



## Evaluation of Professors in Some Prestigious Universities of the World: A Comparative Study

Alireza Taheri<sup>1\*</sup> 

1. Department of Orthotics and Prosthetics/Medical Education, Faculty of Rehabilitation Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

### ARTICLE INFO

#### Article type

Original article

#### Article history

Received: 2021.12.07

Accepted: 2021.03.15

#### Keywords

Evaluation

Professors

Assessment

educational performance



### ABSTRACT

**Introduction:** An essential indicator of the quality of universities is the ability of professors, which can be measured by evaluation. As a result, professional maintenance and development can be achieved. Evaluation is the most efficient way to improve the quality of education. This study aimed to take a closer look at the evaluation process in these universities, focusing on the education system. In conclusion, a comprehensive model was assessed in Iran for teacher evaluation in the higher education system.

**Materials & Methods:** This comparative study was examined using the Brady model in professor evaluation systems in universities based on the Shanghai ranking table and searching the websites of world-renowned universities. The data were extracted, then the types of university professor evaluation systems were examined. The quality of professors was also addressed through CWUR rankings. Finally, the highlights and experiences of professor evaluation were discussed in these universities and carefully investigated.

**Results:** A total of 15 universities surveyed had a specific website, and they included the professor's educational field as one of the evaluation criteria. The evaluation was done according to the type of university by students, colleagues, and managers. Each university applied the critical approach based on its evaluation protocol, which has already been announced to the professors. In this targeting, the evaluation was considered one of the parts of the learning process and emphasized its promotion.

**Conclusion:** According to the evaluation criteria prepared based on the goals of that university, the role and measurement of the professor's educational performance are critical in achieving the goals. These professors consider evaluation as one of the parts of the learning process and should seek to improve learning.



[10.22038/HMED.2022.62099.1198](https://doi.org/10.22038/HMED.2022.62099.1198)

Cite this paper as:

Taheri A, Evaluation of Professors in Some Prestigious Universities of the World: A Comparative Study. *Horizon of Medical Education Development*. 2023;14(1):15-32

\*Corresponding author: Alireza Taheri;  
Department of Orthotics and Prosthetics/Medical Education, Faculty  
of Rehabilitation Sciences, Isfahan University of Medical Sciences,  
Isfahan, Iran.

Email: Taheri@rehab.mui.ac.ir

## نحوه ارزشیابی استاد در برخی دانشگاه‌های معتبر جهان: نتایج یک مطالعه تطبیقی

علیرضا طاهری

۱. گروه ارتوز و پروتز / آموزش پزشکی، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده	مشخصات مقاله
<p><b>مقدمه:</b> یکی از شاخصه‌های مهم در ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها میزان توانمندی اساتید می‌باشد و این توانمندی با ارزشیابی قابل اندازه‌گیری است که در نتیجه آن حفظ و توسعه حرفه‌ای استاد می‌شود. استفاده از ارزشیابی کارآمدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است. در این مطالعه بر آن هستیم با نگاهی موثکافانه فرایند ارزشیابی در این دانشگاه‌ها با محوریت نظام آموزش بررسی و با یک جمع‌بندی بتوانیم به الگویی جامع برای ارزشیابی استاد در سیستم آموزش عالی ایران برسیم.</p> <p><b>روش کار:</b> این مطالعه تطبیقی به کمک الگوی بردی، سیستم‌های ارزشیابی استاد در دانشگاه‌ها با توجه به جدول رتبه‌بندی شانگهای و جستجو در وبسایت‌های دانشگاه‌های معتبر دنیا مورد بررسی قرار گرفت. همچنین از طریق رتبه‌بندی CWUR به کیفیت اساتید پرداخته شد. در نهایت نکات برجسته و تجاربی که از ارزشیابی استاد در این دانشگاه‌ها وجود داشت مورد بررسی و دقت قرار گرفت.</p> <p><b>نتایج:</b> پانزده دانشگاه مورد بررسی دارای وبسایت و راهنمای مشخص در ارزشیابی استاد بودند و همگی به اتفاق حیطه آموزشی استاد را به‌عنوان یکی از معیارهای ارزشیابی قرار داده و بر حسب نوع دانشگاه از دانشجو، همکار و مدیران جهت ارزشیابی استفاده می‌کنند. هر دانشگاه بر اساس پروتکل ارزشیابی خود که قبلاً به اطلاع اساتید رسیده برخوردار لازم اعمال می‌گردد و در این هدف‌گیری، ارزشیابی را یکی از قسمت‌های فرایند یادگیری دانسته و بر ارتقاء آن تأکید داشتند.</p> <p><b>نتیجه‌گیری:</b> با وجود تنوع در حیطه اساتید، اکثر نظام‌های ارزشیابی دانشگاه‌های معتبر دنیا در سه حیطه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات فعالیت دارند. با توجه به معیارها و انتخاب ملاک‌های ارزشیابی که همگی بر اساس اهداف و رسالت آن دانشگاه تهیه شده است نقش استاد و سنجش عملکرد آموزشی او در تحقق آن اهداف بسیار اهمیت دارد و اینکه ارزشیابی را یکی از قسمت‌های فرایند یادگیری دانسته و باید ارتقاء یادگیری را به دنبال داشته باشد.</p>	<p><b>نوع مقاله</b> مقاله اصیل پژوهشی</p> <p><b>پیشینه پژوهش</b> تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۴</p> <p><b>کلمات کلیدی</b> ارزشیابی استاد سنجش عملکرد آموزشی</p>



10.22038/HMED.2022.62099.1198

► نحوه ارجاع به این مقاله

Taheri A, Evaluation of Professors in Some Prestigious Universities of the World: A Comparative Study. Horizon of Medical Education Development. 2023;14(1):15-32.

رایانامه: Taheri@rehab.mui.ac.ir

\*نویسنده مسئول: علیرضا طاهری

گروه ارتوز و پروتز / آموزش پزشکی، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

## مقدمه

با یک دقت نظر در وضعیت آموزش عالی دانشگاه‌های دنیا به این نکته می‌رسیم که دانشگاه‌ها یک چرخه موفق هستند که از یک چرخه زندگی دانشگاهی یعنی نظام برنامه‌ریزی توسعه، نظام نگهداری و ارزیابی و اعتبارسنجی و نظام تولید و توزیع برخوردار باشند. نظارت و ارزیابی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به مشاهدات منظم توأم با دانش، بینش و آگاهی که به ثبت پدیده‌ها می‌پردازد اطلاق می‌شود و از ابزارهای کمی و کیفی چون گزارش‌ها، مشاهدات، چک‌لیست‌ها، نشست‌ها، ایده‌ها و حقایق بهره‌مند می‌گردد، به‌علاوه از طریق این ابزارها به جمع‌آوری بازخوردها پرداخته و اقدام به اصلاح امور می‌نماید.

ارزشیابی به یک فرایند نظام‌مند برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود که به‌منظور تعیین اینکه آیا اهداف مورد نظر تحقق یافته یا خیر و به چه میزانی، انجام می‌گیرد. هدف و نقش عمده آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه با کسب توانایی لازم جهت وظایف مربوط در حیطه عملکردی خود است و یکی از عوامل اصلی که می‌تواند آموزش را از حالت ایستا به مسیری پویا و با کیفیت سوق دهد ارزشیابی است. استفاده از ارزشیابی کارآمدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است. در همین راستا ارزشیابی استاد به‌عنوان یک پایه اساسی در سیستم آموزشی برای اینکه کیفیت ارزشیابی را تضمین کند و در نتیجه منجر به یک ثبات در آن سیستم شود محسوب می‌شود. (۱)

ارزشیابی به یک فرایند نظام‌مند برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود که به‌منظور تعیین اینکه آیا اهداف مورد نظر تحقق یافته یا خیر و به چه میزانی، انجام می‌گیرد. هدف و نقش عمده آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه با کسب توانایی لازم جهت وظایف مربوط در حیطه عملکردی خود است و یکی از عوامل اصلی که می‌تواند آموزش را از حالت ایستا به مسیری پویا و با کیفیت سوق دهد ارزشیابی است. استفاده از ارزشیابی کارآمدترین روش جهت بهبود کیفیت آموزشی است. در همین راستا ارزشیابی استاد به‌عنوان یک پایه اساسی در سیستم آموزشی برای اینکه کیفیت ارزشیابی را تضمین کند و در نتیجه منجر به یک ثبات در آن سیستم شود محسوب می‌شود. (۱)

با همین دیدگاه دانشگاه‌ها شروع به ارزشیابی کردند، اولین ارزشیابی در انگلیس در سال ۱۹۰۲ انجام گرفت و دانشگاه هاروارد نیز ارزشیابی اساتید خودش را برای اولین بار در سال ۱۹۲۴ انجام داد. (۲) همچنین بسته به اینکه هدف آموزشی استاد را چه چیزی بدانیم، ملاک موفقیت آموزشی

او نیز باید متناسب با آن هدف انتخاب شود. از آنجاکه برای فعالیت‌های آموزشی استاد هدف‌های مختلفی وجود دارد به همان نسبت ملاک‌های موفقیت آموزشی نیز متنوع‌اند. بنابراین چون ملاک‌های موفقیت آموزشی اساتید متعددند، روش‌های ارزشیابی از کار آنها نیز به همان میزان متفاوت است. بسته به اینکه هدف آموزشی استاد چه باشد و در شرایط خاص از او چه انتظاری داشته باشیم، روش ارزشیابی متناسب با آن هدف و شرایط و انتظار را باید به کار بندیم. ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی به علت اینکه در هر سازمانی باتوجه به راه‌های متفاوت در رسیدن به اهداف متفاوت است کار را کمی مشکل و پیچیده می‌کند. این پیچیدگی در نظام سلامت و عرصه بالینی نیز دوچندان می‌شود. (۳)

با تمام پیچیدگی‌های موجود ارزشیابی استاد به‌دلیل اینکه قرار است استاد مورد قضاوت و داوری قرار گیرد (۴) استمرار ارتقاء کیفیت، بهره‌وری و ایجاد فضای کار گروهی ضرورت می‌یابد. از طرف دیگر با ارزشیابی حوزه‌های مختلف به‌خصوص حیطه آموزشی می‌توان نسبت به موفقیت فرد تصمیم‌گیری کرد (۵) و نظام پاسخگو براساس صلاحیت را مستقر نمود. درحقیقت با داشتن یک چارچوب یکپارچه از استانداردهای حرفه‌ای که برآمده از مراحل مختلف زندگی حرفه‌ای استاد است به توسعه برنامه‌ها پرداخت. (۶) برای داشتن یک نظام ارزشیابی اثربخش وجود پارامترهای کلیدی و ارزشمند که در آن مؤسسه به‌نوعی استاد را برای طراحی و اجرای ارزشیابی درگیر کند ضرورت دارد و از طرف دیگر فیدبک حاصل از ارزشیابی باعث بهبود عملکرد استاد شود. لذا چنانچه ارزشیابی تکوینی و تراکمی توانمند انجام شود آثار مفیدی به‌دنبال خواهد داشت پس در نتیجه برای یک ارزشیابی کارآمد نیاز به چندین منبع خواهیم

شود محسوب می‌شود. (۱)

با همین دیدگاه دانشگاه‌ها شروع به ارزشیابی کردند، اولین ارزشیابی در انگلیس در سال ۱۹۰۲ انجام گرفت و دانشگاه هاروارد نیز ارزشیابی اساتید خودش را برای اولین بار در سال ۱۹۲۴ انجام داد. (۲) همچنین بسته به اینکه هدف آموزشی استاد را چه چیزی بدانیم، ملاک موفقیت آموزشی

داشت. (۷)

از جمله معیارهای رتبه‌بندی دانشگاه‌ها می‌توان آمارهای مبتنی بر تجربه، سطح علمی و کیفی اساتید، بورس‌های داده شده، تعداد دانشجویان، تجهیزات آزمایشی و پژوهشی و سایر موارد را نام برد.

برای این کار ابتدا دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی که باید رتبه‌بندی شوند مشخص و بعد معیارها برای این امر معین می‌شوند. تنوع بسیاری در این معیارها وجود دارد و طیف گسترده‌ای از سطح آموزش، تا تعداد وبسایت‌های سایت دانشگاه و مترادف آن را شامل می‌شود. از طرفی احتمال دارد شاخص منحصر به فردی که در رتبه‌بندی‌های گوناگون استفاده می‌شود، تأثیرش در هر رتبه‌بندی فرق داشته باشد. این مورد به این خاطر است که تعداد معیارهای انتخابی و سطح تأثیر هر یک در رتبه‌بندی‌های گوناگون، فرق دارد. مثلاً معیار کیفیت آموزش در رتبه‌بندی تایمز ۳۰ درصد و در رتبه‌بندی شانگهای ۱۰ درصد می‌باشد.

پراهمیت‌ترین معیاری که در اغلب رتبه‌بندی‌ها سنجیده می‌شود، سطح کیفی آموزش می‌باشد. عوامل مؤثر در این شاخصه معمولاً تعداد دانشجویان فارغ‌التحصیل دانشگاه و تعداد جوایز جهانی دریافت شده توسط دانشگاه به خصوص جایزه نوبل می‌باشند.

اما هر مؤسسه در امر رتبه‌بندی پارامترهای مختلفی را برای این شاخصه در نظر می‌گیرد. برای مثال در رتبه‌بندی QS دیدگاه‌های دانشگاهیان عالی‌مقام، در رتبه‌بندی شانگهای سطح کیفی هیئت علمی و اساتید و در رتبه‌بندی فاکتور جی میزان پیوندهای صفحات وب دانشگاه در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. از دیگر عوامل این معیار می‌توان به تعداد اساتید و دانشجویان بین‌المللی دانشگاه، کنفرانس‌ها و مشارکت‌های جهانی دانشگاه اشاره

کرد.

معیارهای دیگر در رتبه‌بندی دانشگاه از جمله نسبت اساتید به دانشجویان، اساتید و دانشجویان فارغ‌التحصیل با مقالات مستند، تعداد کتاب و روزنامه‌ها، میزان راندمان دانشگاه، اختراعات و خلاقیت‌های صنعتی می‌باشد. همچنین فعالیت‌های تحقیقاتی یکی دیگر از معیارهای مؤثر در رتبه‌بندی دانشگاه می‌باشد که به‌نحوی خروجی علمی دانشگاه را نشان می‌دهد.

باتوجه به اینکه اغلب دانشگاه‌های دنیا برای ارزشیابی استاد حیطه‌های سه‌گانه آموزشی، پژوهش و خدمات را تعریف کرده‌اند در این مطالعه بر آن هستیم با نگاهی موشکافانه فرایند ارزشیابی در این دانشگاه‌ها با محوریت نظام آموزش بررسی و با یک جمع‌بندی بتوانیم به الگویی جامع برای ارزشیابی استاد در سیستم آموزش عالی کشور برسیم.

### روش کار

این مطالعه تطبیقی به کمک الگوی بردی دارای مراحل توصیف، تفسیر، هم‌جواری و مقایسه می‌باشد که باتوجه به جدول رتبه‌بندی شانگهای و جستجو در وبسایت‌های دانشگاه‌های معتبر دنیا مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله اول (توصیف)

اطلاعات مبسوطی در مورد وضعیت و نظام حاکم جهت ارزشیابی استاد در کشورهای برتر با استفاده از کلیدواژه‌های "ارزشیابی اعضای هیئت علمی ۱" و "ارزشیابی عملکرد مدرسان ۲" و "ارزشیابی استاد ۳" در پایگاه داده‌ها، تهیه شد. همچنین باتوجه به رتبه‌بندی CWUR<sup>۴</sup> که تنها به کیفیت اساتید می‌پردازد وضعیت هر دانشگاه استخراج گردید. (این مؤسسه به سطح کیفی آموزش، سطح موفقیت کاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، شهرت اعضای هیئت علمی و سطح کیفی پژوهش‌ها آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در این امر صرفاً به نظرسنجی‌ها بسنده

بررسی قرار گرفت.

### نتایج:

از میان دانشگاه‌های معتبر دنیا، ۱۵ دانشگاه که وب‌سایت و راهنمای مشخص در ارزشیابی استاد داشتند که عبارتند از دانشگاه‌های آلبرتا، کلگری، جورجیا، سام هوستون، نوادا، میسوری، جانز هاپکینز، مینه‌سوتا، تنسی، تگزاس، میشیگان، یوتا، کارولینای شمالی، کانزاس و منچستر انتخاب شدند که اغلب این دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی شانگهای ۲۰۲۱ جزء دانشگاه‌های برتر هستند. رتبه کیفیت اساتید در هر دانشگاه نیز بیان شده است. (جدول ۱).

نمی‌کند) در مرحله دوم مطالعه (تفسیر)، اطلاعات به دست آمده از برنامه‌های ارزشیابی استاد براساس دفترچه راهنما و یا پروتکل‌های اصلی مندرج در سایت هر دانشگاه بود مورد بررسی دقیق، تفکر و استدلال قرار گرفت. در مرحله سوم مطالعه (همجواری)، شباهت‌ها و تفاوت‌های ارزشیابی‌های مختلف، در مورد نحوه اجرای مطالعه طبقه‌بندی شدند. در نهایت، در مرحله چهارم مطالعه (مقایسه)؛ برای پاسخگویی به آخرین و مهم‌ترین سؤال تحقیق، جمع‌بندی راهکارهای اجرایی برای ارزشیابی و نکات برجسته و تجارب هر دانشگاه در خصوص ارزشیابی استاد مورد

جدول ۱: رتبه‌بندی شانگهای و نمره کیفیت اساتید در دانشگاه‌ها بر اساس CWUR

نام دانشگاه	کشور	رتبه	نمره کیفیت استاد	نام دانشگاه	کشور	رتبه	نمره کیفیت استاد
میشیگان	امریکا	۱۵	۸۹/۲	جورجیا	امریکا	۷۶	۸۲/۹
جان‌هاپکینز	امریکا	۱۶	۸۹	آلبرتا	کانادا	۸۱	۸۲/۶
تگزاس	امریکا	۳۳	۸۶/۳	یوتا	امریکا	۱۱۲	۸۱/۳
مینه‌سوتا	امریکا	۴۶	۸۵	کانزاس	امریکا	۱۸۵	۷۹
منچستر	انگلیس	۵۷	۸۴/۱	کلگری	کانادا	۱۹۰	۷۸/۹

- دستیار - دستیار استاد ، استاد است و در دانشگاه میشیگان کهنه‌کار و تازه‌کار مطرح است و در دانشگاه‌های کانادا مربی، دستیار، دستیار استاد، استاد تمام است و در انگلیس به استاد، دستیار استاد ، مربی ارشد، دستیار مربی و مربی رتبه‌بندی می‌شوند. لازم به ذکر است ارزشیابی از تمام سطوح انجام می‌گیرد و فقط انتظارات متفاوت است.

طبق جدول شماره (۲) اکثریت دانشگاه‌ها در خصوص حوزه ارزشیابی به سه حیطه آموزش، پژوهش و خدمات می‌پردازند که البته در بعضی به آموزش وزن بیشتر می‌دهند و در بعضی وزن مساوی داده شده است. در تعداد کمی از دانشگاه‌ها نیز علاوه بر سه حیطه فوق به حیطه‌های دیگری مثل سنتی و مدیریتی نیز می‌پردازند. از جمله فاکتورهایی که در ارزشیابی استاد مورد توجه است، سطح استاد باتوجه به رتبه‌بندی آکادمیک در هر کشور است به‌طورمثال در دانشگاه‌های آمریکا رتبه‌بندی اساتید بر اساس استاد موقت

## جدول ۲: حوزه ارزشیابی و سطوح استاد

نام دانشگاه	حوزه‌های ارزشیابی	سطوح استاد
میشیگان	آموزش، پژوهش و خدمات	کهنه کار - تازه کار
جانز هاپکینز	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
تگزاس	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
مینوسوتا	آموزش، پژوهش، مراقبت از بیمار، مدیریت، توسعه حرفه‌ای و خودتوانمندی - حیطه شهروندی	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
منچستر	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد - مربی ارشد - دستیار مربی و مربی
جورجیا	سنتی، آموزش، پژوهش و خدمات و مدیریتی	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
آلبرتا	آموزش، پژوهش و خدمات	مربی - دستیار - دستیار استاد - استاد تمام
یوتاه	- اثربخشی آموزشی - فعالیت‌های علمی و خلاقانه - خدمات به (دانشگاه، جامعه، حرفه) - دیگر همکاری‌ها	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
کانزاس	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
کالگری	آموزش، پژوهش و خدمات	مربی - دستیار - دستیار استاد - استاد تمام
کارولینای شمالی	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
میسوری	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
تنسی	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
سام هوستون	آموزش (اثر بخشی)، پژوهش (خلاقیت) و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد
نوادا	آموزش، پژوهش و خدمات	استاد موقت - دستیار - دستیار استاد - استاد

استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای،<sup>۲</sup> (SP) در حد استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای،<sup>۳</sup> (LP) عدم تداوم در رعایت استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای و (UP) عدم رعایت حداقل‌های استاندارد عملکرد حرفه‌ای به‌عنوان مقیاس در نظر گرفته شده است. اگرچه امروزه اکثریت دانشگاه‌ها ارزشیابی را با روش آنلاین انجام می‌دهند ولی دانشگاه‌هایی مثل تگزاس برای ثبت از هر دو روش دستی و آنلاین با هم استفاده می‌برند و حتی دانشگاه‌های میشیگان و تنسی هنوز با روش دستی ارزشیابی را انجام می‌دهند.

در هر دانشگاهی طبق پروتکل تعریفی خود دانشگاه انتظاراتی برای استاد در هر حیطه نوشته شده و به رویت استاد می‌رسد و اگر نیاز به آموزش باشد دوره‌هایی پیش‌بینی شده است ولی به‌طور کلی در حیطه آموزش به مسائلی چون به انتشارات آموزشی مثل کتاب، سی‌دی آموزشی، شرکت فعال در همایش‌های آموزشی، ارائه خدمات به سازمان‌های آموزشی مثل دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش، شرکت در کارگاه‌های توسعه اساتید، مشارکت در برنامه‌های دوره‌های توسعه آموزشی، نظارت بر دانشجویان، متعهد بودن در اجرای استانداردهای دولتی و غیره پرداخته می‌شود. (جدول ۳)

اینکه چه مقیاسی برای ارزشیابی استاد در نظر گرفته می‌شود این هم در هر دانشگاهی متفاوت است مثلاً در دانشگاه میشیگان نمره ملاک است یعنی نصف نمره به عملکرد استاد و نصف دیگر به رشد یادگیری فراگیر اختصاص یافته و یا در دانشگاه یوتاه عناوینی مثل (EP) ۱ فراتر از

<sup>2</sup> Standard Professional Performance

<sup>3</sup> Low Performance

<sup>4</sup> Unacceptable Performance

<sup>1</sup> Exceptional Professional Performance

## جدول ۳: حوزه ارزشیابی و سطوح استاد

نام دانشگاه	انتظارات مورد ارزشیابی	مقیاس ارزشیابی	روش ارزشیابی
کلگری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- انتشارات آموزشی: بررسی مقالات همکار، بررسی مقالات غیر همکار، فصل‌های کتاب، ویدئو، سی‌دی</li> <li>- ارائه‌های آموزشی: ارائه‌های داخلی، همایش‌های خارجی، پوستر، سخنران</li> <li>- خدمت به سازمان‌های آموزشی: مثل انجمن‌های پزشکی و کالج‌ها، مشورت در آموزش و...</li> <li>- دریافت جایزه‌های آموزشی داخلی و خارجی</li> <li>- رهبری گروه‌های آموزشی کوچک، آموزش و ارزیابی مهارت‌های بالینی، کارگاه‌های توسعه اساتید، نظارت دانشجویان،</li> <li>- مشارکت در برنامه‌های دوره‌های توسعه آموزشی، ارزشیابی آموزشی مثل تست ساختار، هماهنگ‌کننده ارزشیابی</li> <li>- مدیریت آموزشی: شرکت فعال در کمیته‌های مدیریتی، دانشجویی، کریکولوم</li> <li>- نقش مؤثر در سازمان‌های استانی، ملی و بین‌المللی</li> <li>- توسعه برنامه‌های آموزشی مثل کریکولوم، ابزارهای آموزشی مثل ابزارهای یادگیری، گروه‌های کوچک، یادگیری راه دور، آسکی، آموزش مبتنی بر کامپیوتر</li> <li>- توسعه پرسنلی مثل آموزش بیمار استاندارد، توسعه مهارت‌های آموزشی رزیدنت‌ها و اساتید</li> </ul>	آنلاین	آنلاین
آلبرتا	<ul style="list-style-type: none"> <li>۱- تفاوت در کلاس‌های کوچک و بزرگ</li> <li>۲- عمق و پوشش موضوعات</li> <li>۳- آموزش دوره‌های جدید و توسعه آزمایشگاه‌های جدید</li> <li>۴- مشاوره‌های بیرون کلاس</li> <li>۵- کیفیت نظارت دانشجویان فارغ‌التحصیل</li> <li>۶- خلاقیت و ابتکار</li> <li>۷- آگاهی از عناصر جدید در فیلد آموزش</li> <li>۸- مفید بودن به‌عنوان یک منبع در گروه یا کالج</li> <li>۹- محصولات آموزشی مثل کتاب‌درسی، یادداشت‌های کلاسی</li> <li>۱۰- تبعیت از کریکولوم‌های تصویب‌شده کلاس</li> </ul>		
میشیگان	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استاندارد دولتی</li> <li>- انتظارات قبلی</li> <li>- دیگر استانداردها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نمره</li> <li>- نصف نمره به عملکرد</li> <li>استاد</li> </ul>	دستی

تغزاس		تسنسی
- نصف دیگر به رشد یادگیری فراگیر		مشارکت اساتید و فعالیت‌های توصیه‌شده و آموزش داده شده
-آنلاین	-آنلاین	استاندارد عالی و خوب برای ۳ سال مورد بررسی قرار می‌گیرد و ترفیع درجه و استاد دائمی بر اساس مستندات زیر انجام می‌شود:
-دستی	-دستی	۱- ایجاد یک مدیریت خوب و سازماندهی برای یک محیط یادگیری (سیلابس‌ها، فهرستی از دوره، اهداف یادگیری، راهنمای مطالعه و ...)
		۲- خلاقیت، ابداعات، تفکر عمیق و روش‌های تفکر و موادها (تجارب کلینیکی یا آزمایشگاهی منحصر بفرد، فعالیت‌های کلاسی، پروژه و...)
		۳- پیگیری و دریافت فیدبک از دانشجویان و دیگران در رابطه با عملکرد آموزشی (نمرات دانشجویان و کامنت‌ها، ارزشیابی همکار از کلاس و یا مواد ...)
		۴- بازخورد کامل از فیدبک‌ها (آنالیز داده‌های کمی و کیفی، خلاصه، نظر کلی)
		۵- تنظیم و تطبیق ساختن (کامنت‌ها و گزارشات در باره آنچه کرده و آنچه انجام نداده و اندیشه در خصوص چراهای آن)
		۶- (EP) فراتر از استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای (SP) در حد استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای (LP) عدم تداوم در رعایت استانداردهای قابل قبول در عملکرد حرفه‌ای (UP) عدم رعایت حداقل‌های استاندارد عملکرد حرفه‌ای
		نوادا
		عالی، ستودنی، رضایت‌بخش و یا عدم رضایت
		آموزش کلاسی
		توسعه آموزش
		آموزش در کلینیک (آموزش یک‌به‌یک بالای سر بیمار، نظارت بر ارزیابی و معاینه بیمار، آموزش در موقعیت‌های گروهی مثل راندهای گروهی بستری و درمانگاهی و...)
		راهنمایی به دانشجویان و تحصیلات تکمیلی
		جهت‌دهی به دانشجویان در امر تحقیق
		عضویت در کمیته پایان‌نامه
		نوشتن کتاب‌درسی
		به‌کاربردن یک تکنیک نوین آموزشی برای اولین بار
		سام هوستون
		رسالت‌های آموزشی براساس استانداردهایی مثل تکنولوژی آموزشی، استانداردهای پاسخگویی آموزشی
		جانز هاپکینز
		نمره در نظر گرفته شده تا سال ۲۰۱۱
		دستی و از آن
		است
		به بعد آنلاین



آنلاین	جورجیا
	مینوسوتا
	کانزاس
	میسوری
	تگزاس
	منچستر
دستی و آنلاین	کارولینای شمالی
<p>علمی و پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و اثربخشی کیفیت آموزشی آنها به کار می‌رود. برای این منظور لازم است که سوابق و مدارک مربوط به فعالیت‌های علمی - آموزشی استاد گردآوری شود. این روش نیز مانند سایر روش‌ها خالی از اشکال نیست، یکی از مشکلات درگیر با این نوع ارزشیابی پایین بودن سطح پایانی آن است، بدین معنی که بین نمراتی که اساتید مختلف به یک استاد می‌دهند همخوانی زیادی دیده نمی‌شود علاوه بر این اعضای هیئت علمی در ارزشیابی یکدیگر نمرات سطح بالایی به هم می‌دهند و در مشاهدات کلاسی خود از کار یکدیگر میان آنها توافق زیادی به چشم نمی‌خورد. به رغم مشکلات فوق استفاده از این روش اجتناب‌ناپذیر است و به عنوان مکمل سایر روش‌ها می‌باشد، البته بعضی دانشگاه‌ها مثل کالگری و آلبرتا از دانشجو بهره می‌گیرند و بعضی مثل دانشگاه تگزاس از همکار سطح بالاتر سطح برابر و سطوح پایین کمک می‌گیرند که این به سطح استاد ارزشیابی شونده نیز برمی‌گردد. (جدول ۴)</p> <p>همچنین از گزارش سالیانه - خودارزیابی استاد - میزان اعتنا به فیدبک مدیر و مشاهده عملکرد استاد به صورت مستقیم و مشاهده یادگیری فراگیر به صورت غیرمستقیم نیز در ارزشیابی استفاده می‌شود.</p>	<p>درخصوص زمان ارزشیابی به طور متوسط اکثریت دانشگاه‌ها سالیانه انجام می‌دهند ولی دانشگاهی مثل تگزاس هر ترم ارزشیابی استاد را انجام می‌دهد و دانشگاهی مثل میشیگان برای تصمیم‌گیری نسبت به حفظ موقعیت استاد ۳ سال متوالی انجام می‌شود. (جدول ۴)</p> <p>اینکه ارزیابان چه کسانی هستند در اکثریت مراکز علمی دنیا ارزشیابی توسط مسئولین، همکاران، دانشجویان و خود استاد (خودارزیابی) انجام می‌شود که از میان روش‌های ذکر شده می‌توان به ارزشیابی دانشجویان که از رایج‌ترین مواردی است که در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی به کار می‌رود اشاره نمود. این نوع ارزشیابی عموماً در آخر هر ترم انجام می‌شود (جدول ۴) در این روش مدیران و مسئولان مؤسسه‌های آموزشی به طور رسمی و غیررسمی نظر دانشجویان را درباره ویژگی‌های مختلف شخصی و حرفه‌ای اساتید مؤسسه خود جویا می‌شوند و براساس نظر آنان به قضاوت درباره میزان شایستگی آنها می‌پردازند. به رغم اختلاف نظرهای زیادی که درباره استفاده از نظرهای دانشجویان برای ارزشیابی از اساتید وجود دارد این روش کاربرد زیادی دارد.</p> <p>ارزشیابی توسط همکاران نیز در کنار دانشجویان به کار می‌رود. این روش بیشتر به منظور داوری درباره فعالیت‌های</p>

## جدول شماره ۴: زمان ارزشیابی و روش‌های ارزشیابی و ارزیابان

نام دانشگاه	زمان ارزشیابی	روش ارزشیابی	ارزشیابی‌کنندگان
کلگری	- هر سال یک‌بار	- بازبینی عملکرد توسط مدیر گروه - گزارش سالیانه - خودارزیابی - بررسی فیدبک مدیر	- دانشجو
آلبرتا	سالیانه	- گزارش سالیانه	- دانشجو
میشیگان	سه سال متوالی	۱- تعداد دفعات مشاهده عملکرد استاد ۲- مشاهده یادگیری فراگیر - ابزار کیفی	مشاهده فراگیران - همکاران
تگزاس	هر ترم	- مشاهده (تکالیف و دوره) - ابزار منعکس‌کننده فعالیت‌های یادگیری - دانشجو	همکار شامل - سطح بالاتر - برابر - سطح پایین
تنسی	یک‌سال تحصیلی دوره ۳ ساله	- شروع فرایند بررسی سالانه: برنامه‌ریزی کنفرانس سالیانه و آماده‌شدن برای کنفرانس بازبینی - آماده‌کردن مستندات توسط استاد: خلاصه‌ای از اهداف و برنامه سال گذشته، خلاصه‌ای از فعالیت‌های انجام‌شده، لیستی از برنامه‌ها و اهداف خاص برای سال بعدی - ارزیابی مدیر گروه - آماده‌سازی فرم بازبینی سالیانه: توصیف داستانی از پیشرفت استاد روی اهداف - بازبینی فرم بازبینی سالیانه - پاسخ به گزارش بازبینی سالیانه - انتقال ارزشیابی به مدیر از طریق گزارش - بازبینی رئیس از فرم بازبینی سالیانه	- دانشجویان - آموزش‌دهندگان
نوادا	سالیانه		مدیر، سرپرست و یا مسئول مستقیم و دانشجو و همکار
مینوسوتا	یک دوره سه‌ساله		همکار و دانشجو
سام هوستون	سالیانه	مشاهده عملکرد در محیط آموزشی	دانشجو و مدیر
میسوری	سالیانه	خودارزیابی	وزن نظر دانشجو ۵۰٪ است

جائز هاپکینز	هرسال	نظام ارزشیابی مبتنی بر شواهد است؛ لذا از مشاهده - مصاحبه و نظرسنجی کمک گرفته می شود	دانشجو - همکار و پرونده آموزشی
جورجیا		خودارزیابی	مرور همتایان و ارزشیابی دانشجو
یوتاه		بازبینی سالیانه	
کانزاس		انتقال ارزشیابی به مدیر از طریق گزارش	دانشجو و همکار
منچستر	سالیانه		
کارولینای شمالی	دوره‌ای	بازبینی هر ۵ سال یکبار برای دستیار استاد	دانشجو و همکار

درج شده است و یا اینکه در بدو ورود دانشگاه تنسی یک کتاب راهنما به افراد داده می شود در خصوص نحوه برخورد با نتایج ارزشیابی نیز هر دانشگاهی با توجه به مصوبات کمیته ارزشیابی استاد متفاوت عمل می کند یعنی طیف گسترده‌ای را در بر می گیرد یعنی از اخراج یک استاد تا گذراندن برنامه اصلاحی تا پرداخت و اعمال در ارتقاء استاد انجام می شود. (طبق جدول ۵).

تقریباً تمام دانشگاه‌های مورد بررسی از هر دو روش تکوینی که و تراکمی یعنی پایان هر ترم تحصیلی یا پایان دوره و یا پایان هر سال تحصیلی ارزشیابی را انجام می دهند. البته اینکه به چه شکلی و طی چه فرایندی ارزشیابی انجام می شود در هر دانشگاهی متفاوت است به طور مثال در دانشگاه کالگری نامه‌ای به اساتید ارسال می گرد که اهداف و انتظارات و نوع فرایند ارزشیابی در آن به صورت شفاف

### جدول شماره ۵: نوع ارزشیابی - نحوه اطلاع رسانی به استاد و نحوه برخورد ارزشیابی

نام دانشگاه	نوع ارزشیابی	نحوه اطلاع رسانی	نحوه برخورد با نتیجه ارزشیابی
کالگری	تکوینی - تراکمی (انتهای دوره)	دریافت نامه در بدو استخدام (شامل اهداف - انتظارات - فرایند ارزشیابی)	
میشیگان	تکوینی - تراکمی	اهداف و فرایند به صورت آنلاین در سایت دانشگاه برای اساتید بارگزاری شده است.	- در صورت بی اثر بودن دو سال کنار گذاشته می شوند - در صورت اثربخش بودن سیستم پرداخت صلاحیت
نوادا	تکوینی - تراکمی	آیین نامه	

تنسی	تکوینی - تراکمی	تمام وظایف و برنامه‌های مورد انتظار در قالب یک کتاب راهنما به اساتید توضیح داده می‌شود.	- در صورت دریافت نمره عملکرد هیئت‌علمی تحت عنوان " پایین‌تر از انتظارات " و " دور شدن از انتظارات " لازم است یک برنامه اصلاحی داشته باشد.
			- در صورت داشتن عنوان " افزایش شهریه براساس عملکرد یا merit pay داده می‌شود.

جورجیا	تکوینی - تراکمی	علاوه بر درج وظایف و انتظارات، فرصتی برای پاسخ به نمره ارزشیابی قرار داده شده است.
سام هوستون	تراکمی - تکوینی	استانداردهایی مثل تکنولوژی آموزشی، استانداردهای پاسخگویی آموزشی در اختیار استاد قرار می‌گیرد
میسوری	تکوینی - تراکمی	چون به حیطة عملکرد توجه خاص شده لذا رعایت الزامات و استانداردهای اخلاقی نیز کنار دیگر دستورات‌عمل‌های استاندارد شده ضرورت دارد.
مینوسوتا	تکوینی - تراکمی	استانداردها و معیارها توسط کمیته ارزشیابی مشخص و از طریق وب دانشگاه به اطلاع اساتید می‌رسد
یوتاه نوادا جانز هاپکینز کانزاس میسوری منچستر کارولینای شمالی	تکوینی - تراکمی	اهداف و فرایندها به صورت آنلاین در سایت دانشگاه برای اساتید بارگزاری شده است.

در بازخورد، همه دانشگاه‌ها برنامه خاص خود را دارند ولی اینکه چگونه فیدبک به اساتید منتقل می‌شود اشاره‌ای ننموده‌اند اما درخصوص رفع ایراد وارد به‌طور مثال در

دانشگاه تنسی نسبت به پاسخگوبودن استاد نسبت به ایراد وارده روش نامه‌نگاری به مدیر و برنامه‌ریزی جهت بهبود را به‌صورت مشخص قید نموده است.

### بحث و نتیجه گیری

گزارش‌های کشورهای مختلف نشان می‌دهد که در مسیر تکامل فرایند ارزشیابی لازم است ابتدا فلسفه، اهداف، نقش و اهمیت ارزیابی در سطوح مختلف آموزش عالی و جامعه شناخته شود. همچنین اصول، روش‌ها و عملکردهای نظام ارزیابی به درستی و به صورت شفاف تعریف و تعیین شوند که از چه ابزار، شاخص‌ها و استانداردهایی بایستی در امر ارزیابی به منظور تعیین سطح اعتبار نظام آموزش عالی بهره جست.

در جهان امروز برای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی پنج وظیفه اصلی در سطح بین‌المللی ترسیم شده که نقش آنها را از تک‌نقشی و تک‌نهادی به چندنقشی و چندنهادی تبیین نموده‌اند. اهم این وظایف و نقش‌ها شامل آموزشی، پژوهشی، خدماتی، انتشاراتی و رشد حرفه‌ای می‌باشد.

اگرچه بعضی از دانشگاه‌ها این حیطه‌ها را با تغییراتی بیان کرده‌اند به طور مثال دانشگاه سام هوستون به آموزش، تلاش حرفه‌ای و پژوهشگری، فعالیت‌ها و رشد حرفه‌ای و فعالیت‌های غیرآموزشی پرداخته و دانشگاه مینه‌سوتا علاوه بر حیطه‌های فوق به حیطه شهروندی نیز اشاره دارد ولی درون‌مایه همگی رسالت‌محور بودن است. آنچه که مهم است این است که برای حصول اطمینان از تحقق این وظایف نیاز به طراحی سیستم‌های ارزیابی در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی است به عبارت دیگر افزایش حیطه ارزشیابی در بعضی کشورها با هدف شناسایی دقیق‌تر حیطه‌های اساتید است.

به عبارت دیگر نظام ارزیابی دانشگاهی به‌عنوان یک فرایند از فرایندهای نظام دانشگاهی باید از ابتدای فعالیت هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی طراحی و استقرار یابد تا بتواند از تحقق رسالت، مأموریت و هدف‌های ویژه و وظایف پنج‌گانه دانشگاه اطمینان پیدا کند.

این امر زمانی امکان‌پذیر است که نظام ارزیابی دانشگاهی درباره مطلوبیت (عوامل درون‌داد (دانشجو، هیئت‌علمی، برنامه درسی، فرایند تدریس، یادگیری) و عوامل برون‌داد (دانش آموختگان، تولیدات)) به‌طور مستمر قضاوت به‌عمل آورد و نتیجه آن جهت بهبود امور آموزشی، پژوهشی، خدماتی، انتشاراتی، رشد حرفه‌ای و عرضه خدمات تخصصی به جامعه قرار گیرد.

مطالعه حاضر نشان می‌دهد که با وجود حیطه‌های گسترده برای عملکرد اساتید، اکثر نظام‌های ارزشیابی دانشگاه‌ها سه حیطه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات را به لحاظ کمیت و کیفیت با استفاده از منابع متنوع ارزشیابی می‌کنند. دانشگاه‌هایی که به حیطه آموزش بیشترین وزن را می‌دهند در انجام رسالت خود موفق‌ترند. در این میان دانشگاه میسوری با تخصیص ۵۰ درصد به بالا و یا دانشگاه کاریلونای شمالی ۵۰ تا ۷۰ درصد ارزشیابی را به حوزه آموزش اختصاص داده‌اند. با انتخاب و وزن‌دهی ملاک‌های ارزشیابی بر اساس رسالت و اهداف استراتژیک هر دانشگاه میزان تلاش و سهم اساتید در تحقق آنها مشخص می‌شود. (۸)

منابع انسانی در سازمان‌ها مهمترین منبع و در مراکز آموزش عالی هیئت‌علمی مهمترین و گران‌ترین رکن محسوب می‌شوند (۹) از این رو ارزشیابی عملکرد آنان یکی از عوامل مهم سازمان و از مسئولیت‌های اصلی مدیران جهت حفظ، توسعه حرفه‌ای و ارتقای اعضا می‌باشد. (۱۰)

از مهمترین دلایل ضرورت قضاوت در مورد عملکرد اساتید، ارتقای مستمر کیفیت، بهره‌وری عملکرد به‌صورت فردی و گروهی از طریق ارائه بازخورد و پیگیری کارهای انجام‌شده جهت دستیابی به اهداف فردی و گروهی است. (۱۱) اندازه‌گیری کمی و ارزشیابی خدمات آموزشی، پژوهشی و بالینی اساتید به تصمیم‌گیری نسبت به تمدید

را نشان می‌دهد. شاید بتوان گفت بهترین شیوه برای ارزشیابی از یک استاد خودارزیابی است، زیرا زمانی که مسئولیت قضاوت و داوری درباره نحوه آموزش به خود وی محول شود و او نتیجه فعالیت‌های خود را نامناسب تشخیص دهد، مسئولیت اصلاح و بهبودبخشیدن به عملکرد خود را خواهد پذیرفت. این نوع ارزشیابی در اساتید تازه کار بیشتر مؤثر است. (۱۶)

روش‌های مختلفی برای خودارزیابی اساتید وجود دارد. من جمله می‌توان به ثبت ویدئویی از کلاس درس، نگهداری یک دفتر روزانه آموزشی و نوشتن جزئیات پیشرفت مثل چیزهایی که یاد داده یا چیزهایی که می‌توانست بهتر انجام شود و... اشاره نمود.

اگرچه خودارزیابی استاد تا حد زیادی در اصلاح فرایند آموزشی تأثیرگذار است ولی به‌تنهایی کافی نبوده و لازم است از دیگر فیدبک‌ها بهره برد. فیدبک به اساتید برای بهبود عملکرد در سال بعدی است در حقیقت هدف فیدبک در اساتید با عملکرد پایین یک استراتژی اثربخش برای بهبود ارزشیابی دانشجو محسوب می‌شود. (۱۷) نظرات دانشجویان در این میان نقش اساسی دارد. امروزه فیدبک دانشجو به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای دانشگاه‌ها جهت ارزشیابی استاد محسوب می‌شود. (۱۸، ۱۹)

استمرار در گرفتن نظرات دانشجویان یک اصل در ارتقاء و بهبود حوزه کاری استاد می‌باشد لذا انجام آن در همه کلاس‌ها و هر ترم لازم است. البته در کنار دانشجو دیگر موارد ارزشیابی به‌صورت یک بسته طی یک دوره زمانی انجام می‌شود به‌طور مثال در بعضی از دانشگاه‌ها یک دوره سه‌ساله معیار می‌شود (۲۰-۲۲) و در بعضی سالیانه (۲۳-۲۷) و در بعضی هر ترم (۳۰) انجام می‌شود.

از دیگر ابزارهای اندازه‌گیری صلاحیت اساتید می‌توان به ارزشیابی براساس یادگیری دانشجویان اشاره نمود. در این

قرارداد، جایگزینی، ارتقاء یا رسمی‌شدن اساتید (۱۲) پاسخگویی و ایجاد نظام‌های پرداخت شایسته در دانشگاه‌ها (۹) کمک شایانی می‌کند.

ما در ارزشیابی آموزشی به‌دنبال اهدافی خاصی من جمله رشد فراگیر و توسعه ابزار ارزشیابی هم برای استاد و هم برای مدیران هستیم. در این میان باید آموزش‌دهنده از هر جهت برای فعالیت آموزشی آماده باشد تا بتواند فراگیر را برای ایفای یک نقش فعال تشویق نماید. طبیعتاً برای ارتقاء توانمندی‌های استاد می‌توان از راه‌های مختلف کمک گرفت که در این میان خودارزیابی استاد یکی از این راه‌ها می‌باشد. در کشورهای مختلف نقش استاد متفاوت ذکر نشده و همه بر پاسخگویی (۱۲) و رعایت استانداردهای عملکردی از یک استاد انتظار می‌رود (۱۳) لذا به‌وضوح می‌توان این رعایت استانداردها را در خودارزیابی ملاحظه نمود. دلیلی و همکاران مواردی مثل ارزشیابی مرحله‌ای و پایانی اساتید، بازخورد میان‌ترم دانشجویان، ارزشیابی پایان‌ترم، خودارزیابی اساتید و طرح توسعه حرفه‌ای را اجزای ارزشیابی می‌دانند. این خودارزیابی با مستندات که پیش‌بینی شده بهتر محقق می‌شود لذا اکثر دانشگاه‌ها به پرونده عملکرد به‌عنوان یک ابزار معتبر برای بررسی عملکرد اساتید استفاده می‌کنند این پرونده شامل اهداف آموزشی، مسئولیت‌ها، استانداردها، فنون تدریس، توسعه حرفه‌ای به‌صورت کتبی و سالیانه استفاده می‌شود. (۱۴)

خودارزیابی اساتید یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی استاد است و با اعتقادات وی در مورد توانایی‌اش در آموزش به فراگیران در ارتباط است. خودارزیابی یکی از ابزارهای مهم و مطمئن برای کیفیت و کارآمدی اساتید در آموزش عالی به‌شمار می‌رود (۱۵) و بینش عمیقی در ارتباط با نقاط قوت و ضعف ارائه می‌دهد و بهترین و مناسب‌ترین نقطه شروع برای تدوین خط و مشی‌های پیشرفت و توسعه

منطقه‌ای یا ملی استاد، دریافت قدردانی‌های آموزشی توسط استاد، میزان حضور در کنفرانس‌های آموزشی، کارگاه‌های آموزشی، مشارکت در گروه‌های بحث آموزشی و ... اشاره نمود که برای اجرای تمام موارد فوق نیاز به تدوین پروتکل و آیین‌نامه است.

در این مطالعه به دو هدف عمده ارزشیابی اساتید که بین همه دانشگاه‌های مورد نظر مشترک بود برخورد کردیم که یکی اهداف تکوینی یعنی ارتقاء مستمر کیفیت و بهره‌وری عملکرد و توسعه فردی و حرفه‌ای بود و دیگری اهداف نهایی برای تصمیم‌گیری مدیریتی بود که بر همین اساس نیز ارزشیابی تکوینی و پایانی نیز انجام می‌گیرد به‌طور مثال دانشگاه جان هاپکینز از داده‌های مرحله‌ای و پایانی برای توسعه مداوم و تصمیم‌گیری در مورد ترفیع افقی و عمودی استفاده می‌کند.

از دیگر مسائلی که در بعضی کشورها به‌طور شفاف قابل ملاحظه است اینکه از فرایند بازبینی اصولی و علمی برای پایاسازی نظام ارزشیابی بهره می‌برند. (۳۰-۳۲)

درخصوص مقیاس ارزشیابی هر دانشگاه بر اساس دستورالعمل خود عمل می‌کند به‌طور مثال بعضی از نمره برای ارزشیابی کمک می‌گیرند (۳۳) و بعضی نمره را در قالب رتبه (۳۴) که در جدول شماره (۳) آمده مطرح می‌کنند. همچنین درخصوص نحوه برخورد با نتایج ارزشیابی نیز دانشگاه‌ها به‌صورت دستورالعمل‌های داخلی خود عمل می‌کنند مثلاً بعضی فرایند کنار گذاشتن از تدریس در یک مدت زمان خاص برای اصلاح و یا در صورت اثربخشی سیستم پرداخت شایستگی در نظر گرفته می‌شود (۳۳) و بعضی دیگر فرایند و گذراندن دوره اصلاحی برای نمرات ارزشیابی دور از انتظار در نظر گرفته شده است. (۳۴)

روش معمولاً از میزان یادگیری با پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان به‌عنوان ملاک شایستگی اساتید استفاده می‌شود. برای تعیین میزان یادگیری دانشجویان از وسایل گوناگونی مانند امتحانات کلاسی، تکالیف درسی و یا آزمون‌های استاندارد شده استفاده می‌شود. این روش را می‌توان یکی از بهترین روش ارزشیابی معلم دانست، به‌شرط آنکه پذیرفته شود مهم‌ترین هدف آموزشی معلم ایجاد یادگیری در شاگردان است.

ارزشیابی‌های توسط همکار از دیگر ابزار ارزشیابی استاد است که بیشتر به‌صورت تکوینی انجام می‌شود و شواهدی برای بازخورد روی این نوع ارزشیابی‌ها آماده می‌شود. ارزشیابی توسط هم‌تایان یک رویه در اکثر دانشگاه‌های دنیا می‌باشد که در اغلب دانشگاه‌های مورد بحث به‌صورت شفاف قابل ملاحظه است. اینکه در ارزشیابی استاد آیا دانشجو بهتر قضاوت می‌کند و یا همکار، اگرچه نگاه همکار در مشاهده کلاس موشکافانه است ولی فاکتورهای مخدوش‌کننده‌ای می‌تواند از دقت و صحت آن بکاهد ولی دانشجو به‌علت درگیری مستمر و تأثیر آن در یادگیری یک منبع خیلی خوب برای ارزشیابی استاد محسوب می‌شود. (۲۸)

آنچه مسلم است این است که اساتید در طراحی و اجرا در سیستم ارزشیابی درگیر شوند (۲۹) استاد باید به کیفیت و کمیت آموزش خود پاسخگو باشد و در این راه با رعایت اولویت‌های سطوح مختلف در آموزش در ارزشیابی مشارکت کند از جمله این موارد می‌توان به ارزیابی تک‌تک دانشجویان به‌طور مستقل - میزان تعاملات با دانشجو، میزان درگیری مستقیم دانشجو در تحقیق، مشارکت دادن دانشجو در پروژه یا برنامه‌های آموزشی، به‌کارگیری دانشجو در نوشتن مقاله یا یک فصل از کتاب به همراه استاد، به‌کارگیری دانشجویان در ارائه‌های داخلی،

آموزش ناظران در دادن بازخورد، و در نهایت بازبینی دوره‌ای سیستم ارزشیابی حتماً انجام شود. در این مطالعه با وجود تنوع در حیطه اساتید، اکثر نظام‌های ارزشیابی دانشگاه‌های معتبر دنیا در سه حیطه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات فعالیت دارند. با توجه به معیارها و انتخاب ملاک‌های ارزشیابی که همگی براساس اهداف و رسالت آن دانشگاه تهیه شده است نقش استاد و سنجش عملکرد آموزشی او در تحقق آن اهداف بسیار اهمیت دارد و اینکه ارزشیابی را یکی از قسمت‌های فرایند یادگیری دانسته و باید ارتقاء یادگیری را به دنبال داشته باشد.

#### **تقدیر و تشکر:**

از استاد سرکار خانم دکتر یمانی کمال تشکر را دارم. اینجانب هیچ گونه تضاد منافع ندارم.

در نهایت از جمع‌بندی مطالعات مختلف در دانشگاه‌های معتبر دنیا در خصوص ارزشیابی اساتید گام‌های زیر قابل توصیه است که عبارتند از تعیین دقیق و روشن اهداف، دخالت دادن شرکت‌کنندگان در ارزشیابی در برنامه‌ی بهبود روند ارزشیابی، استفاده از یک ارتباط باز و نیز توسعه وسیع ابزار قبل، حین و بعد از تطابق سیستم ارزیابی، اطمینان از انعطاف‌پذیر و قانونی بودن سیستم، تعیین منابع جمع‌آوری اطلاعات برای ارزشیابی هر کدام از مسئولیت‌های فرعی در آغاز دوره‌ی ارزشیابی، استفاده از منابع مختلف مثل خودارزشیابی - هم‌تایان - دانشجویان - پرونده آموزشی برای جمع‌آوری اطلاعات، تعریف معیارها و استانداردهای هر کدام از مسئولیت‌های آموزشی، آموزش ارزیاب‌ها،



## References

- Green ME, Ellis CL, Fremont P, Batty H. Faculty evaluation in Departments of Family Medicine: do our universities measure up? *Medical education*. 1998;32(6):597-606.
- Shinkfield AJ, Stufflebeam DL. *Teacher evaluation: Guide to effective practice*. Netherlands: Springer Science & Business Media; 2012.
- Dienemann J, Shaffer C. Faculty performance appraisal systems: Procedures and criteria. *Journal of professional nursing*. 1992;8(3):148-54.
- Rifkin T. *The status and scope of faculty evaluation*. Bethesda: ERIC Clearinghouse; 1995. Available from: <http://www.ericdigests.org/1996-1/status.htm>
- Nutter DO, Bond JS, Collier BS, D'Alessandri RM, Gewertz BL, Nora LM, et al. Measuring faculty effort and contributions in medical education. *Academic Medicine*. 2000;75(2):200-7.
- Nunn T, Cosker T, Bose D, Pallister I. Immediate application of improvised pelvic binder as first step in extended resuscitation from life-threatening hypovolaemic shock in conscious patients with unstable pelvic injuries. *Injury*. 2007;38(1):125-8.
- Glazerman S, Goldhaber D, Loeb S, Raudenbush S, Staiger DO, Whitehurst GJ, et al. Passing muster: Evaluating teacher evaluation systems. *Brown Center on Education Policy at Brookings*. 2011;1(1):1-36.
- University TMS. *Faculty Handbook Proposed Revision for Section evaluation*. USA: <http://www.missouristate.edu/provest/faculty>; 2017.
- Bland CJ, Wersal L, VanLoy W, Jacott W. Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. *Academic medicine*. 2002;77(1):15-30.
- Chambers DW, Boyarsky H, Peltier B, Fendler F. Development of a Mission-Focused Faculty Evaluation System. *Journal of dental education*. 2003;67(1):10-22.
- Madison A. Demonstrating performance and accountability through mission-based evaluation.[cited 2005 Jun 13]. Available from: <http://www.nonprofitquarterly.org/content/view/full/428>.
- Dailey A. *Accreditation preparation: A Faculty Evaluation Model Based on WCET Best Practice Standards*. Park University. 2004;14(1):19-31.
- Faubert V. *School evaluation: Current practices in OECD countries and a literature review*. OECD Publishing; 2009.
- Gordon P. *Running head: Student evaluations of college instructors*. Retrieved September. 2005;78(1):18-30.
- Miller J, Seldin P. *Changing Practices in Faculty Evaluations: Can Better Evaluation Make a Difference?* *Academy*. 2014;100(1):10-22.
- Danielson C, McGreal TL. *Teacher evaluation to enhance professional practice*: Ascd; 2000.
- Pincavage A, Cifu A. *Faculty member feedback reports*. *The Clinical Teacher*. 2015;12(1):50-4.
- Goe L, Bell C, Little O. *Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis*. National Comprehensive Center for Teacher Quality. 2008;17(1):10-18.
- Duong T-VT, Do T-D, Nguyen N-P, editors. *Exploiting faculty evaluation forms to improve teaching quality: an analytical review*. 2015 Science and Information Conference (SAI); 2015.
- University MS. *Faculty Evaluation Procedures for Reappointment USA*: [www.crlt.umich.edu](http://www.crlt.umich.edu); 2016.
- Minnesota Uo. *Faculty Evaluation USA: Faculty Evaluation Committee (FEC)*; 2017.
- TUoT. *Faculty-evaluation USA*: [provost.utk.edu/faculty-evaluation](http://provost.utk.edu/faculty-evaluation); 2017.
- <https://www.ualberta.ca/science/about-us/faculty-and-staff-resources/faculty-evaluation>
- Aou. *Faculty-evaluation canada*: <https://www.ualberta.ca/science/about-us/faculty-and-staff-resources/faculty-evaluation>; 2018.
- Cou. *Faculty evaluation canada*: <https://cumming.ucalgary.ca/.../criteria>; 2017.
- College TNs. *Faculty/Evaluation USA:2016*. [nsc.smartcatalogiq.com/en/College...and...Faculty/Evaluation](http://nsc.smartcatalogiq.com/en/College...and...Faculty/Evaluation).
- Nursing.jhu.edu/TUoJH. *Faculty evaluation*. USA: [faculty\\_research/faculty/handbook/index.html](http://faculty_research/faculty/handbook/index.html);2018 ;11(1):15-25.
- Houston TUo. *Faculty-course-evaluation: www.uh.edu/measurement-evaluation.../faculty-course-evaluation* Measurement and Evaluation Center; 2017.
- Aleamoni L. *Who are better at evaluating faculty teaching peers or students*. *Psychology and Cognitive Sciences – Open Journal*. 2016;3(1):15-30.
- Kyriakides L, Creemers B. *Testing the dynamic model of educational effectiveness: teacher effects*

on cognitive and affective outcoms. Academia. 2006;77(1):15-30.

30. University KS. Criteria and Procedures on Faculty Evaluation for Tenure, and Promotion USA: Department of Chemical Engineering: College of Engineering; 2018.

31. Documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=10027 TUomFE. Faculty Evaluation UK: Faculty Evaluation (2016/09) documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=10027.2016.

32. University US. faculty evaluation USA: <https://www.usu.edu/fsenate/handbook/FSHandbook>; 2016-2017.

33. Provost.uga.edu/index.php/policies/.../1-06-1-written-annual-review UoG. faculty evaluation USA: provost.uga.edu/index.php/policies/.../1-06-1-written-annual-review; 2016.

34. Carolina TUoN. Faculty Evaluation Model. [Online]. USA: [http://www.uncp.edu/aa/handbook/01-02/pdf/Chapter\\_4A-1\\_11.6.PDF](http://www.uncp.edu/aa/handbook/01-02/pdf/Chapter_4A-1_11.6.PDF). [20/06/2005]. 2017.