حالت تهدیدکننده داشته باشند، اثربخشی لازم را نخواهند داشت و تنها به تقابل، مقاومت و تضعیف روحیه و انگیزه خواهند انجامید.

به هر حال شکی نیست که مفهوم ارزشیابی دارای ماهیتی منطقی و معقول است و به کمک آن می‌توان به انحراف‌ها و نقاط ضعف پی برد و در جهت اصلاح آنها تلاش نمود. اما اگر جامعه آموزشی کشور بتواند مناسب‌ترین شکل را برای این کار بیابد بهتر خواهد توانست از نتایج ارزنده آن بهره‌مند شود.

با توجه به منابع علمی و نیز مبتنی بر نظرات اساتید، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- ارزشیابی باید وسیله‌ای جهت رفع مشکلات باشد، نه هدف و ابزار تصمیم‌گیری،
- انجام ارزشیابی و تجزیه و تحلیل نتایج آن باید توسط کمیته‌ای متشکل از افراد متخصص و آشنا به روش‌های جدید و مناسب صورت گیرد،
- اساتید باید در مراحل مختلف طراحی و اجرای برنامه‌های ارزشیابی دخالت داده شوند،
- در فرم‌های ارزشیابی باید حداقل یک سؤال باز در نظر گرفته شود تا نقاط ضعف و یا قوت استاد به طور دقیق نوشته شوند،