بررسی تأثیر ارزش‌بایی استاتود توسط دانشجویان بر روی عملکرد استادی از دیدگاه استاد و مدیران
گروه‌های آموزشی
دکتر محمد حسنی1، شابنر فرشیدی2، امیر سامیری3
تاریخ دریافت: 02/09/1391؛ تاریخ پذیرش: 12/12/1391
چکیده
بیان زمینه و هدف: همه سازمان‌ها و مخاطبان سازمان‌های آموزشی به منظور اصلاح روح‌ها به‌سازی تربیته و بهبود عملکرد فرد در سازمان به‌ازاریابی آزمایش کردند. این تحقیق می‌آید که به‌منظور بهبود عملکرد فرد در سازمان به‌ازاریابی آزمایش کردند.

مواد و روش: کارآزمایی تحقیقی با تحقیق تصویبی-تخمینی است. فاصله میان اضار آزمایش کلیه استعدادهای علمی و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال تحقیق 1387-1388 بوده است که اندازه آن 294 در بوده و همه این اشیای آزمایش کلیه برد موج یافته‌های آزمایش کلیه استعدادهای علمی و مدیران گروه دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌باشند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اثرات اصلی میان تغییر در عملکرد که در تحقیق که با توجه به ارزش‌بایی استادی انجام شد از آن در سال گذشته که می‌تواند تغییرات عملکردی را با توجه به ارزش‌بایی استادی انجام شده گزارش کرده، همچنین در پنج تغییرات عملکردی را با توجه به ارزش‌بایی استادی انجام شده گزارش کرده، با توجه به ارزش‌بایی استادی انجام شده.

بحث و نتیجه‌گیری: نتیجه گیری می‌شود که اثرات ارزش‌بایی استادی انجام شده یکی از سه‌گانه استادی در بهبود تدریس آن که بوده است و در این زمینه لازم است علی‌رغم باوجود شناسایی تعدادی از مشابه با بهبود تدریس آن که بوده است، این اثربخشی شد.

کلید واژه‌ها: ارزش‌بایی، عملکرد، استعدادهای علمی و مدیران گروه‌های آموزشی، دانشجویان علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز

مجله دانشگاه پرستاری و مامایی ارومیه، دوباره بالا، پی در پی 42، فروردین 1392، ص 33-40

آدرس مکاتبه: تبریز، دانشگاه تبریز؛ تلفن: 09191323301

Email: farshid596@gmail.com

مقدمه
انسان موجودی هدفگر و آرامش‌گر است، بیش از زندگی رو به آینده دارد و همواره می‌جوهاد به ایند و اهداف خود دست پایید و با توجه به انتظارات دریافت شده و پیش‌بینی و چگونگی این پیش‌بینی می‌تواند در دنبال به‌آیندی از رضیان به اهداف که ارزش‌بایی تام دارد، نوع انگیزه و پیش‌بینی در قابل دستیابی پذیرش این اتصال به شمار می‌اید. سازمان‌ها و 

نیز که سیلیه‌ای برای تامین تزیین و اهداف انسان‌ها هستند.

هدف گروهی این پایان‌برای این منظور همه سازمان‌ها و مخاطبان سازمان‌های آموزشی که به سرمایه انسانی و رساندن انسان به رشد و کمال سوکار دارند، نیازمند ارزیابی از کی میزان پیشرفت خود می‌باشند ارزش‌بایی بیکر از وظایف اساسی مدیریت است که با بررسی و تحقیق در عملکرد افراد و سازمان، میزان دستیابی به اهداف را می‌سنجد و زیمنه‌های برتر کردن موانع، اصلاح روش‌ها و پرساین نیروها را فراهم می‌سازد (1).
کمک کننده ارزش‌برداری در مدل‌سازی مدل‌ها و دستیابی

1. Delaney
2. Brami, D'Apollonia & kohen
راهنمای مفیدی برای آنها که به‌عنوان راه‌حلی در این زمینه‌های مختلف مطالعه‌ها و گزارش‌های مختلفی از این زمینه‌ها در رسانه‌های مختلف آورده‌اند.

1. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

2. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

3. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

4. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

5. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

6. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

7. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

8. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

9. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

10. نظرات استادان دانشکده پرستاری و مامایی در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر چگونگی تمرین آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی

در نهایت، ممکن است اینکه در مورد اثرات ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت‌های قبل از تدریس و در فعالیت‌های قبل از تدریس، اثرات ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت‌های قبل از تدریس و در فعالیت‌های قبل از تدریس، اثرات ارزشیابی دانشجویان بر فعالیت‌های قبل از تدریس و در فعالیت‌های قبل از تدریس و در دانشگاه‌ها، ضرورت ارزشیابی را که به‌عنوان یکی از اهم‌ترین نیازهای انسان‌شناسی و در نهایت بهبود کارایی و ارزش‌برداری سیستم آموزش کشور را به دنبال خواهد داشت. مورد نیازهای مهارت مسیر مهد (9) ارزشیابی مستمر از نظر محقق استادان. که به‌عنوان یکی از اهم‌ترین نیازهای دانشجویان کنونی شده است. در صورتی که به‌طور صحیح انجام شود، می‌تواند گویای وضعیت محقق استاد بوده و ضمن تحقیق نهایی و ضعف به عنوان عاملی کمک کند که در جهت ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی آموزش‌های ادامه‌داری که در این زمینه انجام شده نشان داده است که ارزشیابی‌های مناسب هیات علمی توسط دانشجویان و بازخورد به موقع تجربه به آن‌ها منجر به بهبود محقق و در نهایت ارتقای کیفیت آموزش‌های می‌گردد (10).

گردآوری دیدگاه استادان در ارتباط با تأثیر اعلام نمرات ارزشیابی و آگاهی مسئولین و مدیران آموزش از نقشه نظارت آن‌ها نیز نقش مهمی در اصلاح قرار دادن ارزشیابی استاد و هدفمندتر کردن این برنامه
کسب پایبندی از آن محصول استفاده شده است. پس از تهیه پرسشنامه، پژوهشگر از مورد نظر را در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی و ۳ نفر از مدیران قرار داد که آنان، تکمیل کردن بعد از یک هفته مجدداً ابزار با همان گروه تکرار گردید. ملاک پایایی برای سوال این بود که پی از ۸۰ درصد از پاسخ دهنده در هر دو مرحله آن پاسخ مشابه داده باشد. پس از انجام محاسبات برای هر سوال، نتایج نشان داد که میانگین پایایی برای مجموع سوالات برای بیش از ۹۰ درصد می‌باشد و در رابطه با پژوهگر ۱۴۷ جمعیت شناختی، متغیرهای جنسیت، تحصیلات، مدت اعیان سببیه و تماس دانشگاه، مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشان داد که ۶۶ درصد از جامعه مورد پژوهش مانند و ۳۳ درصد اینسان می‌باشد. از آزمون‌ها دارای مدرک تحصیلی دکتری نخستی و ۳۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۷ درصد آنان کارشناسي عمومی می‌باشد. از نظر مدت سببیه عیان پیش‌ترین تعداد آزمون‌های پژوهش (۴۴ درصد) را استاندارد تاکید می‌دهد و اکثرب مورد پژوهش یا کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند. پیش‌ترین تعداد آزمون‌های (۴۷/۳۹ درصد) در دانشکده پزشکی کمترین آن (۷/۴۶ درصد) مربوط به دانشگاه توانبخشی می‌باشد. در ارتباط با اهداف پژوهش، اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۶۵ درصد) فرم‌های عقلی ارزیابی را حاصل دو مناسب‌سازی دانشوردرکردن واحدهای مورد پژوهش (۵۱/۴ درصد) شیوه عقلی ارزیابی استاد را نیز تا حدودی مناسب می‌دانند همچنین پایه‌های نشان می‌دهد که پیش‌ترین تعداد نظرات (۴۴/۳ درصد) در ارتباط با کاربرد نتایج انجام‌شده‌ای است و نظر اجازه داده که ارزیابی و ارتقاء ایمنی برای عیان در بهترین مقدار خواهد بود. چندین نظر داده در این مطالعه پژوهشگر برای تعیین ارزیابی عیان و روش استفاده‌ای نمود بخشنده تر که ایزار گردآوری داده‌ها توسط پژوهشگر از طرح مطالعه کتب و مقالات تیپه شده و سپس محتوا بررسی‌مانش از طرف استادان علم علوم تربیتی و همچنین جهت یک از اعضاء عیان عیان دانشگاه مورد ارزیابی، اصلاح و تجربی روابط پرسشنامه مورد تائید قرار گرفت. جهت
درصد میزان تغییر در عملکرد خود را با توجه به ارزش‌های انجام آزمون‌های ضمنی داده‌شد. میزان تغییر در عملکرد انجام شده از آن‌ها در طی ۶۰ سال گفتگو کم ۳/۱ درصد این سوالات پژوهش:

سوال ۱: با فاصله‌های پژوهشی دانشجویان می‌دهند ۶۱ درصد از مردان و ۶۹ درصد از زنان، میزان تغییر در عملکرد خود را "کم" دانستند. در ۳۵۳ درصد از زنان و ۳۲۲ درصد از زنان میزان تغییر در عملکرد خود را "متوسط" دانستند. در سوالات ۲ و ۳ درصد از مردان و ۱/۲ درصد از زنان نیز تغییر در عملکرد خود را "متوسط" دانستند.

در بررسی نظرات اعضای هیئت در مورد میزان تغییر در عملکرد‌های انرژی‌های دانشجویی، اکثر آنان (۵۹/۵) توزیع فراوانی آزمون‌های پژوهش بر حسب جنس و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکرد‌های انرژی‌های دانشجویی:

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>متوسط</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۳۶/۱۷</td>
<td>۶/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۳۲/۱۷</td>
<td>۶/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۶۸/۳۴</td>
<td>۱۳/۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

علمی دارای مدرک تحصیلی دکترای عمومی روانشناسی و نظر آنان در مورد میزان تغییر در عملکرد‌های انرژی‌های دانشجویی، اکثریت اجرایی پژوهش تغییر در عملکرد خود را "کم" دانسته‌اند. در بررسی دیدگاه اساتید در مورد مدرک تحصیلی مختلف، اکثریت اساتید در اثر بازخورد نتایج ارزش‌هایانه دانشجویی مشابه است (جدول شماره ۲):

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی آزمون‌های پژوهش بر حسب مدرک تحصیلی و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکرد‌های انرژی‌های دانشجویی:

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدرک تحصیلی</th>
<th>جمع</th>
<th>مردان</th>
<th>زن</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دکتری تحصیلی</td>
<td>۶۳/۸۳</td>
<td>۳۶/۱۷</td>
<td>۲۷/۶</td>
<td>۹۳/۸۳</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>۳۵/۵۸</td>
<td>۶/۶</td>
<td>۲/۹</td>
<td>۴۲/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دکتری عمومی</td>
<td>۱/۷</td>
<td>۱/۷</td>
<td>۳/۳</td>
<td>۴/۷</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۰۰/۸۵</td>
<td>۳۳/۱۷</td>
<td>۳۰/۹</td>
<td>۱۰۰/۸۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>
در ارتباط با مرتبه علمی و نظر هیئت علمی در مورد میزان تغییر در عملکرد در اثر ارزشیابی دانشجویی، 648 درصد مربی‌ها، 596 درصد استادان و 596 درصد از دانشجویان، در اثر ارزشیابی دانشجویی تغییر در عملکرد خود را "کم" گزارش نموده‌اند به عبارتی، در کلیه مرتبات-

جدول شماره (۳): توزیع فراوانی امتیازات یپشته بر حسب مرتبه علمی و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکرد در اثر ارزشیابی دانشجویی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مرتبه علمی</th>
<th>کم</th>
<th>میانگین</th>
<th>زیاد</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مربی</td>
<td>648</td>
<td>315</td>
<td>68</td>
<td>108</td>
</tr>
<tr>
<td>استادیار</td>
<td>596</td>
<td>221</td>
<td>143</td>
<td>131</td>
</tr>
<tr>
<td>استاد</td>
<td>596</td>
<td>184</td>
<td>15</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>1848</td>
<td>913</td>
<td>143</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همچنین از اثربخشی درصد امتیاز تغییر ۶۸٪ درصد مربوط به دانشکده یپشته می‌باشد. بنیاد علی نظر اساتید دانشگاه‌های مختلف دانشگاه در رابطه با تغییر در عملکرد اساتید در اثر پرورش، نتایج ارزشیابی دانشجویی متداول است (جدول شماره ۴).

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی امتیازات یپشته بر حسب دانشکده و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکرد در اثر ارزشیابی دانشجویی

<table>
<thead>
<tr>
<th>دانشکده</th>
<th>تغییر</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پیرایشی</td>
<td>17</td>
<td>408</td>
<td>11</td>
<td>262</td>
</tr>
<tr>
<td>بهداشت و تغییه</td>
<td>20</td>
<td>667</td>
<td>10</td>
<td>333</td>
</tr>
<tr>
<td>توانبخشی</td>
<td>8</td>
<td>571</td>
<td>9</td>
<td>205</td>
</tr>
<tr>
<td>داروسازی</td>
<td>22</td>
<td>75</td>
<td>2</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>پرساری و ماما</td>
<td>25</td>
<td>758</td>
<td>7</td>
<td>212</td>
</tr>
<tr>
<td>جراحی‌پزشکی</td>
<td>53</td>
<td>768</td>
<td>13</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>دندانپزشکی</td>
<td>45</td>
<td>726</td>
<td>16</td>
<td>258</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>201</td>
<td>684</td>
<td>12</td>
<td>245</td>
</tr>
</tbody>
</table>

درصد از اعضا هیئت علمی دارای سابقه کاری پنج سال و کمتر، ۱۰۰ درصد مربی‌ها، 24٪ درصد استادان و ۶۳٪ درصد از دانشجویان در اثر ارزشیابی دانشجویی، مورد میزان تغییر در عملکرد در اثر ارزشیابی دانشجویی ۶۴٪ درصد با سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال و ۶۶٪ درصد از
تجارتی ژنومی در ایران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

دکتر محمد حسین شاپور فرشیدی، لیا جوادی کردن، مریم ساری

اعضاء هیئت علمی با سابقه کاری بین 11 تا 15 سال، و 81 درصد از اعضاء هیئت علمی با سابقه کاری بیش از 15 سال سوابقی کاری مختلف در رابطه با تغییر در عملکرد استادان از آن خروج نتایج ارزشیابی دانشجویی نظرات مشابه است. (جدول شماره 5)

جدول شماره (5): توزیع فراوانی آزمودگی‌های پژوهش بر حسب سابقه کار و نظر اساتید در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سابقه کار</th>
<th>تغییر</th>
<th>تعداد</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>درصد</th>
<th>تعداد</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-5</td>
<td>70</td>
<td>6</td>
<td>64</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>26</td>
<td>70</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6-10</td>
<td>38</td>
<td>11</td>
<td>848</td>
<td>7</td>
<td>152</td>
<td>7</td>
<td>848</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11-15</td>
<td>20</td>
<td>8</td>
<td>667</td>
<td>8</td>
<td>267</td>
<td>8</td>
<td>667</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از 15</td>
<td>97</td>
<td>15</td>
<td>81/5</td>
<td>20</td>
<td>168</td>
<td>20</td>
<td>81/5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>226</td>
<td>15</td>
<td>599</td>
<td>27</td>
<td>30/9</td>
<td>91</td>
<td>599</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سوال 6. در بررسی یافته‌های پژوهش بر حسب موافقت گروه‌ها، میزان تغییر اعضای هیئت علمی با ارزشیابی دانشجویی و نظر ایشن در مورد افزایش گزینه‌های مورد گذشت، مصرف درصد بوده است. ملاحظه می‌شود دیدگاه‌های اساتید موافق در ارزشیابی دانشجویی از سوابق بودند و میزان تغییر در عملکرد استادان در اثر ارزشیابی دانشجویی از سوابق بودند و 91/8 درصد از کسانی که یا این نوع موافقت بودند، از نظر میزان تغییر در عملکرد، گزینه "گرم" را انتخاب گردیدند، اما در مورد 75 درصد از میزان تغییر در عملکرد ژنومی ایجاد شده از آن در طی دو سال گذشته، کم 75 درصد این میزان در حد متوسط و 9/3 درصد در حد زیاد می‌دانستند.

جدول شماره (6): توزیع فراوانی مطلق و نسبی استادان مورد پژوهش بر حسب موافقت اساتید با ارزشیابی دانشجویی و نظر ایشن در مورد میزان تغییر در عملکردشان در اثر ارزشیابی دانشجویی

<table>
<thead>
<tr>
<th>موافقت با ارزشیابی دانشجویی</th>
<th>تغییر</th>
<th>تعداد</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>درصد</th>
<th>تعداد</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بالا</td>
<td>120</td>
<td>7</td>
<td>54/3</td>
<td>85</td>
<td>38/5</td>
<td>85</td>
<td>54/3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خیز</td>
<td>67</td>
<td>7</td>
<td>91/4</td>
<td>6</td>
<td>8/2</td>
<td>6</td>
<td>91/4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>187</td>
<td>7</td>
<td>63/6</td>
<td>31</td>
<td>54/4</td>
<td>31</td>
<td>63/6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سوال 7. در رابطه با نظرات مدیران گروه‌های آموزشی مختلف از این در مورد میزان تغییر در عملکرد استادان در اثر ارزشیابی دانشجویی در گروه‌های مختلف، مدیران گروه (65 درصد) میزان تغییر در
جدول شماره 7: نتایج مداری گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها متعلق در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استادان در تغییر در عملکرد

<table>
<thead>
<tr>
<th>اساتید</th>
<th>تغییر</th>
<th>کم</th>
<th>میانگین</th>
<th>زیاد</th>
<th>جمع</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>---</td>
<td>--------</td>
<td>------</td>
<td>-----</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>35</td>
<td>8</td>
<td>13/7</td>
<td>308</td>
<td>26</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>106</td>
<td>27</td>
<td>8</td>
<td>4/3</td>
<td>112</td>
<td>27</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>15/7</td>
<td>250</td>
<td>39</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>105</td>
<td>30</td>
<td>5</td>
<td>106</td>
<td>244</td>
<td>41</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>106</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>24/3</td>
<td>105</td>
<td>28</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>208</td>
<td>32</td>
<td>2</td>
<td>208</td>
<td>256</td>
<td>53</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>30</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
<td>255</td>
<td>53</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سوال 8 در بررسی نظرات مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها متعلق در مورد تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استادان در تغییر در عملکرد استادان بین نظرات استادان و مدیران گروه در ارتباط با تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استادان در دانشگاه‌های داروسماری، پرایزبانکی، بهداشتی و تغذیه، پزشکی، پزشکی، پزشکی، در این ترکیب برقراری مدیریت نمایی و مدیریت نمایی میان‌گروهی با استادان و میان‌گروهی با مدیران مدیریت نمایی میان‌گروهی و مدیریت نمایی میان‌گروهی نتایج داده شده از سوی مدیران گروه برای تغییر در عملکرد استادان با اثر از نظر استاد خود استادان داده و با الهام دانشگاهی پرایزبانکی و پزشکی و بهداشت و تغذیه میان‌گروهی داده شده از سوی مدیریت نمایی از میان‌گروه

جدول شماره 8: میانگین نتایج داده شده برای تغییر در عملکرد استادان از نظر خود استاد و از نظر مدیر گروه در دانشگاه‌های مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th>مختلف</th>
<th>کل</th>
<th>پرایزبانکی</th>
<th>پزشکی</th>
<th>داروسماری</th>
<th>پرسنل</th>
<th>تغذیه و بهداشت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد میانگین</td>
<td>284</td>
<td>294</td>
<td>236</td>
<td>69</td>
<td>486</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد استاد</td>
<td>17.7</td>
<td>19.25</td>
<td>11.8</td>
<td>62</td>
<td>927</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد مدیر گروه</td>
<td>62</td>
<td>255</td>
<td>62</td>
<td>927</td>
<td>35</td>
<td>27</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

29 دوره دهم، شماره اول، پی در پی 42، فوروردین 1392
جدول شماره (9): نتایج آزمون برای تغییر در عملکرد ساده از نظر خود استفاده و از نظر مدیر گروه در دانشگاه‌های مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>بیشتر و تنوع</th>
<th>پی‌آیندی</th>
<th>توانبخشی</th>
<th>داروسازی</th>
<th>پرستاری</th>
<th>دنیا پزشکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کل</td>
<td>t df</td>
<td>t df</td>
<td>t df</td>
<td>t df</td>
<td>t df</td>
<td>t df</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8/8 548/66</td>
<td>8/6 548/66</td>
<td>8/6 548/66</td>
<td>1/3 548/44</td>
<td>4/6 548/66</td>
<td>1/7 548/66</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[ P=0.01 \quad P=0.000 \quad P=0.000 \quad P=0.05 \quad P=0.000 \quad P=0.000 \quad P=0.000 \]

بحث و نتیجه‌کری

این پژوهش، میزان تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استاد در اثر دیدگاه‌های 295 نفر از استادان و مدیران گروه در دانشگاه علم الحکمت و خدمات بهداشتی، درمانی و تربیت مدرس بررسی قرار داده است. نتایج حاصل از تجربه و تحلیل یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که طبقگونی میزان تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استاد در اثر دیدگاه‌های 295 نفر از استادان و مدیران گروه در دانشگاه علم الحکمت و خدمات بهداشتی، درمانی و تربیت مدرس در رابطه با امتیاز‌های ارزشیابی پایین و اتفاقات دانشجویی از استاد باعث ایجاد اضطراب، دلسرد شدن و کاهش سوگی به تدریس می‌گردد. ترکیب ایزومترهای دیگر بهتر مورد توجه است. پنجمین استاد همچنین در تأثیر مثبتی اثر مشاهده شده است.

ارزشیابی دانشجویی از استادان در اثر دیدگاه‌های 295 نفر از استادان و مدیران گروه در دانشگاه علم الحکمت و خدمات بهداشتی، درمانی و تربیت مدرس را به طور مشخص و دقت تعیین کننده، از میانیت جهانی دانشجویی می‌باشد. در مورد اثر ارزشیابی نسخه از استادان و بر روی کیفیت تدریس، این تأثیر ارزشیابی دانشجویی از استادان بر روی کیفیت تدریس این استادان مشابه ارزشیابی کردند (15). در این راستا اطلاعات بدست آمده از مطالعات سنتی در مورد تأثیر ارزشیابی در بهبود عملکرد اشاره به این است که تأثیر فاکتورهای نظر موضوع درس، جنس مدرس، و...

8. Centra
تعداد سالهای سابقه تدریس علمی به‌طور عملکرد تدریس در اثر
ارزیابی دانشجویان را نشان داد، تا حدود زیادی در تدوین استفاده
از آزمون‌های ارزیابی برای ارتقاء عملکرد آموزشی استادان دانشگاه

تأمیدمی‌کنند.(16)

ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، مدرک تحصیلی، مربوطه علمی و سابقه کار، ارتباطی با نظرات استادان در
مورای تغییر در عملکرد دانشمندی است، که در رابطه با متغیر

جنسیت فاقدی این تحقیق با یافته تحقیق‌های اخلاقی معاصر

دارد. در تحقیق مذکور خانواده از آقایان ارزیابی دانشجویی

را به تدریس موتور می‌دانستند.(9) در تحقیق مطالعاتی مشابه

شدن نظرات استادان دانشگاه‌های مختلف دانشگاه در رابطه با تغییر

در عملکرد استادان در اثر بازنمود دانشجویی متفاوت بوده است. همچنین ملاحظه می‌گردد و دیدگاه‌های اساتید مخالف در رابطه

با تغییر در عملکرد استادان حیث علمی متفاوت می‌باشد.

محاسابات آماری همچنین نشان می‌دهد که به طور کلی در

دانشگاه‌های مورد بررسی، میزان تغییر در عملکرد استادان از نظر

مدیران گروه‌ها، که به‌طورі نشانگر بوده است، تغییری نداشتند. سپس مدیران گروه‌ها تأثیر ارزیابی دانشجویان از اساتید را در تغییر

عملکرد آنان که گزارش‌کنندگان این یافته با یافته تحقیق

سرچی و سامان‌زاده مفعولیت دارد.(14)

همچنین یافته‌نشان می‌دهد به نظرات استادان و مدیران

گروه در ارتباط با تأثیر ارزیابی دانشجویی از استادان، در

دانشگاه‌های داروسازی، بهبودی و نگه‌گیری و پرداخته‌کردنی تفاوت

معنی‌داری دیده می‌شود اما در سایر دانشگاه‌ها و در مجموع


مجله دانشکده پزشکی و مامایی ارومیه

31 دوره دهم، شماره اول، ب 43، جوزه دوم، 1392
References:


10. Fattahi Z, Mousapour N, Haghdoost A. The Trend of Alterations in the Quality of Educational Performance in Faculty Members of Kerman University of Medical Sciences. Strides in Development of Medical Education 2005; 2(2): 63-71. (Persian)


14. Sarchami R, Salmanzadeh H. A survey on opinions of faculties about the efficiency of student ratings on teacher performance in Iran University of Medical Sciences during 1378 - 80. IJME. 2002; 2 (0) :50-50
