



## شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان و نقش آن در بهبود کیفیت دانشگاهی

مریم مرادی پادوک، دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی شهری، دانشگاه اصفهان

*Email: maryam.moradi417yahoo.com*

حدیث عزیزی حسنونند دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی شهری، دانشگاه اصفهان

*Hadisazizi17@yahoo.com*

### چکیده

سازمان‌ها اصولاً به منظور دستیابی به اهدافی ایجاد شده‌اند که میزان موفقیت در دستیابی به این اهداف ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد کارکنان دارد. ارزشیابی آموزشی بعنوان فرآیندی مستمر و منظم برای توصیف کردن، هدایت و اطمینان یافتن از کیفیت فعالیت‌های آموزشی امری ضروری است. بنابراین ارزیابی عملکرد کارکنان در مدیریت منابع انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. سوال اصلی پژوهش این بوده که: معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در دانشگاه اصفهان کدامند؟ پژوهش از نوع مطالعات «کاربردی» است و با توجه به ماهیت موضوع و مؤلفه‌های مورد بررسی، رویکرد حاکم بر آن، «توصیفی – تحلیلی» است. جامعه آماری پژوهش حاضر استادان و دانشجویان دانشگاه اصفهان می‌باشند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: اسناد و مدارک موجود در دانشگاه و پرسشنامه بوده و در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آمار توصیفی استفاده گردید. در نتیجه فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و معیارهای مورد تأیید اعضای هیات علمی و دانشجویان جهت ارزیابی عملکرد استادان شناسایی و معرفی گردید.

کلید واژه‌ها: ارزیابی، عملکرد، شاخص‌های ارزیابی، ارزیابی عملکرد هیات علمی، معیارهای مطلوب



## ۱. مقدمه

ارزیابی عملکرد با هدف تشخیص نسبی میزان بصیرت، تخصص، دانش، سعی و تلاش، اصلاح، بهبود و تعالی نیروی انسانی صورت می‌گیرد که در نهایت باعث بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. به طور کلی ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که بوسیله آن کار کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد. حال مساله آنست که معیارهای موجود ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کافی نبوده و دارای کاستی‌هایی می‌باشند؛ بدین صورت که در نظام ارزیابی موجود فقط خواسته‌ها و انتظارات سیستم آموزشی لحاظ شده و نظر خود اساتید و دانشجویان مورد توجه قرار نگرفته است. لذا سوال اصلی تحقیق این است: معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کدامند؟

## ۲. متن اصلی

ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و پرورش و به خصوص در حیطه آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت دانشگاهی نقش مهمی در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها دارد

(Banisi & DolfanAzari, 2010). مهمترین عامل افزایش کیفیت عملکرد دانشگاهها اعضای هیئت علمی توانمند و شایسته است. از آنجاکه اعضای هیئت علمی دانشگاهها ارزشمندترین و اساسی ترین منابع هر دانشگاه محسوب می‌شوند (Bland, Wersal, Vanloy & Jacott, 2002)، بنابراین، اقدام به منظور شناسایی و انتخاب استادان نمونه برای تقدیر و الگوگیری از توان علمی و رفتاری آنها نشان دهنده توجه نظام آموزش عالی به این حوزه حساس است. مهم ترین هدف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، کمک به آنان برای اصلاح و بهبود روشها و فعالیتهای آموزشی و کمک به مدیران برای تصمیمگیری معقول تر در خصوص استخدام یا ترفیع اعضای هیئت علمی و در نهایت، ارتقای سطح کیفی آموزش به عنوان یک حرفه است (Amini & Honardar, 2008).

### ارزیابی عملکرد استادان:

ارزیابی در منابع فارسی و انگلیسی مترادف با واژه های "اندازه گیری" و "ارزشیابی" و گاه به عنوان یک مفهوم کاملاً مستقل به کار رفته است. ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود (میرسپاسی، ۱۳۷۹: ۲۲۳). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از معیارها و روشهای متفاوتی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی خود استفاده می‌کنند. در دانشگاه‌های کشور ما نیز همانند اغلب کشورهای جهان توصیه می‌شود که در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، همزمان دو کارکرد تدریس و تحقیق مورد توجه قرار گیرد و بدین منظور، تأکید می‌شود که فعالیت‌های دانشگاهی به گونه‌ای سازمان‌یابند که ارتباط نزدیکی بین تدریس و تحقیق برقرار شود و



اعضای هیئت علمی هم معلم و هم محقق باشند و هر دو فعالیت را به طور همزمان و با هدف تکمیل همدیگر پیش ببرند (Banisi & Dolfan Azari, 2010). ارزیابی اعضای هیئت علمی در کلاس درس ابعاد مختلفی را در بر می‌گیرد که به احترام گذاشتن به دانشجویان، توانایی به چالش کشیدن دانشجویان و تحریک ذهنی آنان، سازماندهی درس، مهارت‌های سخنرانی و ارائه مطالب به نحو مناسب می‌توان اشاره کرد (Patrick & Smart, 1998).

### شاخص‌های ارزیابی

مشاغل مختلف و متنوع هستند و هر یک ویژگی‌های خاص خود را دارند. از این رو هرگز نمی‌توان مجموعه‌ای از شاخص‌های بخصوصی را تعیین کرد که عمومیت داشته باشند و بتوان از آنها برای ارزیابی عملکرد کارکنان در هر شغلی استفاده نمود. ولی به طور کلی شاخص‌هایی که برای ارزیابی عملکرد به کار برده می‌شوند باید خصوصیات داشته باشند که استفاده از آنها دقت، صحت و اثربخشی فرایند ارزیابی را افزایش دهد. این خصوصیات عبارتند از: (سعادت، ۱۳۸۰، ۲۱۸)

- بتوان به آنها اعتماد کرد، یعنی اندازه‌گیری شاخص در زمانهای متفاوت کم و بیش نتایج یکسانی را عاید سازد. همچنین شاخص باید به گونه‌ای باشد که اندازه‌گیری آن به وسیله افراد یا روشهای مختلف، تاثیری در نتایجی که از آن به دست می‌آید نداشته باشد.
- تفاوت‌هایی که از نظر عملکرد میان کارکنان وجود دارد، تشخیص داده آنها را از یکدیگر مجزا نماید.
- متصدی شغل قدرت تاثیر گذاری بر آن را داشته باشد. از آنجا که با اندازه‌گیری شاخص‌های به خصوصی می‌توانیم توان و کارایی فرد را بسنجیم طبیعتاً شاخصی را انتخاب کنیم که تحت کنترل فرد باشد.
- برای کسانی که به وسیله آن ارزیابی می‌شوند قابل قبول باشد. این امر که کارکنان باور داشته باشند عملکردشان براساس شاخص‌های درست و منصفانه‌ای ارزیابی می‌گردد از اهمیت زیادی برخوردار است.

### اهداف تحقیق

#### الف. هدف کلی

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در دانشگاه اصفهان می‌باشد.

#### ب- اهداف فرعی (ویژه)

۱. تعیین رابطه میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی
۲. بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان
۳. بررسی و شناسایی معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان



۴. مقایسه معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان و دانشجویان
۵. تعیین معیارهای مطلوب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی

#### سوالات تحقیق

۱. معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه استادان کدامند؟
۲. معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان کدامند؟
۳. مناسبترین معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی کدامند؟

#### فرضیه تحقیق

میان معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از نظر دانشجویان و استادان رابطه معنی داری وجود دارد.

#### روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش اعضای هیات علمی و دانشجویان دانشگاه اصفهان می باشند. حجم نمونه ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی و ۸۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شده اند. روش گردآوری داده ها با استفاده از روش میدانی و منابع کتابخانه ای بوده و ابزار مورد پرسشنامه جهت نظرسنجی از دانشجویان و اعضای هیات علمی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

#### یافته های پژوهش

۷۶.۷ درصد از اعضای هیات علمی پاسخگو مرد و ۲۳.۳ زن و ۲۸ درصد از دانشجویان پاسخگو مرد و ۷۲ درصد زن بوده اند. سن ۱۰ درصد از اعضای هیات علمی پاسخگو ۳۱-۴۰ سال، ۶۳.۳ درصد ۴۰-۵۰ سال و ۲۶.۷ درصد ۶۰-۵۱ سال و سن ۹۸ درصد از دانشجویان پاسخگو مرد و ۷۲ درصد زن است. میزان تحصیلات اعضای هیات علمی دکترا می باشد. میزان تحصیلات ۱۰ درصد از دانشجویان کارشناسی و ۹۰ درصد کارشناسی ارشد می باشد.

#### بررسی معیارهای عملکرد اعضای هیات علمی از نظر استادان

همانطور که مشاهده می کنیم جدول زیر درصد فراوانی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی را از نظر استادان نشان می دهد.

جدول شماره ۱- درصد فراوانی عملکرد اعضای هیات علمی از نظر استادان



معیارها	درصد موافق	فراوانی	درصد فراوانی مخالف
طرح درس توسط استاد	۵۰		۵۰
استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس	۷۰		۳۰
استفاده از وسایل کمک آموزشی	۷۰		۳۰
استفاده از روشهای ارزشیابی تکوینی توسط استاد	۵۸.۶		۴۱.۴
حضور در جلسات گروه	۵۳.۳		۴۶.۷
رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی	۶۶.۷		۳۳.۳
ترجمه و تألیف کتاب	۷۶.۷		۳۰
نوشتن مقاله در مجلات خارجی	۷۰		۳۰
انجام سخنرانی علمی	۹۳.۳		۶.۳
اجرای طرح‌های تحقیقاتی	۸۳.۳		۱۶.۷
برگزاری تمام جلسات کلاس‌ها	۸۰		۲۰
مرتبه علمی	۷۵.۵		۲۴.۵
رفتار آموزشی و سازمانی	۸۰		۲۰
سابقه تدریس دانشگاهی استاد	۹۶.۷		۳.۳
میزان تحصیلات دانشگاهی	۱۰۰		
اکتشافات و اختراعات تأیید شده (برای رشته‌های غیر علوم انسانی)	۱۰۰		
میزان تسلط استاد بر موضوع درس	۱۰۰		
میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس	۱۰۰		
پاسخگویی به سؤالات دانشجویان	۱۰۰		
مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده	۱۰۰		
مهارت استاد در توضیح و ارائه مطالب درسی	۱۰۰		
استفاده بهینه از وقت کلاس	۱۰۰		
نحوه کنترل و اداره کلاس	۱۰۰		
ایجاد انگیزش در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق	۱۰۰		
میزان توجه و پاسخگویی استاد به انتقاد و پیشنهاد منطقی دانشجویان	۱۰۰		
حضور به موقع در کلاس	۱۰۰		
یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان	۱۰۰		
حضور و ترک به موقع کلاس‌ها	۸۶.۷		۱۳.۳

منبع: نگارندگان

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم بیشتر استادان با معیارهای مورد بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی موافق بوده‌اند.

جدول شماره ۲- درصد فراوانی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان

معیارها	درصد فراوانی	درصد فراوانی مخالف
---------	--------------	--------------------



مخالف	موافق	
		طرح درس توسط استاد
۱۸	۸۲	
۱۴.۳	۸۵.۷	استفاده از شیوه‌های مناسب تدریس
۱۶.۷	۸۳.۳	استفاده از وسایل کمک آموزشی
۳۰.۶	۶۹.۴	استفاده از روشهای ارزشیابی تکوینی توسط استاد
۳۳.۳	۶۶.۷	حضور در جلسات گروه
۲۰.۴	۷۹.۶	رعایت قوانین و آیین نامه‌های آموزشی
۲۵	۷۵	ترجمه و تألیف کتاب
۱۶.۳	۸۳.۷	نوشتن مقاله در مجلات خارجی
۸.۳	۹۱.۷	انجام سخنرانی علمی
۱۴.۶	۸۵.۴	اجرای طرح‌های تحقیقاتی
۳۶	۶۴	برگزاری تمام جلسات کلاس‌ها
۱۴.۳	۸۵.۷	مرتبه علمی
۲۴.۵	۷۵.۵	رفتار آموزشی و سازمانی
۱۶	۸۴	سابقه تدریس دانشگاهی استاد
۱۶	۸۴	میزان تحصیلات دانشگاهی
۱۸.۴	۸۱.۶	اکتشافات و اختراعات تأیید شده (برای رشته‌های غیر علوم انسانی)
۴.۱	۹۵.۹	میزان تسلط استاد بر موضوع درس
۴.۱	۹۵.۹	میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس
۱۴.۶	۸۵.۴	پاسخگویی به سؤالات دانشجویان
۲	۹۸	مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده
۱۰.۲	۸۹.۸	مهارت استاد در توضیح و ارائه مطالب درسی
۲۵	۷۵	استفاده بهینه از وقت کلاس
۲۰.۴	۷۹.۶	نحوه کنترل و اداره کلاس
	۱۰۰	ایجاد انگیزش در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق
۱۲	۸۸	میزان توجه و پاسخگویی استاد به انتقاد و پیشنهاد منطقی دانشجویان
۳۲	۶۸	حضور به موقع در کلاس
۱۲	۸۸	یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان
۲۴	۷۴	حضور و ترک به موقع کلاس‌ها

منبع: نگارندگان

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم دانشجویان با معیارهای مورد بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی در این پژوهش نظرات یکسان و مشابهی ندارند و در کنار درصد زیاد موافقین تعدادی مخالف نیز وجود دارد. از میان معیارهای مورد بررسی از نظر استادان، معیارهای میزان تحصیلات دانشگاهی استاد، اکتشافات و اختراعات تأیید شده، میزان تسلط استاد بر موضوع درس، میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس، پاسخگویی به سؤالات دانشجویان، مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده، مهارت استاد در توضیح و ارائه مطالب درسی استفاده بهینه از وقت کلاس،



نحوه کنترل و ارائه کلاس، ایجاد انگیزش در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق، میزان توجه و پاسخگویی استاد به انتقاد و پیشنهادات منطقی دانشجویان، حضور به موقع در کلاس و یکسان بودن رفتار استاد نسبت به دانشجویان بیشترین درصد فراوانی (۱۰۰درصد) و طرح درس توسط استاد کمترین درصد (۵۰درصد) را به خود اختصاص داده اند و از نظر دانشجویان معیار، ایجاد انگیزش در دانشجو جهت مطالعه و تحقیق بیشترین درصد فراوانی (۱۰۰درصد) و مفید و ارزشمند بودن مطالب ارائه شده، میزان تسلط استاد بر موضوع درس و میزان استفاده از مباحث جدید و مطالب جانبی مرتبط با درس به ترتیب ۹۸، ۹۵.۹ و ۹۵.۹ درصد بوده اند و برگزاری تمامی جلسات کلاس ها و ترجمه و تألیف کتاب به ترتیب کمترین درصد فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

### بررسی فرضیه پژوهش

میان معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان و استادان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نوع متغیرها همبستگی پیرسون برای دو متغیر معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان و استادان محاسبه شده است.

### جدول شماره ۳- آزمون همبستگی پیرسون بین ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر

#### دانشجویان و استادان

همبستگی پیرسون	متغیرها	نظر دانشجویان	نظر استادان
ضریب همبستگی	نظر دانشجویان	۱	۰.۱۳۲
	نظر استادان	۰	۰.۵۴۸
معنی داری	نظر دانشجویان	۰.۱۳۲	۱
	نظر استادان	۰.۵۴۸	۰

منبع: نگارندگان

جدول همبستگی فوق نشان دهنده ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان و استادان می باشد همانطور که مشاهده می شود (۲:۰.۱۳۲) در سطح آلفای ۰.۰۵. رابطه معنی داری وجود ندارد. بین میزان ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی از نظر دانشجویان و استادان همبستگی مثبت و ضعیفی وجود دارد یعنی رابطه معناداری وجود ندارد.

### ۳. جمع بندی

ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاهها امری ضروری که هم می تواند افزایش عملکرد این قشر ارزشمند را در پی داشته باشد و هم می توان از نتایج آن در اموری از قبیل انتخاب استاد نمونه بهره برد. آنچه در این فرایند اهمیت دارد، این است که مطابق راهبرد این تحقیق ارزیابی بر مبنای معیارهای



ملموس صورت پذیرد که مبتنی بر یک رویه منطقی استخراج شده و در چارچوب مدل‌های علمی، وزندهی شده باشد تا هر معیار متناسب با وزن و اهمیتی که دارد، در عملکرد افراد مؤثر باشد. مقایسه نتایج پژوهش نشان می‌دهد که استادان و دانشجویان در مورد معیارهای بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی نظرات متفاوتی دارند. اکثر استادان با معیارهای مورد بررسی موافق بوده‌اند. اما دانشجویان در رابطه با معیارهای مورد بررسی تا حدودی موافق بوده‌اند. فرضیه پژوهش نیز نشان می‌دهد که بین ارزیابی اعضای هیأت علمی از نظر استادان و دانشجویان رابطه مثبت و ضعیفی وجود دارد.

#### ۴. منابع و مراجع

۱. سعادت، اسفندیار: مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۰.
۲. میرسپاسی، ناصر: مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، چاپ هجدهم، تهران، ۱۳۷۹.
3. Amini, M., & Honardar, M. Evaluation of master in view of Jahrom's masters and students. *Scientific Journal of Medical Science of Semnan*, 2008,3, 171-177 (in Persian).





- 
4. Banisi, P., & Dolfan Azari, G. A. *Effect of masters' evaluation on improvement of master teaching quality. Social Research Quarterly, 2010, 6, 155-168 (in Persian).*
  5. Bland, C. J., Wersal, L., Vanloy, W., & Jacott, W. *Evaluating faculty performance: A systematically designed and assessed approach. Academic Medicine, 2002, 77, 15.*
  6. Patrick, J., & Smart, R. M. *An empirical evaluation of teacher effectiveness: The emergence of three critical factors. Assessment & Evaluation in Higher Education, 1998, 23, 165-178.*