بررسی و نقد فرآیند ارزش‌بایی استاد در نظام آموزش پزشکی گشور

دکتر زهرا پارسا

چکیده

در این مقاله ضمن مروری اجمالی بر اصول ارزش‌بایی استادان (علم)، روش‌های مختلف آن معرفی گردیده است. سپس با استفاده از آمارهای متودیک میان‌جزئی، به بررسی و نقد روش‌های استادی اقدام ارزش‌بایی استادان در چند دانشگاه علم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی منتخب، یک بحث و نقاشی و ضعف آن مورد بررسی قرار گرفته است.

روش کار: در این تحقیق توصیفی- تحلیلی با استفاده از روش‌های بررسی استادان و صنعت، مشاهده، مصاحبه نیمه ساختاری یافته با دست اندکی اجرای ارزش‌بایی و چک لیست محقق ساخته، قوآید ارزش‌بایی در چند دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از روش تجزیه و تحلیل توصیفی و محوری، مصاحبه‌ها با استفاده از روش تجزیه و تحلیل محوری، استفاده گردید. همچنین نحوه اجرای این قوآی به صورت گام به گام توسط چک لیستی که قبلاً تعریف و اعلام علمی آن مورد تأیید قرار گرفته بود مشاهده و وضعیت هر گام در مقایسه با استانداردهای مربوطه مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: با توجه به غلاب‌بودن روش نظر خواهی دانشجویان از معلم‌ها استادان در نظام آموزش پزشکی کشور که در واقع نتیجه‌گیری از آن، روش‌های ارزش‌بایی صنعت مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه‌گیری از آن‌ها که کاربرد نتایج ارزش‌بایی صنعتی محدود و نظر خواهی دانشجویان از معلم‌های استادی را محدود و دلایل متعددی مورد توجه است به دلایلی که در جهت افتخار آن کوشش نموده و استفاده از سایر روش‌های مکمل و همکاری نیز مورد توجه قرار گرفت. چنانچه به غلبت مختصر از نظرخواهی دانشجو استفاده نمایشی توجه داشته باشیم که نظرخواهی شاگردان از معلم با پایداری و در طول وسیع انجام شود، ممکن است توجه به نیاز بهبود برای اخیر تصمیم‌های اداری از آن بهره بگیرد.

واژه‌های کلیدی: ارزش‌بایی استاد، نظام آموزشی، نظرخواهی دانشجویان

نویسنده مسئول مقاله: تهران - میزان توجیه دانشگاه پزشکی و مامالی دانشگاه علوم پزشکی تهران

تلفن و تکمیل: ۹۱۳۳۰۷

E-mail: zparsa@sina.tums.ac.ir
مقدمه

نظام آموزشی از عناصر متعددی برخوردار است و هر کام یا گاهی و برخورداری را دارند، ولی به احکامی بالا عکس معلمان برازیلی نیست. نظام آموزشی از طریق عملکرد معلم است که نقش خویش را بر باید انجام بکند اعمال می‌کند لذا سودمندی بای عقیده شدن این برنامه‌ها به عمل می‌بست. این ابزار داشت. معلم از طریق تربیت منتسب و بدعی عناصر موجود در نظام آموزشی می‌تواند دانشجویان را به سوی اهداف مطالعه سوی داده و یا آنان را از دست‌یابی به اهداف منجر می‌نماید. از این روستا که معلم اساسی‌ترین عامل تبدیلی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود (۱).

نقش و عملکرد استاد در سال‌های

اخر به طور فراخوانده‌ای مورد توجه قرار گرفته است. زیرا مربیان می‌باید در برابر نیازهای دانشجویان و نیازهای جامعه مدرسان دو پاسخ‌گو باشند و همکام با تغییر و تحولات روزافزون جامعه توانایی انطباق در برنامه‌بندی و نوع پاسخ‌های در خود تقویت نمایند و نسبت به همه تحولات عمیقی که در کلیه شرایط فرهنگی، علمی، تکنولوژی و ... به وجود می‌آید عکس العمل و حساسیت مناسب نشان دهند (۲).

از این رو بررسی کیفیت کار مدرسین

دانشگاه‌ها به عنوان معلمان آموزش عالی کشور از جمله مهم‌ترین مسائلی است که از پس سو به‌لزوم مناسب‌سازی برای از تصمیم‌گیری‌های اساسی، تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و برنامه‌ریزی جامع و
پرداخته‌های موجود است که انسجام بخشیدن به همه آنها می‌تواند یکی از اقدامات مؤثر در جهت اجودار فضایی برای جلب توجه دست اندرکاران امر تلقی گردد.

**سوالات تحقیق**

۱- راهکارهای مختلف ارزش‌پذیری استاد چیست و هر کدام چه محاسن و معایبی دارند؟

۲- فراپنند ارزش‌پذیری استاد در دانشگاه علوم پزشکی چگونه است؟

۳- نقاط ضعف و قوت فراپنند مورد استفاده در دانشگاه مذکور کاماست؟

۴- با توجه به وضعیت موجود کدامیک از روش‌های موجود ارزش‌پذیری استاد، مناسب‌ترین روش خواهد بود؟

**روش شناسی تحقیق**

در این تحقیق توصیفی- تحلیلی با استفاده از روش‌های بررسی اسناد و مدارک، مشاهده، مصاحبه با آفتاب یافته با دست اندرکاران اجرای آمر ارزش‌پذیری و چک لیست محقق ساخته می‌شود فراپنند ارزش‌پذیری در چند دانشکده/ دانشگاه متح صادم دانشگاه علوم پزشکی کشور مورد بررسی قرار گرفت. بدیهی است که اصول اجرای این فراپنند در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های مختلفی پکسال بوده و لذا یافته‌ها به دست آمده به سایر دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها نیز قابل تعمیم است.

به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی و محتواي از روش تجزیه و تحلیل توصیفی و محتوای فرهنگ‌های غربی و باستان، ارزش‌پذیری را قضاوت یا تعیین ارزش‌ها یا کیفیت می‌داند و از دیدگاه شرقی فرهنگ دمکراطی و ارزش‌پذیری (نارژشی) را عمل یافتن ارزش و بهای هر چیز، سنگین و بررسی خرد و هر چیز و باورهای آن ارزش آن می‌داند.

از ارزش‌پذیری همه‌جان قضاوت درباره عملکرد بر اساس ملاکهای پذیرفته شده تدریس نیز تلقی شده است به طوری که کلاسمن و نیواً می‌گویند: ارزش‌پذیری عبارتی است از مشاهده عملکرد معلم در یک کلاس درس، تمرکز مشاهدات بر عناصر شخصیتی پذیرفته شده، عملکرد مطلوب و وضعیت در مورد کیفیت نسبی عملکرد در یک مقطع زمانی خاص (۱).

در نهایت ارزش‌پذیری عبارت است از یک سیستم کنترل کیفیت که می‌توان با استفاده از آن تأثیر هر مرحله از فراپنند یاده‌دانی یا افتاده را تعیین نمود و مشخص کرد که آیا یاده‌دانی یا افتاده‌ای مؤثر واقع شده یا نه و اگر اشکالی وجود داشته است چه تغییراتی لازم است (۷).

در این مطالعه من ابتدا با بررسی اسناد و مدارک موجود به ارائه تصویری کلی از وضعیت موجود فراپنند ارزش‌پذیری اعضايی بازی دانشگاه‌های علمی پزشکی کشور اقامش شده و سپس ضمن نتیجه‌گیری داشته‌ام به علمی این فراپنند در چند دانشگاه متح صادم به ارائه پیشنهاداتی در این راستا پرداخته می‌شود. بعدها با است در این فراپنند تجارب

---

1. Glasman & Nevo
مصاحبہا با استفاده از روش تجزیه و تحلیل محتمل‌وی بهره گرفته شد. همچنین نحوه اجرای این فرآیند به صورت گام به گام توسط چک لیستی که قبل از تأثیر و اعتماد علمی آن مورد تایید قرار گرفت بود مشاهده و وضعیت هن در مقایسه با استانداردهای مربوطه مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

به طور معمول در اکثر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از یک فرم اظهار نظر دانشجو در مورد ارزیابی تدریس نظری استفاده می‌شود. این فرم شامل یک توضیح مختصری، مشخصات استاد و سوالات موردی است که در هر کدام در حیطه‌های مختلف تدریس و کلاس داری فقط به یکی، دو سوال اشاره شده است. به عنوان مثال در توانایی ایجاد و تلاور انگیزش در دانشجویان یک یا دو سوال آن هم به طور ضمینی (و نه صریح) وجود دارد. در توانایی ارائه درس، توانایی پرسش و پاسخ و توانایی های کلاس داری نیز هر کدام به یکی دو مدیر به صورت گزینشی اشاره شده است.

این نوع ارزیابی به صورت رسمی اما به‌خیز فقط یک بار در پایان ترم و بدون توضیح اهداف آن برای دانشجویان و با حضور مریک در بعضی کلاس‌ها و در غیاب آنها در بعضی کلاس‌های دیگر و گاهی در جلسه امتحان پایان ترم و با در اختیار نهاد وقت نامناسب توسط مسئولین انجام می‌گیرد. انتخاب مسئولین ارزیابی اکثریت از مشی و یا کارمندانی است که در این زمینه دوره‌های ناصحی را ندیده‌اند، شاید انجام این فرآیند هم به عنوان یک عادت اداری برای آنها در آمده باشد.

اجرای این ارزیابی مستمر نبود بلکه فقط و همان‌گونه که در گذشته فقط در جلسه آخر درس (آخر ترم) اجرا می‌شود و از هیچ مقایسه علمی حتی مدل‌های سنتی ارزیابی آموزشی تبعیت نمی‌کند. در یک سال، این افزایش در حداکثر اهداف برای کارفرما، معلم و دانشجو به‌طور واضح مشخص است، اما با این شیوه دانشجویان نمی‌دانند چرا یا چگونه ترم این فرم را یا پر کنند و در ضمن نتایج کار خود را هم به‌طور مشابه نگرفته‌اند.

مربیان نیز به طور فعال در این ارزیابی مشارکت و دخالت داده‌اند. ارزیابی آموزشی در یک محدود به اظهار نظر (و نه ارزیابی) دانشجویان از استاد و چند حتی در ارزیابی ارزیابی افزایش دروس کارآموزی و آزمایشگاه نیز محض به‌طور نظر دانشجو در مورد اثر بخشی تدریس یا کار عملی استاد است. این ارزیابی سایر موارد می‌تواند از آموزش را نیز شامل نمی‌شود و تنها می‌تواند مقدمه‌ای جهت تعیین و یا حجت مشکلات آن هم از دیدگاه دانشجویان باشد.

یافته‌های ارزیابی هر استاد که توسط دانشجویان تکمیل گردیده است بعد از تجزیه و تحلیل آماری به صورت توزیع مطلق و نسبی نمود دانشجویان در انتخاب گزینه‌ها به صورت جداگانه و بنقال به
بحث پیرامون یافته‌ها

قبل از ورود به بحث پیرامون یافته‌ها، باید توجه به سوالات تحقیق در ابتدای به معرفی انواع روش‌های موجود ارزشیابی استاد پدیده‌ها و سپس با توجه به یافته‌ها به نتیجه‌گیری مبنای آن مطالعه به بررسی و تحلیل هر کدام اشاره می‌شود.

مدل‌های مختلف ارزشیابی استاد هر کدام روش یا روش‌های خاص خود را در جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز ایجاد می‌کند. این روش‌ها با توجه به ماهیت مدل مربوطه متفاوت است که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

1- ارزشیابی معلم به وسیله مدل‌های مختلف

2- کارشناسی ارزشیابی

3- ارزشیابی معلم از گروه دانشجو
در این رابطه پژوهشی توسط نتفولین، همکاران انجام گرفته است و یک بازیگر نابیه به نام مستعار مایکرون فاکس در نقش استاد مدعو به ابرد سخنرانی پرداخته است. از او خواسته شده تا در سخنران خود از بیانات متناظر، لغات جعلی و مطالب نامربوط و غیرمنطقی استفاده کند. به طور خلاصه سخنرانی وی بسیار سرکرم کننده اما خالی از محتوی بود در پایان سخنرانی شنوگانه که مربیانی با تجربه‌ای بوده‌اند در یک پرسشنامه 8 سؤالی سخنرانی دکتر فاکس را بسیار خوب و عالی ارزشیابی کردند. پژوهشگران نتیجه گرفتند که این فرآیند وجود دارد که یک سخنرانی اما کننده را خوب و موفق بداند و فکر کنند که از آن چیزی آموزش‌هاند، در صورتی که مکنتش از نظر محتری بسیار ضعیف باشد (11).

محققان فوق پس از بررسی بانک‌های این پژوهش و سایر پژوهش‌های مربوط نتیجه گرفتند که افراد آنها با فوت و فن اسگواری مکنست در نظرسنجی‌های شاگردان خود نمرات بالایی بگیرند بدون اینکه از موضوع‌های درسی اطلاع دقیق داشته باشند. به یک شاگردان خود چیزی بیاموزند. یک ویژگی دیگر که موجب برآورای نظرات دانشجویان می‌شود این است که در آن جنبه‌های فراکن آموزش منعكس نمی‌شود و این اطلاع نظرها غالباً تحت عوامل کلی از قبیل شهرت معلم و

1 - Naftolin
2 - Miron Fax

چیزی هستند که معلم عرضه می‌کند.
2 - شاگردان در معرض روش‌ها، سبک و رویه‌های کار کسب توسط معلم هستند که می‌توانند در مقابل به معلم خود عکس‌العمل نشان دهند.
3 - معلمان در ایجاد پادکری دخالت دارند و این کار هنگامی معنی‌دار می‌شود که در اینجا، فراگیران با چه کيفيتی مطالب را آموخته‌اند.

4 - ارزش‌هایی معلم توسط شاگردان ارزش بازخورده و شنایت ناپایدار و قوت معلم را برای شاگردان آشکار می‌کند.
5 - بازخورده ناشی از ارزش‌های معلم توسط شاگردان به معلم اطلاعات‌ر�� عرضه می‌کند تا به بهبود عملکرد وی کمک کند.

(9)

افرادی هم هستند که با ارزش‌هایی عواملی استاد به وسیله دانشجویان مخالفند.
گرینوود در بی‌اعترافی پاتریتی حاصل از ارزش‌های معلمان به وسیله شاگردان می‌نویسد: پژوهش‌های انجام شده به وسیله روانشناسان در چند دهه اخیر به روشنی نشان داده که صفات شخصیتی و ویژگی‌های کلی محیطی، درک و قضاوت‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در حالی وجود ندارد که انتظار بازخورده باشیم که دانشجویان و دانشآموزان در ارزش‌هایی خویش از معلمان از این نوع خطاها مقصود باشند (10).

1 - Greenwood
برای ارزیابی معلم از دید شاگردان توصیه‌های زیر پیشنهاد شده است:
1- ارزیابی شاگردان از معلم با پاسخگویی صرف داوطلبانه بادش.
2- ارزیابی شاگردان از معلم با پاسخگویی مستمر و در طول سال تضمین کنید.
برای اخذ تصمیم‌های اداری در مورد معلم به کار روند.

اطلاعات حاصله از ارزیابی
شاگردان با پاسیو نزد معلم باقی بمانند (۱۲). از آنجا که دانشجویان به تنها های بالقوه علمی و تحصیلاتی اساسی واقف نبوده و به میزان مقالات و کتاب آنان اهمیت نمی‌دهند بلکه شخصیت معلم و رفتار کلاس اوست که مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و نیز اکثر دانشکده‌ها و دانشگاه‌های مهم اعتبار جمع‌آوری نظرات دانشجویان برای ارزیابی کیفیت تدریس را مورد سوال قرار داده‌اند و برخوردی متفاوتی با آن داشتند لذا بر این نتیجه تأکید شده است که شاخص‌های دقتی تعیین شود تا بر اساس آن دانشجویان به عنوان مشتریان واقعی آموزش نسبت به تدریس استادان خود اطلاع نظر نمایند.

سیف در این زمینه می‌گوید:

می‌توان گفت که استفاده از نظرات دانشجویان درباره نحوه کار معلم‌ان مکست به عنوان یک پازخورد برای آنان اقدام مفیدی باشد اما استفاده از اینکه نظرها برای مقایسه تصمیم‌گیری، استفاده، افزایش حقوق، ارتقاء و اخراج معلمان به تنها کافی نیست (۱۴).

بهر طبیعت‌سازی عمومی مربیان به توانایی و اسلالایت شاگردان در ارزیابی از علمکرد اشاره نیز از جمله دلایل مخالفت با این نوع ارزیابی است. چرا که هنوز راهی متقنی از اعتبار این نوع ارزیابی در دسترس نیست. در این زمینه آنچه مسلم است این است که داوری شاگردان با پاسیو در اموری انجام گیرد که قادر به ارزیابی آنان هستند به طور مثال اعلام نظر درباره محیط و چو کلاسی که در آن قرار دارند، این نوع اطلاعات برای معلمان کمتر تهدید کننده‌اند، زیرا از دانشجویان خواسته نمی‌شود که در حیط و در ارزیابی کنند.

در کل اگر ارزیابی معلم‌ان توسط شاگردان در برنامه‌نامه‌ی ارزیابی از فرآیند و فعالیت‌های آموزشی معلم‌ان ویژگی‌های اختصاصی درس و آموزش را ارزیابی نمی‌کنند بلکه تصویرات و پاسخ‌های گل خود از استاد و درس را ویژگی‌های دیگری چون سخت و آسان‌گیری و طرز برخورد او قرار دارد، تأثیرات اولیه‌ی که برخورد معلم بر شاگردان می‌گذارد تا پایان نیمسال تحصیلی حفظ می‌شوند.
مورد ارزیابی قرار گرفته اما استادان مورد در موضوعاتی نظر ایجاد رقابت بین دانشجویان و تحقیق اساسات آن آورد یادگیری بیشتر
در فرآیند پایه‌های یادگیری نسبت به استادان زن برتری داشتند (۱۴).
در تحقیقی که توسط سیندلانیوس، انجام
گرفت تأثیر عامل راحت بودن، دانشجویان در
کلاس درس را بیش از ارزیابی آن مورد
بررسی قرار دادن و به این ترتیب را تشکیل که
جنسیت به عوامل بکار افتاده نه تنها در
مشارکت بکه در ارزیابی یا نیز تأثیر
می‌گردید. نتیجه دیگر این تحقیق نشان داد که
ارزیابی دانشجویان مؤثر از استادان به
طور کلی جنبه احساسی دارند در حالی که
ارزیابی دانشجویان مؤثر از جنبه‌های
احساسی به دور است (۱۲).
عامل دیگری که بر نحوه ارزیابی
دانشجویان، تأثیر گذاشته‌است،
تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که
استادان جوان اگرچه ممکن است از نظر تسلط
و محوری از استادان سنین بالاتر ضعیفتر
باشند اما از لحاظ برقراری ارتباط و
مدیریت کلاس سواره مؤثر بر تدریس را
بیشتر مورد توجه قرار می‌دهند. همچنین
دانشجویان سنین بالاتر و به ویژه سال
آخر که دارای نظام فکری بیشتر و
خودپارا بالاتر هستند استادان را بیشتر از
دانشجویان سال بالاتر ارزیابی می‌کند.
نتیجه اینکه در ارزیابی دانشجویان از
کیفیت تدریس استادان، سنا آن به عنوان

که از عواملی به جز محترف درسی و کیفیت
آموزشی معلم ناشی می‌شود را منعکس
می‌نمایند. به علاوه ارزیابی دانشجویان از
معلم کنترل تحت تأثیر کیفیت درسی و
یادگیری آنان و بیشتر متأثر از طرح عمل و
روش کار معلم است (۱۱).

بررسی عوامل داخلی گر دیگر در
ارزیابی دانشجویان استاد (معلم)
حقایق این است که فشرده‌گی کلاس‌ها،
فشرده‌گی کارآموزیها و وجود اطلاعات
نامحدود و نامشخص تحت پوشش یک
برنامه درسی، عدم امکان جلب مشارکت
دانشجویان در فرآیند پایه‌های یادگیری,
فقط آنگزه‌های کافی در آموزش دندانگان
و فراگیران، منزلت علمی و اجتماعی اعضا
هیأت علمی، ارتباطات، نتایج استاد با
دانشجو، سن، مدیریت و برخورد نامناسب
و افزایش و تفکری با دانشجویان، برخورد
کارکنان دانشکده در شرایط مختلف و حتی
وضعیت فرهنگی و دانشجویی دانشکده بر
نمره‌های دانشجویان اثر دارد.

در تحقیقی که توسط لونور و همکاران
در کالج سنت ایندیانات، یکی از محتویات انجام
گرفت نشان داد که که از لحاظ ویژگی‌های
شخصیتی مؤثرتر تدریس، دانشجویان مؤثر
گاهی در زمینه‌های مختلف استادان را بهتر از
دانشجویان مانند مورد ارزیابی قرار می‌دهند.
در این تحقیق ذکر شده است که اعضای هیأت
علمی زن در سطح بالاتری توسط دانشجویان

۱ - Lauren
۲ - St. Indiana
۳ - Sindanuse
۴ - Comfort Factor
کلاس داری ضعیف می‌کند و احترام متقابل بین استاد و دانشجو را در معرض خطر قرار می‌دهد (۱۷). از دیگر عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر اعتبار نظرخواهی دانشجویان از استادان عم‌زمان مثلاً ارزش‌پذیرتر شرط، میان ترم و پایان ترم، قابل اطمینان، بلافاصله بعد از اتمام (۱۸) کمک‌مکرر پاسخ‌دهنگان (۱۹) وجود مربی در کلاس درس هنگام ارزیابی (۲۰)، خصوصیات واحد انتخابی و زمان کلاس (۲۱) سطح واحد، اندازه کلاس، نمره مورد انتظار، اختیاری و یا غیراختیاری بودن واحد (۲۲)، موضوع درس (۲۳)، خصوصیات شخصیتی مربی، شخصیت استاد و قدرت بیان او (۲۴)، جنس مربی و ظاهر فیزیکی مربی (۲۵) مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

علاوه بر خصوصیات و ویژگی‌های مربیان بقیه ارزیابی‌ها، دانشجویان نیز نیاز به نمودهای ارزیابی‌های آن‌ها تأثیر دارد. عمده‌ترین آن‌ها بارزند از خصوصیات شخصیتی دانشجویان، علاقه قبیل دانشجو به موضوع، جنس دانشجویان، نمره مورد انتظار و فرضیه آسان‌گیری (۲۶). در این بخش، محوریت بیشتری به دانشجویان نمره می‌دهند که به راحتی بیشتر نظر دوستان می‌کند. به عبارتی مربیان می‌توانند در خصوص نمره ارزیابی خود به بقع متفاوت دست زند و می‌توانند این یکی از اصلی‌ترین تورش‌ها است. به‌این‌ترتیب، برخی از مربیان به دلیل اینکه خوب درس می‌دهند و خوب از

یک عامل مهم باید توجه قرار گیرد. بدن ترتیب که ارزیابی دانشجویان سنین بالاتر از تدریس منطقی تر بوده و با واقعیت بیشتر تطبیق می‌نماید (۱۵). یکی دیگر از عناصر تأثیرگذار بر فرآیند ارزیابی معلم روابط میان گروهی و درون گروهی در کلاس است. هر چقدر استاد در جریان تدریس از خود مهارت نشان دهد با دانشجویان که نمونه‌ای با برقراری روابط میان گروهی در کلاس، دانشجویان را با موضوع درگیر سازد، هیچ مهارتی از خود نشان نیاورد است (۱۶).

رابطه بین استاد و دانشجو از دیدبان مورد است. اقلیت‌ونژین تعلیم و تربیت را نویع ارتباط خاص می‌داند و می‌گوید: «رابطه‌های استاد و شاگرد (دانشجو) در حقیقت رابطه مراد و مزید و حمی عاشق و معشوق است.» او نخستین مفکر است که شرط توافق مربی را فراهم نمودن محیط مساعد می‌داند (۱۷).

استاد همچنین با پیش‌حرکتی حاضر و بانشاف فراهم می‌نماید و هم‌مرجعی را داشته که رویه‌های کسی و خصوصیت‌های شاگردان مستوصف نشود.

امام جعفر صادق (ع) می‌فرمایند: از صفات انسان خوش خلق و از مراز کردند است.» شهید تامی در این زمینه تذکر داده که شوقی و مراز معلم با پدید انگیز و پدید یافته با اندازه‌های کم‌کاختن و نشاط کلاس حفظ گردید زیرا از اهمیت معلم می‌کاهد و مدیریت ات را بر جریان تدریس و
نظرات دانشجویان و به ضمتی به صورت منظم و سیستماتیک با اینکی گردیده که اگر این نتایج را به طور کامل قبول نداشته باشد.

در یک برداشت کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کاربرد داده‌های ناشی‌شده قدستی‌تر از کل فناوری ارشادیابی و ادعای اجرای آن به صورت کامل همواره منجر به تهیه‌گیری‌های غلط شده است و لذا در طول زمان‌ها پیدا‌وردن مشکلاتی دیگر خود بیشتر به عامل ضربه‌زنی به ارزش‌بایی شده است. لیکن توانایی واضح از این اشتیاقات استفاده ناشتا از نظرخواهی افرادی بجای ارزش‌بایی است که ضمناً متدولتن نوع کاربرد ناقص ارزش‌بایی در دنیای مسیر به‌دست‌آمده است. نظرخواهی به عنوان یک ابزار ارزش‌بایی در جای خود بسیار سودمند خواهد بود اما معادل کل فراآیند ارزش‌بایی قطعاً نخواهد بود.

نتیجه‌گیری کلی و پیشنهادات

ارزش‌بایی به خودی خود هدف نیست و به صورت اینکه در نفس مفید است نباید انجام شود. بلکه از آن باید به عنوان وسیله‌ای برای پیشرفت کیفی‌کارها استفاده شود. بی‌هر حال ارزش‌بایی به‌جای نیست که بنوان آن را به استاد یا دانشجو تعابیه کرد، بلکه در اثر به‌هم‌آمیختن و پیشرفت‌کلی کار ضرورت آن احساس می‌شود. آنچه که اکنون در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ارزش‌بایی استادان و معلم در دانشگاه‌ها و مؤسسات اموزش عالی و محدود است دانشجو کار می‌خواهند از دانشجویان هم نمره خوبی دریافت می‌کنند و بین این دو تفاوت وجود دارد. بسیاری از محترمین بر فرضیه آسان‌گیری صحه گذاشته‌اند (۳۲). در خصوص یافته‌های مطالعه حاضر توجه به این نکته نیز حائز اهمیت است که اگرچه نظر دانشجویان اهمیت خصوص خود را دارند با این حال ارزش‌بایی آموزشی حق تدارید بدن رضایت و هم‌انگیزی قلیل استاد وارد کلاس شود و به ارزش‌بایی کار و پردازد. پرستش‌مانه‌های موجود محدود می‌باشد به احساس و نظر دانشجو اهمیت می‌دهد و به میزان رضی‌سیمی به‌هند آنها و پایین‌ترین روابط و پایایی ابزار تشت شده باشد و حداکثر یک همبستگی بین این نمرات با میزان پیشرفت‌تحصیلی دانشجویان و یا با نمرات امتحان آنها وجود داشته باشد. ابزارها باید کامل باشد و در چند مرحله اجرای گردید و ضمناً پخش‌یابی این ارزش‌بایی تدریس به صورت سخت‌ناتی، به صورت سیمیتار و یا پرستش و پاسخ که به استیلا در غالب موارد از یک ابزار مشابه استفاده می‌شود مستقیم قرار گیرد و به‌عبارتی ارزش‌بایی مهارت‌های تدریس چندبعدی را پیش‌بینی و نتیجه‌گیری به‌که روش، مندل و یا رویکرد خاص تدریس‌نامی شود.

این اطلاعات می‌باشند توسط ابزار‌های مکمل تکمیل و تکمیل گردیده مسئولیت اجرایی آن باید به‌جهته کارشناسان خبره و آگاه قرار گرفته و قبل از پایگاهی که تأثیر به پروده مربی باید یا با مذاکره سیده و نظرات وی نیز همراه با
روش ارزشیابی معلم از طریق دانشجویان است. اما از آنجا که کاربرد نتایج این گونه ارزشیابی ها به دلایل مختلف مورد تردید است، با این حال مشاهده شده که این گونه ارزشیابی به جهت اعتقاد آن کودکان و استفاده از سایر روش‌های مکمل و هم‌زمان نیز مورد توجه قرار گیرد. لذا بر اساس یافته‌های حاصل از این بررسی می‌تواند به ارائه پیشنهادات زیر پرداخت:

1- جو ملیاسی ارزشیابی در محیط‌های ارزشیابی به خصوص در مراکز آموزش عالی حکم‌فرما گردید تا باعث تشویق و همکاری بیشتر عضویت‌های علمی در ارزشیابی از فعالیت‌های خود شود.

2- ارزشیابی در مدارس کم تک‌سیر است و در خانواده از اهمیت خاصی برخوردار گردید و ارزشیابی اعضا هیأت علمی به عنوان یکی از این سیاست‌ها و از طریق مشارکت خود آنان انجام شود.

3- بهتر است ارزشیابی استاد به وسیله خود (خود ارزشیابی) همراه با ارزشیابی دانشجویان از استاد و همینطور مشاهده گردد و درک برای ارزشیابی همکاران نیز به عنوان ابزارهای مکمل استفاده شود.

4- ارزشیابی به عنوان یک فعالیت موردی استفاده نشود، بلکه به صورت فراگیرنده می‌شود، چرا که از مجموعه فعالیت‌ها و عملیاتی، ارزشیابی به عنوان یک فعالیت موردی استفاده نشود.

5- در هر صورت و با یک‌دستگی هر روش، بهبود ارتقای کیفیت عملکرد و تغییر رفتار اعضا هیأت علمی می‌باشد از اهداف اصلی آن تلقی گردید.
منابع

1 - شریعتی‌خانم. علی (مترجم). تفکر منطقی و روش تعلیم و تربیت. تهران، انتشارات سمت، 1371.
2 - توکل، محسن و همکاران. بررسی ویژگی‌های استادان از دیدگاه باشندگان. پژوهش در علوم پزشکی. سال سوم، شماره اول، بیست و چهارم، صفحات ۱۸۲-۱۸۷، ۱۳۷۷.
3 - سنجری، احمدرضا. روش خود ارزیابی استاد. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال سوم، شماره ۴، صفحات ۳۲۳-۳۲۸، ۱۳۷۸.
4 - سیف، علی اکبر. روش‌های اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی. تهران، نشر دوران، ۱۳۷۶.
5 - کیامانی، حمزة. اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی در آموزش و پرورش. تهران، انتشارات بعلت، ۱۳۷۷.
7 - کیامانی، علیرضا. ارزیابی آموزشی چه هستند و چه نیستند. نشریه علوم تربیتی، صفحات ۱۳۷۲-۱۳۷۱.
8 - کیامانی، علیرضا (مترجم). ارزیابی آموزشی. تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۷۱.
13 - Foothill Middle school Homepage, Teacher Evaluation process (Internet), 2002.


