

May- June 2020, Volume 9, Issue 3

Explaining Performance Evaluation Criteria for University Faculty Members: A Qualitative Study

Seyedeh Susan Raoufi Kelachayeh¹, *Mostafa Askaryan², Fatemeh Hamidifar³,
Hamidreza Rezazadeh Bahadoran⁴

1- PhD Candidate of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**)

Email: Mostafaaskarian@yahoo.com

3- Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 3 Feb 2020

Accepted: 11 May 2020

Abstract

Introduction: Evaluation in any organization is an essential part of maintaining and sustaining the organization. The purpose of this study was to determine the evaluation criteria of faculty members' performance.

Methods: The present study was conducted using qualitative content analysis method, in which 20 faculty members, specialized in educational management and evaluation and university departments managers were selected for semi-structured interviews. Sampling was purposive and snowball method. The robustness of the data was confirmed by participants and external controls. Data were analyzed using content analysis approach.

Results: Interview data consisted of 6 main themes and 21 sub-themes. The main themes include: research activity (3 sub-themes), educational activities (3 sub-themes), executive services (2 sub-themes), development (4 sub-themes), professional ethics (3 sub-themes) and ethics individual was (6 sub-themes).

Conclusions: The findings showed an in-depth understanding of faculty performance criteria in 6 main themes and 21 sub-themes. It is suggested that the findings of the present study be used to evaluate the performance of university lecturers.

Keywords: Performance evaluation, Faculty, Qualitative study, Content analysis.

تبیین معیارهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه: یک مطالعه کیفی

سیده سوسن رئوفی کلاچایه^۱، *مصطفی عسکریان^۲، فاطمه حمیدی فر^۳، حمیدرضا رضازاده بهادران^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲- استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
ایمیل: Mostafaaskarian@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۴- استادیار، گروه تربیت و مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۵

چکیده

مقدمه: ارزشیابی در هر سازمانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای سازمان محسوب می شود. پژوهش حاضر با هدف تبیین معیارهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه انجام گرفت.

روش کار: پژوهش حاضر به روش تحلیل محتوای کیفی انجام شد و در آن ۲۰ تن از مدرسین، متخصص در حوزه مدیریت آموزشی و ارزشیابی و مدیران گروه های آموزشی دانشگاه برای مصاحبه نیمه ساختار یافته انتخاب شدند. نمونه گیری از نوع هدفمند و به روش گلوله برفی بود. استحکام داده ها توسط شرکت کنندگان و کنترل خارجی تایید شد. داده ها با رویکرد تحلیل محتوا و بصورت قراردادی انجام شد.

یافته ها: داده های حاصل از تحلیل مصاحبه شامل ۶ درون مایه اصلی و ۲۱ درون مایه فرعی بود. درون مایه اصلی شامل: فعالیت پژوهش (۳ درون مایه فرعی)، فعالیت آموزشی (۳ درون مایه فرعی)، خدمات اجرایی (۲ درون مایه فرعی)، بالندگی (۴ درون مایه فرعی)، اخلاق حرفه ای (۳ درون مایه فرعی) و اخلاق فردی (۶ درون مایه فرعی) بود.

نتیجه گیری: یافته ها درک عمیقی از معیارهای عملکرد اعضای هیات علمی در ۶ درون مایه اصلی و ۲۱ درون مایه فرعی نشان داد. پیشنهاد می شود برای ارزشیابی عملکرد مدرسین دانشگاه ها از یافته ها مطالعه حاضر استفاده شود.

کلید واژه ها: ارزشیابی عملکرد، اعضای هیأت علمی، مطالعه کیفی، تحلیل محتوا.

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

آموزشی کارکنان را مشخص سازد یا این که افراد ناکارآمد را شناسایی کرده و نحوه مدیریت بر آن ها را تغییر دهد (۵). ارزشیابی عملکرد در مدیریت از جمله ابزارهای موثر است که با اعمال صحیح آن نه تنها هدف ها و ماموریت های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تأمین می شود (۶).

دانشگاه به عنوان الگوی حاکم بر نظام آموزشی، از اهمیت بالایی برخوردار است و به لحاظ رسالت تربیت نیروی انسانی، بیش از هر سازمانی نیازمند ارزشیابی موثر از عملکرد مدرسین خود می باشد، زیرا با بازخورد و حمایت و برقراری فرصت برای مدرسین، سبب توسعه و ارتقا کیفیت نظام آموزشی می شود (۷). ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی یکی از عوامل مهم و ضروری و از مسئولیت های

ارزشیابی محصول فرآیندی است که ارزش کار افراد را مورد قضاوت قرار می دهد (۱). بعبارت دیگر، ارزشیابی مشخص می کند میزان دست یابی به اهداف تا چه حد بوده و یا عبارتی، میزان رسیدن و تحقق اهداف را مشخص می کند (۲). ارزشیابی در هر سازمانی جزء ارکان اصلی حفظ و بقای سازمان محسوب می شود و هنگامی ارزشمند است که بخشی منسجم از نظام مدیریت باشد و به افراد سازمان در توسعه توانایی های بالقوه کمک نماید (۳). یکی از مهم ترین اقدامی که مدیریت منابع انسانی در هر سازمان دنبال می کند تحلیل و ارزشیابی عملکرد و متعاقب آن تصمیم گیری در مورد سرنوشت آتی نیروهای انسانی است (۴). این امر می تواند مسیر ارتقای شغلی را شفاف و نیازهای

اصلی مدیران جهت حفظ و توسعه ی حرفه ای و ارتقاء اعضا می باشد (۸). این امر باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان شده و مقدمه ی توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه را فراهم می کند (۹). ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در آموزش عالی یک چالش جدی برای مدیریت است. لذا سازمان ها برای ارزشیابی عملکرد مدرسین خود از روش های کمی و کیفی استفاده می کند تا عملکردها به صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و عوامل تاثیرگذار بر آن مشخص شود (۱۰). گردآوری اطلاعات برای درک عملکرد اعضای هیأت علمی و قضاوت در مورد کیفیت آن (۱۱) و نیز پاسخگویی از ضروریات روند ارزشیابی می باشد (۱۲،۱۳).

ارزشیابی به روش های مختلف صورت می گیرد بطور مثال: نحوه ارزشیابی دانشکده های پزشکی آمریکا، رسالت مدار است. لذا تمرکز ارزشیابی بر اهداف برنامه استراتژیک است. در این رویکرد به هر یک از فعالیت های آموزشی، ارزش یا وزن معین یا "واحد ارزش نسبی" Relative Value Unit داده می شود. در واقع این واحدها با هم یک "مقیاس ارزش نسبی" (Relative Value Scale) را تشکیل می دهند. در این روش سهم هر فرد در تحقق رسالت دانشگاه مشخص می شود (۱۴).

دانشگاه های دنیا با معیار های متفاوت مانند آموزش، پژوهش و خدمات بالینی، ارزشیابی مدرسین را انجام می دهند (۱۵). بسیاری از دانشگاه ها از اصول معینی پیروی نمی کنند. این مسئله موجب شده تا دست اندرکاران تعلیم و تربیت ملاک ها و مولفه ای متفاوتی را برای ارزشیابی مدرسین و در نهایت رسیدن به موفقیت های آموزشی طراحی کنند. چند روش ارزشیابی در دانشگاه های دنیا در این جا مطرح می شود.

ارزشیابی اعضای هیأت علمی دانشگاه کارولینای شمالی در سه حیطه آموزش، پژوهش و خدمات می باشد که ۵۰ تا ۷۰ درصد وزن ارزشیابی متعلق به حیطه آموزشی است. پژوهش و خدمات هر یک بین ۱۰ تا ۴۰ درصد وزن ارزشیابی را به خود اختصاص می دهند (۱۶). دانشگاه ایالتی کانزاس نیز عملکرد اعضای هیأت علمی را در سه حیطه آموزش، پژوهش و خدمات به دو صورت کمی و کیفی ارزشیابی می کند (۱۷). دانشگاه ایالت جورجیا نیز ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی بطور سالانه و بر اساس ارزشیابی فعالیت های آموزشی، پژوهشی و خدمات

انجام می شود. ارزشیابی کمی و کیفی و اثربخشی اعضای هیأت علمی در حیطه آموزش بر اساس مستندات موجود، نتایج خود ارزشیابی، مرور همتایان و ارزشیابی دانشجویان می باشد (۱۸). بعضی از دانشگاه ها پرونده عملکرد یا پورت فولیو (Portfolio) را وسیله ای معتبر برای بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی

می دانند. پرونده عملکرد یک عضو هیأت علمی می تواند شامل شرحی از اهداف و فلسفه آموزشی او، مسئولیت ها، استانداردهای عملکردی، جزئیات واحد درسی، روش های تدریس، فعالیت های خود - توسعه ای و توسعه حرفه ای و شواهدی از اثربخشی آموزشی به صورت کتبی باشد که سالانه تجدید نظر می شود و ارتقای کلی را نشان می دهد (۱۹). دانشگاه کالیفرنیا (۲۰) حیطه اصلی برای ارزشیابی اعضای هیأت علمی را آموزش، پژوهش، مدیریت، توسعه حرفه ای و خود توانمندی معرفی می نماید. دانشکده پزشکی دانشگاه مینه سوتا (۲۱) موارد فوق را و نیز حیطه شهروندی را مورد توجه ارزشیابی قرار داده است (۲۲،۲۳). ملاک های عملکرد اعضای هیأت علمی در دانشگاه ایالتی میسوری (۲۳) نیز بر اساس رسالت و اهداف آن است و از اعضای هیأت علمی انتظار می رود که الزامات دانشگاه و استانداردهای اخلاقی را در تمامی حیطه های عملکرد رعایت نمایند. معیارهای ارزشیابی اثربخشی آموزش اعضای هیأت علمی در دو بخش پرورش افراد فرهیخته و ارایه روش های تدریس با کیفیت بالا می باشد. حداکثر ۵۰ درصد وزن ارزشیابی حیطه آموزشی توسط دانشجویان داده می شود. یافته های مطالعه ای نشان داد که ارزیابی مرحله ای و پایانی اعضای هیأت علمی، بازخورد میان ترم به دانشجویان، ارزشیابی پایان ترم دانشجویان، خود - ارزیابی عضو هیأت علمی و توسعه حرفه ای از موارد مهم و قابل توجه در ارزشیابی عملکرد می باشد (۲۴). دانشکده پرستاری دانشگاه ایالت واشنگتن (۲۵) مستقر در ونکوور، پیشرفت حرفه ای و توسعه را عوامل مهمی در دستیابی به اهداف و رضایت اعضای هیأت علمی و اطمینان از کیفیت برنامه های دانشگاه می داند. وضعیت، کیفیت و عملکرد هر عضو هیأت علمی سالانه بر طبق رویه های دانشگاه بررسی می شود. دانشکده پرستاری دانشگاه کارولینای جنوبی (۲۶) از رویکردی چند بُعدی برای ارزشیابی اعضای هیأت علمی استفاده می کنند. داده های کمی و کیفی از منابع متعددی مانند دانشجویان، دانش آموختگان، اعضای هیأت علمی و

(۳۱). در این مطالعه نمونه گیری به روش نمونه گیری گلوله برفی انجام شد. ۲۰ تن (۸ زن و ۱۲ مرد) از مدرسین هیات علمی (۱۱ تن)، مدیران گروه های آموزشی (۲ تن)، معاون آموزشی (۱ تن)، ریاست دانشکده (۲ تن)، و سیاستگذار آموزشی (۴ تن) دانشگاه ها انتخاب شدند. ۵ نفر شاغل در زنجان، ۱ نفر شاغل در اصفهان و ۱۴ نفر شاغل در تهران بودند. ملاک های انتخاب شرکت کنندگان شامل عضو هیئت علمی باشند و در زمینه ارزشیابی عملکرد، فعالیت های علمی، پژوهشی و تالیف داشته و یا در این خصوص سخنرانی و کارگاه های آموزشی برگزار نموده باشند. پژوهشگر پس از کسب مجوزهای لازم و حضور در دانشگاه، با هماهنگی آن ها زمان و مکان برای مصاحبه مشخص می شد. در این مرحله سعی شد تا نمونه گیری با حداکثر تنوع از نظر سن، جنس، سابقه تدریس، رشته تحصیلی، رتبه دانشگاهی و منطقه محل زندگی انجام شود.

در پژوهش حاضر مصاحبه های نیمه ساختار یافته انجام شد. ابتدا هماهنگی لازم با شرکت کنندگان برای جلب نظرشان جهت حضور در مصاحبه و تعیین زمان و مکان مصاحبه به عمل آمد و از آن ها برای ضبط نمودن محتوای مصاحبه رضایت کتبی اخذ شد و اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی آن ها کاملاً محرمانه خواهد ماند. همچنین اعلام گردید که نکات استخراج شده به آن ها عودت داده خواهد شد تا نظراتشان را نسبت به تأیید یا رد مطالب بیان شده و استخراج شده از محتوای مصاحبه اعلام نمایند. سوالات شامل موارد زیر بود:

- به نظر شما ارزشیابی عملکرد مدرسین در دانشگاه ها باید با چه معیار هایی انجام شود؟
- نظر شما در مورد نظام ارزشیابی عملکرد مدرسین در دانشگاه ها چیست؟
- نظر خود را در مورد نظام ارزشیابی فعلی عملکرد مدرسین در دانشگاه خود را توضیح دهید.
- اگر بعنوان سیاست گذار ارزشیابی عملکرد باشید چه معیار هایی را پیشنهاد می کنید؟

مدت زمان هر جلسه مصاحبه بین ۳۲-۶۰ دقیقه بود. مصاحبه ها طبق توافق در محل کار شرکت کنندگان انجام گرفت. تمام مصاحبه ها به صورت رودررو یا تلفنی توسط پژوهشگر انجام گرفت و در مواردی بعثت کمبود وقت شرکت کنندگان نیاز به جلسات اضافی برای مصاحبه بود. نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. مقصود از

کارفرمایان جمع آوری می شود.

خطیبان و همکاران (۲۷) مطالعه ای با عنوان وضعیت موجود ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی پرستار به روش کیفی انجام دادند. نتایج نشان داد که عوامل مرتبط با ارزشیابی عملکرد درسه درون مایه اصلی عوامل مربوط به حرفه، عوامل درونی ارزشیابی و عوامل خارجی قرار گرفتند. در رابطه با تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، نتایج مطالعه شفاهی و همکاران (۲۸) نشان داد که عملکرد پژوهشی در دانشکده های مختلف متفاوت است. در درجه اول مرتبه علمی و سنوات خدمت (پایه) اعضای هیأت علمی و در درجه دوم عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی است. یافته های حاصل از مصاحبه ها نشان داد که ارائه یک نظام واحد ارزشیابی عملکرد پژوهشی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه ها، بدون توجه به تفاوت ماهیت رشته ها، ضروری است. زیرا دانشگاه ها از یک نظام ارزشیابی عملکرد پژوهشی مناسب برخوردار نمی باشند.

نتایج مطالعات فوق نشان داده که ارزشیابی عملکرد مدرسین پیچیده است و به عنوان بخشی از یک عملکرد مهم برای تصمیم گیری، نیاز به استفاده از چندین روش مانند رسمی و غیر رسمی، سنتی و جدید است. بعلاوه، نتایج نشان می دهد که روش های فعلی ارزشیابی عملکرد مدرسین، برای ایجاد خلاقیت و نوآوری در آموزش مفید نمی باشد (۲۹). در خصوص معیارها و مولفه های ارزشیابی عملکرد مدرسین دانشگاه ها، روش های متفاوتی وجود دارد، اما هنوز روشی که تمام جوانب را مد نظر داشته باشد حاصل نشده است (۳۰). ارزشیابی عملکرد مدرسین در دانشگاه های دولتی، آزاد و موسسات آموزشی با توجه به اهداف تعیین شده هر یک از آن ها، متفاوت بوده و از اهمیت خاصی برخوردار است و توجه به آن می تواند راهگشای ارزشیابی دانشگاه ها باشد. انجام مطالعه کیفی با نظر خواهی از خبرگان از دانشگاه های مختلف می تواند نظرات مختلف و متفاوتی را بدهد. لذا پژوهش حاضر با هدف تبیین معیار های ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه انجام گرفت.

روش کار

مطالعه کیفی حاضر به روش تحلیل محتوای قراردادی و در سال ۱۳۹۸ انجام شد. پژوهش کیفی روشی برای بررسی عوامل و به دست آوردن اطلاعات غنی و عمیق می باشد

اشباع نظری یعنی زمانی که هیچ داده جدید یا مرتبط به یک مقوله به دست نیاید. بعبارت دیگر، رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بود (۳۱).

محتوای مصاحبه‌ها بلافاصله بعد از هر مصاحبه پیاده شد و چندین مرتبه خوانده شد و سپس کلمه به کلمه دست نویس گردید و سپس مورد تحلیل قرار گرفت. داده‌ها با رویکرد تحلیل محتوا و بصورت قراردادی انجام گردید. تحلیل محتوای قراردادی یا عرفی معمولاً در مطالعاتی بکار می‌رود که پژوهشگر می‌خواهد به روش استقرا، مقوله‌ها را از داده‌ها استخراج کند (۳۲). پس از بررسی‌های عمیق پژوهشگر در مصاحبه‌های ضبط شده، جملات مهم در رابطه با پدیده مورد مطالعه بصورت واحد معنایی استخراج گردید و سپس فرآیند کدگذاری صورت پذیرفت. سپس کدهای مشابه در هم ادغام و طبقات اولیه یا درون مایه‌های فرعی شکل گرفت. در نهایت از طبقات اصلی یا درون مایه‌های اصلی به دست آمد (۳۲).

چهار روش مقبولیت (Credibility)، تاییدپذیری (Confirmability)، انتقال پذیری (Transferability)، و قابلیت اعتماد (Dependability) برای ارزیابی روایی، دقت و پایایی داده‌های کیفی استفاده شد (۳۳).

مقبولیت، عبارت از فعالیت‌هایی است که منجر به افزایش احتمال تولید یافته‌های حقیقی و معتبر می‌شوند. در این پژوهش، درگیری مداوم و پیوسته با مدرسین شرکت‌کننده انجام شد و چندین بار حاصل مصاحبه‌ها توسط مدرسین شرکت‌کننده‌ها بازنگری و اصلاح شد. تاییدپذیری بررسی خارجی یا پرسش از هم‌تایان می‌باشد که در این مطالعه

از دو تن از مدرسین خارج از مطالعه خواسته شد تا حاصل مصاحبه‌ها (کدها، درون مایه‌ها) را مطالعه نمایند. علاوه، برای انتقال پذیری، در مطالعه حاضر سعی شد جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه از نمونه‌های مناسب و با حداکثر تنوع انجام شود تا معنی دار بودن یافته‌ها در موقعیت‌های مشابه انجام شود (۳۳). قابلیت اعتماد (Dependability) در این پژوهش، این‌گونه انجام شد که جهت حصول اطمینان از پایایی یافته‌ها، از ضریب توافق بین کدگذاران استفاده شد به این ترتیب پژوهشگر به همراه یک همکار دیگر، تعداد ۳ مصاحبه را کدگذاری کردند. توافق درون موضوعی به‌عنوان شاخص پایایی به کار می‌رود. محاسبه هولستی (Holsti) بر حسب "درصد توافق مشاهده شده" با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید.

درصد توافق مشاهده شده = تعداد توافقات $\times 2 \div$ تعداد کل کدها $\times 100$

در مطالعه حاضر ضریب پایایی ۸۰ درصد بدست آمد که چون از ۶۰ درصد بیشتر است قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود (۳۴).

به آزمودنی‌ها در مورد حفاظت از هویت آن‌ها و اهداف پژوهش اطلاعات کافی داده شد. علاوه بر این، به همه آزمودنی‌ها در مورد محرک کردن نوارهای ضبط شده و تمام دست‌نوشته‌ها و سایر موارد مرتبط بعد از به پایان رساندن تحلیل داده‌ها، اطمینان کامل داده شد.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در مطالعه در (جدول ۱) مشخص شده است.

نمونه مشارکت‌کنندگان	دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی تهران و زنجان	مرتب‌بندی علمی استاد	دانشیار	استادیار
زن	۸	۰	۳	۵
مرد	۱۲	۳	۳	۶
جمع	۲۰	۳	۶	۱۱

علمی، فعالیت‌های علمی و اجتماعی، بالندگی با ۴ درون مایه فرعی (یادگیری مستمر، تجربه کافی، تحصیلات مرتبط، توسعه حرفه‌ای)، اخلاق حرفه‌ای با ۳ درون مایه فرعی (مسئول، عادل، تعهد حرفه‌ای) و اخلاق فردی با ۶ درون مایه فرعی (خودمقبولیتی، بردبار و صبور، خوش اخلاق، میانه‌رو، آراستگی، صداقت) شناسایی شد (جدول ۲).

داده‌های حاصل از مصاحبه و تحلیل درون مایه‌ها، ۶ درون مایه اصلی و ۲۱ درون مایه فرعی بود. فعالیت پژوهش با ۳ درون مایه فرعی (کتاب و مقاله، سمینار و کارگاه، طرح پژوهشی و پایان‌نامه) و فعالیت آموزشی با ۳ درون مایه فرعی (مدیریت کلاس، مهارت ارزشیابی، مشاوره آموزشی)، خدمات اجرایی با ۲ درون مایه فرعی (خدمات اجرایی و

سیده سوسن رئوفی کلاچایه و همکاران

جدول ۲: درون مایه اصلی و فرعی استخراج شده از مصاحبه ها

درون مایه اصلی	درون مایه فرعی
فعالیت پژوهشی	کتاب و مقاله شرکت در سمینار و کارگاه انجام طرح پژوهشی و پایان نامه
فعالیت آموزشی	مدیریت کلاس مهارت ارزشیابی مشاوره آموزشی
فعالیت اجرایی	خدمات اجرایی فعالیت‌های علمی و اجتماعی
بالندگی	یادگیری مستمر تجربه کافی تحصیلات مرتبط توسعه حرفه‌ای
اخلاق حرفه‌ای	مسئول عادل تعهد حرفه‌ای خود مقبولیتی
اخلاق فردی	بردبار و صبور خوش اخلاق میانه رو آراستگی صداقت

فعالیت های پژوهشی

یافته ها نشان داد که شرکت کنندگان یکی از معیار های ارزشیابی عملکرد مدرسین دانشگاه را انجام فعالیت های پژوهشی بر مبنای کتاب و مقاله، سمینار و کارگاه، طرح پژوهشی و پایان نامه را مطرح کردند. برخی از نمونه جملات مصاحبه شونده‌گان که نمایانگر درون مایه ها می باشد، بدین شرح است:

مشارکت کننده ۵ (معاون آموزشی):

"اساتید باید قلم زدن، نوشتن، قدرت نویسندگی را بلد باشند".

مشارکت کننده ۱ (هیات علمی):

"جامعه نیازمند دریافت خدمت استادانی که تمام وقتشون رو صرف پژوهش می کنن در انتشار علم به مردم و جامعه و سخنرانی های اثرگذار در جامعه".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"انتشارات و تالیفات اساتید و تحقیقات با کیفیت بهتر باید معیار ارزشیابی مد نظر قرار گیرد".

مشارکت کننده ۶ (سیاست گذار):

"فرصت های برگزاری سمینارها و کارگاه ها برای استادان معیار مهم عملکرد است چونکه بهترین مراکزی برای آموزش اعضاء هیات علمی هست".

مشارکت کننده ۱ (هیات علمی):

"استاد باید به نظر من باید بتونه برگزار کنه ژورنال کلاپ ها، ورک شاپ ها و ... به نظر من یک استاد باید توانایی این که با گروه های دیگر دانشگاه در زمینه های اجرایی و پژوهشی همکاری کنه رو نیز باید داشته باشه چون عملکرد استاده".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"انتشار در ژورنال های برتر رشته، انتشار کتب تخصصی، دریافت جوایز تحقیقاتی، شرکت در کنفرانس ها به عنوان مجری یا سخنران، برگزاری سمینارها، کارگاه های پژوهشی داخلی و خارجی، خدمت به عنوان سردبیری و آیتم های دیگه برای ارزشیابی استاد مهمه".

مشارکت کننده ۶ (سیاست گذار):

"ایجاد خلاقیت ذهنی، باید مورد توجه ارزشیابی قرار بگیرد".

"در حوزه مشاوره استاد آیا فعالیت خوبی داره دانشجویان رو راهنمایی میکنه یا خیر؟ مهم است تا در معیار ها باشد".

۲- فعالیت آموزشی

یافته دیگر فعالیت آموزشی با ۳ درون مایه فرعی (مدیریت کلاس، مهارت ارزشیابی، مشاوره آموزشی) بود که از مصاحبه ها استخراج شد. شرکت کنندگان موارد زیر را مطرح کردند: مشارکت کننده ۹ (هیات علمی):

"پذیرش مسئولیت به تناسب توان مدیریتی استاد سبب می شود تا وی با واقعیت های جامعه و کشور بیشتر مواجه شده و درک صحیح تری از مسائل مختلف پیدا کند. این درک در داوری های استاد و نحوه مدیریت دانشجو توسط وی نیز اثر گذار بوده و می تواند عملکرد را نشان دهد زیرا به اساتید دیگر نیز منتقل می شود".

مشارکت کننده ۲ (ریاست دانشکده):

"در دسترس بودن اساتید و خدمات مشاوره ای در ارزشیابی مهمه".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"زمینه تدریس استاد، تمایل و میل دائمی عضو هیأت علمی به یادگیری بیشتر، به روز نمودن دانش، شیوه مناسب استاد برای انتقال جذاب، به روز نمودن مطالب کلاسی در هر ترم، اشتیاق تدریس، استفاده و تشویق به یادگیری مستقیم، پشتیبانی آنلاین دانشجویان، دادن بازخورد مناسب به دانشجویان جهت پیشرفت بهتر، تأکید بر یادگیری و آزمون ها در سطوح بالای یادگیری نشان عملکرد استاد است".

"به نظرم فعالیت های آموزشی استاد باید آیتم هایی همچون امکان ملاقات دانشجو با استاد در زمان اعلام شده در دفتر کارش مد نظر قرار بده".

"این معیار مهمه که چقدر از مشارکت دانشجویان استفاده می کنه (استاد)؟"

مشارکت کننده ۴ (سیاستگذار):

"استاد باید روحیه استادی داشته باشد، خودش کارش را دوست داشته باشد، طوری نباشد که انگار این وظیفه را به اجبار قبول کرده، بلکه علاقه به کارش داشته باشد، علاقه که باشد خیلی از مسائل ارزشیابی حل می شود".

۳- فعالیت اجرایی

شرکت کنندگان بر فعالیت اجرایی با ۲ درون مایه فرعی، تاکید کردند. بسیاری از شرکت کنندگان بیان کردند که خدمات اجرایی و علمی، فعالیت های علمی و اجتماعی

موضوعات مهم در ارزشیابی مدرسین می باشد. شرکت کنندگان مطالب زیر را مطرح کردند. بطورمثال:

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"نمونه کارهای تدریس اعضای هیأت علمی و جمع آوری اون در پوشه کار یا پورتفولیو، مشارکت در کشف دانش جدید، اینا مهمن باید دقت بشه میانگین وزنی امتیازات کسب شده در ابعاد آموزشی - پژوهشی و خدمات اجتماعی و حرفه ای مورد توجه قرار بگیره".

مشارکت کننده ۲ (ریاست دانشکده):

"تصدی و مسئولیت در انجمن های مربوط به رشته، همکاری مشترک و تعامل مناسب با سایر همکاران، انجام تهمدات خدمت، شرکت در جلسات کمیته و انجام خدمات برای دانشگاه و انجام خدمات اجرایی در ارزشیابی مهمه".

مشارکت کننده ۴ (سیاستگذار):

"پذیرش مسئولیت اجتماعی به تناسب توان مدیریتی استاد سبب می شود تا وی با واقعیت های جامعه و کشور بیشتر مواجه شده و درک صحیح تری از مسائل مختلف پیدا کند".

مشارکت کننده ۵ (معاون آموزشی):

"میزان ارتباطاتش (استاد) با مسئولان دانشگاه چگونه؟ با موسسات و سازمان های دیگه اصلاً همکاری می کنه یا خیر؟ یا فقط تو لاک خودشه میاد درس میده و میره یا نه؟ این ها معیار عملکرده".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"مثلاً در مورد ارزیابی عملکرد استاد تمام معیارها باید از وزن بالاتری برخوردار باشه، شهرت های بین المللی، رهبری در جامعه علمی، حمایت از دانشمندان جوان، جذب و گرنت ها و مواردی دیگه باید در طراحی این الگوها مد نظر قرار بگیره".

مشارکت کننده ۵ (معاون آموزشی):

"استاد باید به محیط بیرونی حساسیت داشته باشه. در تصمیمات مختلف و در مورد مسائل مختلف حرف بزنه".

"رعایت فرهنگ دانشگاهی، مقوله روابط انسانی همه جزو آیتم هایی که باید مورد توجه ارزیابی قرار بگیره".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"شهرت داشتن و داشتن یک وجه اجتماعی خوب و مناسب همانطور که اشاره کردم در کار و عملکردش استاد مهمه این امر میشه از طریق عضویت در کمیته های بین المللی، انجمن های حرفه ای، کمیته های تحریریه مجلات، سخنرانی در کنفرانس های علمی و بین المللی کسب بشه".

مشارکت کننده ۱ (هیات علمی):

"شهرت ملی و بین المللی خوب هم برای ارزیابی استاد

حرفه ای و عدالت از موضوعات مهم در معیار های ارزشیابی مدرسین می باشد. بطور مثال یکی از شرکت کنندگان مطرح کرد که:

مشارکت کننده ۶ (سیاست گذار):

"اخلاق حرفه ای و پایبندی عضو هیات علمی به اصول و ارزش اخلاقی هم از این نظر که باعث توسعه فرهنگ سازمانی می شود و هم از نظر انتقال صفات حسنه و نیکو به دانشجویان و اشاعه آن در جامعه بسیار مهم است و باید مورد توجه ارزشیابی قرار بگیرد".

"حفظ حریم دانشجویان، اجتناب از بیان جوک های نامناسب و ... رازداری و اعتماد و نظم و دقت شناسی و وظیفه شناسی و نیز در مواردی است که می توان به آن ها در عملکرد توجه نمود".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"ارزیابی نامناسب از پیشرفت دانشجویان و امتیازدهی سلیقه ای و یا برپایه ارتباطات و گاه حتی با رشوه خواری آشکار(دریافت هدیه و...) یا سوء استفاده های ناشایست دیگر چه در ارزیابی از عملکردها و یا حتی در ارزیابی رساله ها و پایان نامه ها به گونه ای که گاه دیده می شود، به رساله های امتیاز عالی یا بسیار خوب داده شده است که حتی در جلسه دفاع از نظر ارزیاب ها پذیرفتنی نبوده است این موارد در عملکرد باید توجه شود.

مشارکت کننده ۴ (سیاست گذار):

"فشرده سازی برگزاری کلاس ها در یک یا چند روز به جای یک نیم سال اخلاقی نیست و باید در ارزیابی توجه شود".

مشارکت کننده ۲ (ریاست دانشکده):

"روابط اجتماعی و اخلاق حرفه ای به نظر میرسه جزو مواردیه که باید در ارزیابی عملکرد مد نظر قرار بگیره".

مشارکت کننده ۱ (هیات علمی):

"به نظر من باید میزان و نرخ ساعات حضور هفتگی استاد در دانشگاه باید در ارزیابی در نظر گرفته بشه".

"باید از نظر ظاهری و پوشش جوری باشد که بقیه نیروها از او یاد بگیرند و او را سر منشاء قرار دهند". "پوشش، تمیز باشد و واقعا لباس های در شان استاد پیوش این ها باید توجه شود".

"مواردی متعددی در دانشگاه های کشور مشاهده شده است که رفتار استاد با دانشجو احترام آمیز نیست".

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"استاد در دانشگاه اختیار تام داشته و تقریباً می تواند هرگونه رفتاری را از خود

اینم مهمه برای اینکه بتونه رشته اتصال خوبی هم برای خودش و هم برای دانشجویان جهت اتصال به بازار کار باشه و سایر خدمات حرفه ای خوبی بتونه در جامعه ارائه بده".

مشارکت کننده ۴ (سیاست گذار):

"کسب امتیاز از مسئولیت علمی- اجرائی می بایستی سقف داشته همچنین لازم است تا امتیاز بخش علمی- اجرائی نیز می بایستی صرفاً در بخش علمی- اجرائی صرف شده".

۴- بالندگی

بالندگی با ۴ درون مایه فرعی، از درون مایه های اصلی حاصل از مصاحبه ها بود. نتایج نشان داد که اکثریت شرکت کنندگان یادگیری مستمر، تجربه کافی، تحصیلات مرتبط، توسعه حرفه ای را باور دارند. مطالب زیر مثال هایی از نکات ذکر شده شرکت کنندگان می باشد.

مشارکت کننده ۹ (هیات علمی):

"استاد در هر کار و وظایفی که دارد باید تمام تلاش خود را بکند، خسته نشه این نشون از عملکردش".

"این مهمه که چقدر برای توسعه حرفه ایش تلاش می کنه؟"

مشارکت کننده ۱۲ (هیات علمی):

"با کسب تجربه بیشتر حرفه خودش رو ارتقاء بده و در عین حال مزایای بیشتری رو کسب بکنه و درآمد بالاتری هم داشته باشه که طبیعتاً همه اینها میتونه معیار های بسیار مهم باشه".

مشارکت کننده ۴ (سیاست گذار):

"استاد بتونه مهارت های خود را قوی کند، هر مهارتی که می تواند بدست بیاره، چه ریز چه درشت مهارت های مختلف را در خود ایجاد کند این ها مهمه در ارزیابی استاد".

"یکی از آیتم های مهمی که در ارزیابی عملکرد باید مد نظر قرار بگیره روزآمدی استاد است دانش بروز داشتن در مرز دانش باید باشه آیا می تونه این کار رو بکنه یا خیر؟"

مشارکت کننده ۱۱ (هیات علمی):

"توسعه حرفه ای و ارتقاء بسیار مهم است که واقعاً استاد چقدر برای توسعه حرفه ای خودش گام برمی داره".

مشارکت کننده ۷ (مدیر گروه):

"چقدر تلاش حرفه ایی میکنه /در گسترش دانش و انتقال ان چه نقشی دارد".

۵- اخلاق حرفه ای با ۳ درون مایه فرعی (مسئول، عادل، تعهد حرفه ای) از نتایج استخراج شده از مصاحبه ها بود. چند نفر از شرکت کنندگان مطرح کردند که رعایت اخلاق

بروز بدهد و دانشجویان نیز در این باب کار خاصی نمی توانند انجام بدهند. این ها باید توجه شود."

"اهل انصاف و مروت باشد(استاد)، عدالت را رعایت کند و همه را به یک چشم بنگرد این ها در عملکرد استاد مهم است."

مشارکت کننده ۱۰ (هیات علمی):

"عدم تبعیض بین دانشجویان باید مورد توجه ارزیابی باشد."

مشارکت کننده ۷ (مدیر گروه):

باید بین دانشجویان تبعیض قایل نشه و نظرات خودش را به دانشجویان تحمیل نکند این ها عملکرد نا مناسب است."

۶- اخلاق فردی

اخلاق با ۶ درون مایه فرعی (خود مقبولیتی، بردبار و صبور، خوش اخلاق، میانه رو، آراستگی، صداقت) اخلاق فردی شرکت کنندگان در مورد این که معیار های ارزشیابی مدرسین دانشگاه اخلاق را مطرح کردند که مواردی متعددی در دانشگاه های کشور مشاهده شده است که رفتار استاد با دانشجو احترام آمیز نبوده و سبب دلخوری هایی در تمامی یا اکثر دانشجویان استاد مربوطه شده است. یکی از شرکت کنندگان عنوان کرد ند که:

مشارکت کننده ۴ (سیاستگذار):

"رفتار و عملکرد (استاد) سبب دلخوری هایی در تمامی یا اکثر دانشجویان استاد مربوطه شده است."

"انعطاف پذیری استاد چقدره؟ اینا مهمه در بررسی عملکرد."

مشارکت کننده ۶ (سیاستگذار):

"اخلاق خوب داشته باشد (استاد)، اخلاق خوب و برخورد خوب باعث می شود این ها عملکرد مدیری موفق و کارآمد باشد."

"پرورش افکار مثبت، احترام متقابل، انتظارات بجا استاد از دانشجو، ایجاد خلاقیت ذهنی باید مورد توجه ارزشیابی قرار بگیرد."

مشارکت کننده ۱ (هیات علمی):

"بعد شخصیته استاد و ویژگی ها اینا ملاک هست، صبر، علاقه توی فعالیت های فرهنگی ترویج اصول اخلاقی و میزان رعایت احترام متقابل."

مشارکت کننده ۱۲ (هیات علمی):

"آیا می تونه برای دانشجوش وقت بزاره؟"

"مهارت های ارتباطی.... باید مورد توجه قرار بگیرد."

مشارکت کننده ۳ (هیات علمی):

"در بُعد اخلاقی و ارتباطی، بی طرفی استاد خیلی مهمه در ارزیابی."

مشارکت کننده ۷ (مدیر گروه):

"باید عملکرد استاد در ترویج اصول اخلاقی توجه بشه."

"عملکرد استاد باید طوری باشه که به دانشجویها با اعمال و رفتارشان نظم و منظم بودن آموزش بده."

بحث

پژوهش حاضر با هدف تبیین معیار های ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که مشارکت کنندگان فعالیت پژوهش با ۳ درون مایه فرعی (کتاب و مقاله، سمینار و کارگاه، طرح پژوهشی و پایان نامه از معیار های مهم در ارزشیابی مدرسین را مطرح کردند. در همین رابطه، صاحبی و همکاران مطالعه ای با ۳۴۰ دانشجو و ۱۰۶ استاد انجام شد. نتایج نشان داد که میزان مشارکت و سرپرستی پروژه ها و پایان نامه های دانشجویی از مهمترین معیارهای ارزشیابی استادان است (۳۵). در همین رابطه، مطالعه Centra نیز نشان داد که تعداد چاپ مقالات چاپ شده در مجلات معتبر از معیار های مهم ارزشیابی می باشد (۳۶).

بعلاوه، نتایج مطالعه حاضر نشان داد که فعالیت آموزشی با ۳ درون مایه فرعی (مدیریت کلاس، مهارت ارزشیابی، مشاوره آموزشی) برای شرکت کنندگان مهم است. در همین راستا، مطالعه محمودی صاحبی و همکاران نیز نشان داد که از نظر استادان معیارهای های ارزشیابی مدرسین باید مواردی مانند طرح درس، برنامه زمانبندی در جلسات کلاسی با رعایت سرفصل ها و از نظر دانشجویان پاسخگویی به سؤالات، استفاده از مثال های مناسب، میزان مهارت استاد در درس عملی باشد (۳۵). معزی و همکاران نیز از نتایج مطالعه خود دریافتند که معیار های مدرس خوب از نظر مدرسین و دانشجویان مشابه بوده و اولویت توانایی در تدریس، قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی است. بعلاوه، ارایه طرح درس و پذیرش انتقادات و پیشنهادات دانشجویان از اهمیت بیشتری برخوردار بود (۳۷). مطالعه یعقوبی و سلیمی (۳۸) با عنوان عوامل موثر بر ارزشیابی آموزشی اساتید دانشگاه نیز نشان داد که کیفیت تدریس و در مطالعات دیگر تسلط استاد بر درس مورد تدریس و قدرت تفهیم درس (۳۹،۴۰)، شیوایی بیان، نحوه سازماندهی و تنظیم درس، علاقه مندی به تدریس و قاطعیت و سختگیری را از عوامل مهم در ارزشیابی مطرح کردند (۴۰). در همین رابطه دانشگاه ایالت کلمبوس (۴۱) نیز یکی از معیار های ارزشیابی مدرسین را مشاوره

سیده سوسن رئوفی کلاچایه و همکاران

و رعایت عدالت از معیارهای مهم ارزشیابی مدرسین دانشگاه می باشد.

در نهایت یافته های مطالعه حاضر، اخلاق فردی با ۶ درون مایه فرعی (خود مقبولیتی، بردبار و صبور، خوش اخلاق، میانه رو، آراستگی، صداقت) را به عنوان معیار ارزشیابی مدرسین دانشگاه نشان داد. در همین رابطه، نتایج مطالعه یمین فیروز و اسماعیلی نشان داد که شرکت کنندگان معیار ارزشیابی مدرسین دانشگاه را شوخ طبعی (۳۹) و آراستگی ظاهری (۳۹،۴۲) مطرح کردند. سایر مطالعات نیز عواملی مانند گشاده رویی بجا و مناسب، فروتنی، رازداری و امانتداری استاد (۴۶) و نیز حفظ حرمت، احترام به دانشجو (۴۵) را ذکر کرده اند. نتایج مطالعه قدمی و همکاران (۴۷) نشان داد که صبوری استاد در راستای فراهم نمودن جو مناسب یادگیری از مهمترین عوامل موثر در برقراری ارتباط بین استاد و دانشجو و نیز شخصیت فردی استاد از دیدگاه شرکت کنندگان مهم بوده است (۴۲). در مطالعه دیگری، مهمترین ویژگی ها برای ارزشیابی اساتید، داشتن اعتقادات مذهبی و رعایت عدالت بود (۴۶). لذا بسیاری از موارد ذکر شده در مطالعات فوق با یافته های مطالعه حاضر همراستا می باشد که نشان دهنده اهمیت موارد یافت شده، می باشد.

نتیجه گیری

داده های حاصل از تحلیل مصاحبه شامل ۶ درون مایه اصلی و ۲۱ درون مایه فرعی بود. درون مایه اصلی شامل: فعالیت پژوهش (۳ درون مایه فرعی)، فعالیت آموزشی (۳ درون مایه فرعی)، خدمات اجرایی (۲ درون مایه فرعی)، بالندگی (۴ درون مایه فرعی)، اخلاق حرفه ای (۳ درون مایه فرعی) و اخلاق فردی (۶ درون مایه فرعی) بود. پیشنهاد می شود برای ارزشیابی عملکرد مدرسین دانشگاه ها از یافته ها مطالعه حاضر استفاده شود.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل پایان نامه دکترای دانشجو سیده سوسن رئوفی کلاچایه و به راهنمایی آقای دکتر مصطفی عسکریان می باشد که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در تاریخ ۱۳۹۸/۴/۱۸ و با شماره ۱۴۰۱۴۲۹۷۲۰۱۲۱۲۱ ثبت شده است. از مسئولین محترم دانشگاه، مشاوران محترم و کلیه عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

دانشجو و ارزشیابی دانشجو در پایان ترم و مطالعات دیگری نیز عملکرد آموزشی و نحوه ارزشیابی دانشجو (۳۶) را مطرح کردند. نتایج مطالعه قربانی و همکاران نشان داد که مدرسین و دانشجویان شرکت کننده علاوه بر معیارهای فوق، آمادگی استاد برای کمک به رفع مشکل دانشجو را نیز مطرح کرده اند (۴۲). یافته های مطالعات فوق با یافته مطالعه حاضر در بعضی ابعاد مانند مشاوره با دانشجو و ارزشیابی دانشجو و توانایی و مدیریت کلاس مشابه می باشد. این امر نشان دهنده اهمیت موضوع در ارزشیابی مدرسین دانشگاه می باشد.

یافته های مطالعه حاضر نشان داد که یکی دیگر از معیارهای ارزشیابی مدرسین دانشگاه خدمات اجرایی است که ۲ درون مایه فرعی (خدمات اجرایی و علمی، فعالیت های علمی و اجتماعی را شامل می شود. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر مطرح کردند که مدرسین دانشگاه می بایست فعالیت های علمی و اجرایی در دانشگاه داشته باشند. در عین حال وزن نمره دهی در فعالیت های علمی بیش از اجرایی باشد. در همین راستا، دانشگاه Puget Sound (۴۳) در آمریکا علاوه بر وظایف آموزش، مشارکت در انجام خدمات دیپارتمان و دانشگاه را از معیارهای مهم ارزشیابی مدرسین دانشگاه می دانند.

بعلاوه، یافته ها نشان داد که یکی از معیارهای مهم ارزشیابی مدرسین دانشگاه، بالندگی با ۴ درون مایه فرعی (یادگیری مستمر، تجربه کافی، تحصیلات مرتبط، توسعه حرفه ای) است. در همین رابطه عابدی (۴۴) در مطالعه خود سطح علمی و تجربه مدرسین را از معیارهای مهم دانسته است. توسعه حرفه ای، توانایی و آگاهی حرفه ای و به روز رسانی حرفه ای نیز توسط یکی از دانشگاه های آمریکا مد نظر در ارزشیابی مدرسین خود قرار داده است (۴۳). یافته های مطالعه قربانی و همکاران نیز نشان داد که دانش پژوهی یکی از مهمترین معیارهای ارزشیابی مدرسین می باشد که می تواند به توسعه و رشد علمی حرفه کمک نماید (۴۲). لذا یافته های مطالعه حاضر با نتایج مطالعات ذکر شده هم راستا می باشند که دلیل آن اهمیت معیارهای ذکر شده می باشد.

یکر دیگر از یافته های مطالعه حاضر، اخلاق حرفه ای با ۳ درون مایه فرعی (مسئول، عادل، تعهد حرفه ای) بعنوان معیار ارزشیابی مدرسین دانشگاه است. در همین رابطه، مطالعه یعقوبی و سلیمی با عنوان عوامل موثر بر ارزشیابی آموزشی اساتید دانشگاه نیز نشان داد که ویژگی های فردی، قوانین آموزشی و ویژگی های حرفه ای (۳۸) و در مطالعه دیگری حفظ حرمت، احترام به دانشجو از عوامل مهم در ارزشیابی می باشد (۴۴). بعلاوه، نتایج مطالعه علی اصغر پور و همکاران (۴۵) نشان داد که احترام به دانشجو،

References

1. Scriven M. Evaluation Thesaurus. 4th edition. Newbury Park: Sage.1991.
2. Tyler R W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago: University of Chicago Press,1950.
3. Barber B. The Conquest of Politics. Princeton, NJ: Princeton University Press. Barber, 1988.
4. Bowman SJ. Performance appraisal: Verisimilitude trumps veracity. Public Personnel Management 1999; 28 (4): 557-77 <https://doi.org/10.1177/009102609902800406>
5. Drucker PF. The Practice of Management. Reissue edition. New York: Harper Business; 2006.
6. Aguinis H. Performance Management. New Jersey: Pearson, Prentice Hall; 2005.
7. OECD. Teachers evaluation: A conceptual framework and examples of country practices, 2009; ECD Mexico City.
8. Pazargadi M, Khatiban M. Performance evaluation of the faculty in some universities of the world . Advances in Nursing and Midwifery. 2007; 16 (57):50 - 58.
9. Bazargarandi A. Educational Evaluation: Concepts, Templates, and Operational Process 2008, publisher Side. Tehran.
10. Aslam H D. Performance evaluation of teachers in universities: Contemporary issues and challenges in Pakistan. Proceedings of the 2011 International Conference on Teaching, Learning and Change(c) International Association for Teaching and Learning (IATEL).
11. Rifkin T. The status and scope of faculty evaluation. ERIC Clearinghouse for Community Colleges Los Angeles CA. 1995. Available from: <http://www.ericdigests.org/1996-1/status.htm>.
12. Peterman FP. Designing Performance Assessment Systems for Urban Teacher Preparation. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.; 2005. <https://doi.org/10.4324/9781410612991>
13. Puffam G. The Role of Evaluation in Education. 2nd ed). London:Rutledge LTC.2002.
14. Nutter DO, Bond JS, Collier BS. Measuring faculty effort and contributions in medical education. Acad Med. 2000; 75 (2) 199-207. <https://doi.org/10.1097/00001888-200002000-00025> PMID:10693859
15. D'Alessandri RM, et al. Measuring contributions to the clinical mission of medical schools teaching hospitals. Academic Medicine. 2000; 75 (12) 1231-1237. <https://doi.org/10.1097/00001888-200012000-00025> PMID:11112730
16. The University of North Carolina at Pembroke 2000. [Homepage]. The University of North Carolina at Pembroke (UNCP) Faculty Evaluation Model. [Online]. <http://www.uncp.edu/aa/handbook/01-02/pdf/Chapter_4A-1_11.6.PDF>. [20/06/2005].
17. Kansas State University 2003. Criteria and Procedures on Faculty Evaluation for Tenure, and Promotion. Department of Chemical Engineering: College of Engineering.
18. Robinson College of Business, Georgia State University (2003). [Homepage]. Policies & Procedures. Faculty Development Committee, Faculty Performance: Planning, Development and Evaluation. (August 1996. Last update January 2003). [Online].
19. Gordon PA. Running head: Student evaluations of college instructors. [Online]. <<http://chiron.valdosta.edu/whuitt/files/tcheva1.html>>. [13/06/2005].2005.
20. The University of California; Davis. 2005. [Home page]. Mentoring Handbook; Mentored Clinical Research Training Program. [Online].<<http://som.ucdavis.edu/students/k30/Strategic%20Career%20Development/MCRTP%20Complete%20Handbook%205%2016%202005.pdf>>. [12/08/2005].
21. University of Minnesota: School of Nursing .2003. University of Minnesota: School of Nursing. P: 10-11(2003) Bylaws. Section C. Faculty Evaluation Committee (FEC). [Online].
22. Bland CJ, Wersal L, VanLoy W, Jacott W. Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. Academic Medicine. 2002; 77 (1) 5-30. <https://doi.org/10.1097/00001888-200201000-00006> PMID:11788318
23. The Missouri State University .2006. Faculty Handbook Proposed Revision for Section 2.3, Draft 8. January. [Online].
24. Dailey A, et al. 2004. Park University; Accreditation preparation: A Faculty Evaluation Model Based on WCET Best Practice Standards. [Online].<http://www.conference.wcet.info/2004/presentations/documents/linda_passamaneck_accreditation.ppt>.
25. Washington State University, College of Nursing (2005). Section XI. Annual Performance Review. XI-1. [Online] <nursing.wsu.edu/fm/SectionXI_05.pdf>. [20/06/2006].

26. University of South Carolina, College of Nursing (2006). College of Nursing Evaluation Plan. [Online]. <www.sc.edu/nursing/college_of_nursing.eval.plan.pdf>. [23/04/2006].
27. Khatiban M, Pazargadi M, Ashktorab T. The current status of nurse faculties' performance evaluation: A qualitative study. *Avicenna J Nurs Midwifery care*. 2011; 19 (1) :23-33. URL: <http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-1087-fa.html>
28. Shafiee FS, Sobhani H, Naderi Roushanavand A, Abili KH. Analyzing and explaining the research performance of faculty members with mixed approach and multilevel modeling, case study: University of Tehran. *Planning in Higher Education*. 2019; 7(13): 97-120.
29. Benton SL, Young S. Best practices in the evaluation of teaching. IDEA Center, 2018; Paper 69.
30. Abbott MG. Evaluation of school administrators, the scope and nature of administrative performance: The evaluation of administrative performance: Parameters, Problems and practices. ERIC.1975; Authoring Institution: Phi Delta Kappa, Bloomington.P16.
31. Yaghmaei F. Measuring in Research by Valid and Reliable instruments. Publish Shaid Behesthi University of Medical Sciences and Health Service. 2009.
32. Eman M T, Noshadi M R. Qualitative content analysis. *Pazhuhesh*.2011; 3(2): 15-44.
33. Kvale S. Interview Views: An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.1996.
34. Polit DF, Beck CT. *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*. Lippincott Williams & Wilkins, 2009.
35. Musa Mahmoodi Sahebi N, Nasri S Gholi Nia Qalzam H. Identify the criteria for evaluating the teaching performance of professors with an emphasis on engineering education. *Education Technology Quarterly* 2014; 7 (3): 315-324. https://www.civilica.com/Paper-JR_JEIT-JR_JEIT-7-3_006.htm.
36. Centra JA. How universities evaluate faculty performance: A survey of department heads. GRE Board Research Report GREB No. 75-5bR July 1977 .
37. Moezi M, Shirzad HA, Zamanzad B, Roohi H. Evaluation process in viewpoints of academic staff and students in Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*. 2010; 11 (4): 63-76.
38. Yaghoubi M, Salimi M. Determining the factors affecting faculties' educational evaluation in a Military University of Medical Sciences in Tehran, Iran. *Journal of Military Medicine*. 2018; 20 (1): 73-82.
39. Yaminfirooze M, Esmaeili T. What criteria do students use to evaluate their teachers? *Education Strategies in Medical*. 1017; 10 (5): 407-413.
40. Peiman N, Moghadas M, Amin Shokravi F. Review criteria a professor of male and female students on University of Mashhad. Presented at 10th Congress of Medical Education. Shiraz: 2009.
41. Department of Earth and Space Sciences College of Letters and Sciences Columbus State University Standards of Excellence for Evaluation of Faculty Performance Annual Review, Pre-Tenure, Tenure, Promotion, and Post-Tenure Fall, 2011.
42. Ghorbani R, Haji Aghajani S, Heidarifar M , Andade F, Shams M. [Viewpoints of nursing and para-medical students about the features of a good university lecturer]. *Koomesh*.2009; 10(2) 2001; 77- 84.
43. Faculty Evaluation Criteria & Procedures 2013-12014 Professional Standards Committee University of Puget Sound Washington 98416
44. Obeidi N. Effective factors on the communication between students and faculty members in the viewpoint of paramedical students. *Iranian Journal of Educational Strategies*. 2010; 3 (3): 133-136.
45. Aliasgharpour M, Monjamed Z, Bahrani N. Factors affecting students' evaluation of teachers: Comparing viewpoints of teachers and students. *Iranian Journal of Medical Education*. 2010; 10 (2): 186-195
46. Adhami A, Mohammad Alizadeh S. Students' comments about teachers' performance in the field of academic advising in Kerman University of Medical Sciences. *Stripes in Development of Medical Education*. 2008; 5 (2): 94-101. 32.
47. Ghadami A, Salehi B, Sajadi Sh, Naji H. Students' points of view regarding Effective factors in establishing communication between students and faculty members. *Iranian Journal of Medical Education*. 2007; 7(1): 149-154.