

Factors affecting the evaluation of teachers by systematic and Delphi methods in the military university in Tehran

Maryam Yaghoubi¹, Mohammad Salimi², Mazyar Karamali^{1*}, Elham Ehsani-Chimeh³

¹Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

²Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Tehran University of Medical Science, Tehran, Iran

³National Institute of Health Research (NIHR), Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 10 September 2017 Accepted: 18 January 2019

Abstract

Background and Aim: Assessing the quality and evaluation of university professors is important to provide feedback on basic decision making, educational analysis and comprehensive and strategic planning for education officials. The purpose of this study was to identify factors affecting the evaluation of teachers at a military university.

Methods: This study was conducted using systematic and Delphi methods in the military university of Tehran in 2016. The study included all published papers related to teaching quality. A search was performed of the following databases: SID, IranMedex, IranDoc, Magiran, PubMed, Ovid, Medline, Science Direct, Scopus, Web of Science databases and Google Scholar. Different combinations of keywords were used, and the search was limited to articles published from 2000 to 2016. The Delphi method was used for finalized and categorized factors a military university were.

Results: Out of the 838 articles, 56 papers were considered relevant and 50 effective factors in the evaluation of teachers were extracted according to the frequency of their repetition in the articles. The conceptual model of assessment of educational faculty includes 4 dimensions: "teaching quality", "individual characteristics", "educational rules" and "professional features". This was obtained using the Delphi method. The teaching quality included 20 factors, individual characteristics included 8 factors, educational rules included 5 factors and professional characteristics included 16 factors.

Conclusion: Professors should pay attention to the factors that influence educational evaluation at a military university that may not directly affect their academic performance. Professors should also aim to acquire effective educational evaluation scores. Academic centers should familiarize faculty members with the perspectives, methods and innovations available in the field of teaching quality.

Keywords: Evaluation, Teacher, Education.

عوامل موثر در ارزشیابی اساتید آموزشی با روش سیستماتیک و دلفی در یک دانشگاه نظامی در تهران

مریم یعقوبی^۱، محمد سلیمی^۲، مازیار کرمعلی^{۳*}، الهام احسانی چیمه^۳

^۱ مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۲ مرکز مدیریت سلامت و اقتصاد، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۳ موسسه ملی تحقیقات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: بررسی کیفیت و ارزشیابی اساتید دانشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین مسائلی است که بازخورد مناسب را در تصمیم‌گیری‌های اساسی، تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و برنامه‌ریزی جامع و استراتژیک برای مسئولین آموزش فراهم می‌سازد. این مطالعه با هدف طراحی الگویی برای ارزشیابی اساتید در یک دانشگاه نظامی انجام گرفت.

روش‌ها: این مطالعه با استفاده از روش سیستماتیک و دلفی در یکی از دانشگاه‌های نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه مقالات چاپ شده مرتبط با موضوع که بصورت نمونه‌گیری هدفمند وارد مطالعه شدند. جستجوی مقالات بر اساس کلیدواژه‌های انتخابی در پایگاه‌های اطلاعات علمی (SID)، بانک اطلاعات مقالات علوم پزشکی ایران (IranMedex)، پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (IranDoc)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran) و پایگاه‌های علمی PubMed, Ovid, Medline, Science Direct, Scopus, Web of Science و Google Scholar در محدوده زمانی ابتدای سال ۲۰۰۰ تا ابتدای سال ۲۰۱۶ انجام شد. سپس به کمک روش دلفی مولفه‌های استخراج شده برای یک دانشگاه نظامی نهایی و دسته‌بندی شدند.

یافته‌ها: تعداد ۵۶ مقاله از میان ۸۳۸ مقاله اولیه مورد مطالعه دقیق قرار گرفته و ۵۰ فاکتور موثر در ارزشیابی اساتید به ترتیب فراوانی تکرار آنها در مقالات استخراج گردید. الگوی مفهومی ارزشیابی اساتید آموزشی شامل ۴ بعد «کیفیت تدریس»، «ویژگی‌های فردی»، «قوانین آموزشی» و «ویژگی‌های حرفه‌ای» به کمک تکنیک دلفی بدست آمد. کیفیت تدریس شامل ۲۰ فاکتور، ویژگی‌های فردی ۸ فاکتور، قوانین آموزشی ۵ فاکتور و ویژگی‌های حرفه‌ای ۱۶ فاکتور تعیین گردیدند.

نتیجه‌گیری: اساتید باید به فاکتورهایی در ارزشیابی آموزشی اساتید در یک دانشگاه نظامی که ممکن است به عملکرد علمی استاد ارتباط مستقیمی نداشته باشد، اما در کسب نمره‌های ارزشیابی آموزشی استاد موثر هستند نیز توجه داشته باشند. مراکز آموزش دانشگاهی بایستی اعضای هیأت علمی را با دیدگاه‌ها، روش‌ها و نوآوری‌های موجود در حوزه‌های کیفیت تدریس آشنا نمایند.

کلیدواژه‌ها: ارزشیابی، استاد، آموزش.

* نویسنده مسئول: مازیار کرمعلی. پست الکترونیک: mazyar.karamali@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۹ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۲۸

مقدمه

(۱۸). از طرفی انجام فرایند ارزشیابی اساتید به نحو مطلوب به مسولین دانشگاه ها در تصمیم گیری های مربوط به اساتید و برنامه های آموزشی کمک می کند (۱۹). با وجود مزایای عمده ارزشیابی اساتید برای دانشگاه ها و خود اساتید همچون استفاده از نتایج ارزشیابی برای تصمیم گیری های مدیریتی، ولیکن چالش هایی چون: شک و تردید در مورد روش های انجام ارزشیابی، کم اعتباری نظریات دانشجویان در مورد ارزشیابی استاد، عدم تمایل مدیران برای بهبود شیوه های ارزشیابی، نگرانی در مورد استفاده از نتایج ارزشیابی بر علیه استادان، بی ارتباطی بین نتایج ارزشیابی و طراحی برنامه های رشد و ارتقای توانمندی های حرفه ای استادان و عدم مشارکت استادان در فرایند بهبود نظام ارزشیابی و مقاومت اساتید در خصوص فرایند ارزشیابی آموزشی ذکر شده است (۲۰، ۲۱). ارزشیابی استاد به علت کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش های سنجش و اندازه گیری مورد چالش قرار گرفته است. به همین دلیل، پیشنهاد کرده اند که برای قضاوت نهایی، ترکیبی از اطلاعات ارزشیابی مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین طراحی و استفاده از یک ابزار صحیح و استاندارد جهت ارزشیابی بسیار ضروری به نظر می رسد (۲۱، ۲۲).

این موضوع، بویژه در حوزه آموزش علوم پزشکی که عرصه آموزش از تنوع قابل توجهی، از جمله کلاس، آزمایشگاه، درمانگاه، راند بالینی، سمینار و... برخوردار است، بارزتر جلوه می کند (۲۳-۲۵) و انجام پژوهش در حوزه بهبود کیفیت آموزش از الویت های این سیستم ها می باشد. از آنجایی که پژوهش مشابه در نیروهای نظامی انجام نشده است این مطالعه با هدف طراحی عوامل موثر برای ارزشیابی اساتید در دانشگاه نظامی انجام گرفته است.

روش ها

این مطالعه در ۲ فاز انجام گرفت. فاز اول مطالعه به صورت مطالعه سیستماتیک و فاز دوم به صورت مصاحبه تکمیلی در جهت استخراج مولفه های تاثیر گذار بر ارزشیابی آموزشی یک دانشگاه نظامی در شهر تهران انجام شد. در مطالعه حاضر که به روش نظام مند صورت گرفت مطالعات منتشر شده در طی سال های ۲۰۱۶-۲۰۰۰ میلادی در بانک های اطلاعاتی Science Direct، Medline، Proquest، Springer و SID جمع آوری، بررسی، نظام یافته و سپس مورد مقایسه قرار گرفتند. در این مرحله از واژه های (Capable University Teacher, effective clinical teacher, teacher evaluation) جستجو در بانک های اطلاعاتی به منظور انجام مرور سیستماتیک استفاده شد. معیارهای ورود پژوهش ها به مطالعه حاضر عبارت بودند از ۱- استفاده از اصطلاحات تعیین شده برای عنوان ۲- کامل بودن گزارش پژوهش ۳- انجام پژوهش بر روی دانشجویان یا اساتید ۴- زبان انگلیسی یا فارسی بودن پژوهش ۵- روش کمی و کیفی پژوهش و با رعایت الگوی معیارهای خروج از مطالعه شامل

در بین عناصر نظام آموزشی هیچکدام با عنصر استادی برابری نمی کند. از این روست که اساتید اساسی ترین عامل تجدید بنای تعلیم و تربیت به شمار می روند (۱). نقش و عملکرد استاد در سال های اخیر به طور فزاینده ای مورد توجه قرار گرفته است (۲). بررسی کیفیت و ارزشیابی اساتید دانشگاه ها به عنوان معلمین آموزش عالی کشور از جمله مهم ترین مسائلی است که بازخورد مناسب را در تصمیم گیری های اساسی، تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و برنامه ریزی جامع و استراتژیک برای مسئولین آموزش فراهم می سازد (۳). با هدف اصلاح و بهبود روش ها و فعالیت های آموزشی، ترفیع استادان و ارتقای آموزش به عنوان یک حرفه انجام می شود و بهترین راه برای کنترل کیفیت نظام آموزشی است (۴). به عبارتی به کمک ارزشیابی اساتید ابزاری میزان موفقیت اساتید در رسیدن به اهداف آموزشی تعیین می شود (۵). ابهامات گوناگونی پیرامون ویژگی های استاد مطلوب و شایسته وجود دارد. عده ای معتقدند که استاد مطلوب، استادی است که در رشته تحصیلی خود تبحر داشته و بتواند تخصص و دانش بالایی را در امور مرتبط با رشته تحصیلی مربوطه به خود به ارایه دهد (۶). از سویی دیگر بعضی از افراد اعتقاد دارند اطلاعات و آموخته ها به گونه ای کاربردی و عملی باید نمایان گردد (۷). برخی دیگر نیز بر توانایی پرورش امور اخلاقی به دانشجویان و نقش هدایت گری را مهم دانسته اند و در واقع بالاترین امتیاز به بعد ویژگی های فردی و اخلاقی استاد داده اند (۸-۱۰). خوش رویی و وجود روحیه انتقادپذیری و علاقه مندی نشان دادن به تدریس در مطالعات تاکید شده است (۱۱). مطالعات انجام شده حتی بر تاثیر روابط ارتباطی و اجتماعی اساتید و تاثیر آن بر ارزشیابی اساتید نیز اشاره کرده اند (۱۲، ۱۳). در تحقیق دیگری که توسط Markes پیرامون بررسی عوامل مؤثر بر ویژگی های استادان مطلوب صورت گرفت، مشخص شده است که عوامل آموزشی (سواد اطلاعاتی) استادان یکی از مهمترین ویژگی های اساتید می باشد (۱۴). Clarmin مطرح نمود که دانشجویان رعایت اصول و قوانین اخلاقی و رفتاری را مهمترین فاکتور استاد می دانند؛ در حالیکه استادان هیأت علمی دانشگاه، به ویژگی های آموزشی از قبیل تدریس مناسب، پیروی از منابع جدید و انجام فعالیت های پژوهشی اشاره کرده اند (۱۵). از این رو ضروری است تا ویژگی های مطلوب استادان شناسایی شود (۱۶). علاوه بر ویژگی های متنوع تر مدرسان، ویژگی ها و نیازهای منحصر به فرد مختلف فراگیران نسبت به هر زمان دیگر، فرایند ارزشیابی اساتید را پیچیده تر کرده است (۱۱، ۱۷). فرایند ارزشیابی اساتید، فرایندی است که در طی آن با جمع آوری اطلاعات و با بررسی عملکردهای گوناگون استادان، درباره کفایت و شایستگی آنان قضاوت می شود این فرایند از جمله مهم ترین حیطه های آموزش پزشکی بوده که انجام آن توسط مراکز توسعه آموزش پزشکی دانشگاه ها هر ساله با صرف وقت بسیار صورت می گیرد

۱- مطالعاتی بود که تنها چکیده مطالعه را گزارش نموده بودند ۲- جمعیت مورد مطالعه آنها غیردانشجو و استاد بوده و یا به زبان‌های دیگری که برای پژوهشگران ناآشنا بود منتشر شده بودند. مطالعاتی که واجد شرایط معیارهای ورود به مطالعه بودند کدگذاری گردیدند. طور کلی کلیه پژوهش‌های دارای متن کامل، مورد بررسی و مقایسه قرار گرفتند. بعلاوه، مطالعات تکراری کنار گذاشته شدند.

در این مطالعه برای تعیین عوامل موثر بر ارزشیابی اساتید آموزشی دانشگاه نظامی مراحل زیر انجام شده است: (۵ مرحله اول فاز اول و مرحله ششم فاز دوم تحقیق است)

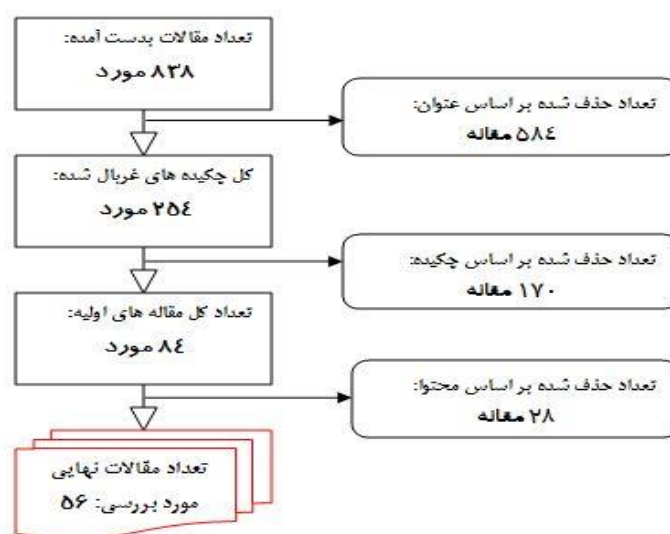
مرحله سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب
جستجو در منابع داده‌ها بر اساس کلید واژه‌ها و استراتژی‌های جستجو تا پایان سال ۲۰۱۶ میلادی انجام شد و ۸۳۸ مقاله در بانک‌های اطلاعاتی بدست آمد. با توجه به معیارهای ورود و خروج، مرتبط‌ترین مقالات با اهداف مطالعه انتخاب شدند. معیارهای ورود مقالات شامل: انتشار مقالات به زبان فارسی یا انگلیسی در مجلات معتبر؛ اصیل یا مروری بودن مقالات و خلاصه مقالات نمایه شده به زبان فارسی یا انگلیسی در پایگاه‌های استنادی بین‌المللی بود. معیارهای خروج از مطالعه شامل: نامه به سردبیر، مقالات چاپ شده در مجلات غیرمعتبر و عدم بررسی فاکتورهای موثر در ارزشیابی اساتید از مطالعه حذف شدند.

• **مرحله اول: تنظیم سؤال پژوهش**
برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونه روش استفاده می‌شود، سؤالات پژوهش مطالعه حاضر عبارت بودند از:

۱. شناسایی عوامل تاثیر گذار بر ارزشیابی اساتید آموزشی علوم پزشکی از سال ۲۰۰۰ تا ابتدای سال ۲۰۱۷.
۲. تعیین ابعاد و مولفه‌های الگوی عوامل تاثیرگذار بر ارزشیابی اساتید آموزشی علوم پزشکی از سال ۲۰۰۰ تا سال ۲۰۱۶.

• **مرحله دوم: مرور سیستماتیک ادبیات موضوع**
در این مرحله برای بررسی ادبیات موضوع از روش مرور سیستماتیک نتایج مطالعات و مقالات منتشر شده در بانک‌های اطلاعاتی استفاده شد. ابتدا با مراجعه به اسناد و منابع کتابخانه‌ای و دسترسی به پایگاه‌های داده‌های علمی ادبیات موضوع و مطالب مورد بررسی اولیه قرار گرفت. فرایند جستجوی مقالات در بانک‌های اطلاعاتی فارسی شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک اطلاعات مقالات علوم پزشکی ایران (IranMedex)، پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران

برای این مرحله برای بررسی ادبیات موضوع از روش مرور سیستماتیک نتایج مطالعات و مقالات منتشر شده در بانک‌های اطلاعاتی استفاده شد. ابتدا با مراجعه به اسناد و منابع کتابخانه‌ای و دسترسی به پایگاه‌های داده‌های علمی ادبیات موضوع و مطالب مورد بررسی اولیه قرار گرفت. فرایند جستجوی مقالات در بانک‌های اطلاعاتی فارسی شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک اطلاعات مقالات علوم پزشکی ایران (IranMedex)، پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران



نمودار-۱. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات متون

و برگشتی، پس از اعمال نظرات اعتبار یابی شد. با توجه به ضرورت گردآوری دیدگاه های جمعی افراد کلیدی پیرامون موضوع مورد پژوهش، تعداد ۲۰ نفر از آگاهان کلیدی در قالب گروه های مختلف به صورت هدفمند از سه طبقه اساتید دانشگاهی، مسئولین دفاتر مطالعات و توسعه آموزش و خبرگان در حوزه ارزشیابی اساتید انتخاب و وارد مطالعه شد.

نتایج

در جدول ۱- عوامل مؤثر به همراه فراوانی و کد منابع اشاره شده در آنها نشان داده شده است. بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به عوامل "ایجاد انگیزه برای مطالعه بیشتر دانشجوی"، "برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو" و "تسلط بر موضوع درس" و کمترین فراوانی مربوط به عوامل: "تأثیر دادن حضور و دانشجو در نمره نهایی"، "شناخت دانشجویان به اسم"، "مناسب بودن استاد برای تدریس مجدد درس"، "تناسب مطالب با سطح علمی فراگیران" و "زمان ارائه درس" بدست آمد.

نتایج تجزیه، تحلیل و ترکیب مطالعات انتخاب شده و تعیین ابعاد و مولفه های الگوی عوامل تاثیر گذار بر ارزشیابی اساتید آموزشی در نمودار ۲- نشان داده شده است. در این قسمت مولفه های استخراج شده توسط تیم دلفی مورد بررسی قرار گرفت و به ۴ بعد اصلی (کیفیت تدریس، ویژگی های فردی، ویژگی های حرفه‌ای، قوانین آموزشی) تقسیم شده و به صورت الگو تدوین شد و فاکتور های استخراج شده در الگوی تدوین شده قرار گرفت. قابل ذکر است کلیه مولفه ها مورد تایید قرار گرفت و اصلاحات جزئی در برخی از عناوین صورت گرفت.

در این مرحله، مقالات منتخب و نهایی شده به طور پیوسته چندبار مرور شده و برای استخراج اطلاعات از "فرم استخراج داده‌ها" که بر اساس هدف پژوهش توسط پژوهشگران طراحی شده بود، استفاده گردید. این فرم شامل بخش هایی از مشخصات هر مقاله شامل: کد مقاله، عنوان، نویسنده/نویسندگان، سال انتشار، هدف مطالعه، نوع مطالعه، روش انجام مطالعه، اطلاعات نتایج مطالعه و خلاصه نتایج و خروجی های مقالات بود. در این مرحله ۲ نفر خبره برای انتخاب مطالب و استخراج اطلاعات متون مشارکت داشتند.

مرحله پنجم: جمع بندی و ارائه ی یافته ها

در این مرحله، یافته های حاصل از مراحل قبلی جمع بندی و ارایه می شوند. در این مطالعه ۵۶ مقاله انتخاب شده به دقت مورد بررسی قرار گرفت و اطلاعات مورد نیاز بر اساس هدف اصلی این مقاله که شناسایی عوامل تاثیر گذار بر ارزشیابی اساتید آموزشی شناسایی و الگوی مفهومی ارائه گردید. بر اساس نتایج، ۵۰ فاکتور مؤثر در ارزشیابی اساتید استخراج گردید و در قالب مولفه ها و ابعاد الگوی مفهومی سازماندهی شد.

مرحله ششم: دسته بندی و تایید مولفه های تاثیر گذار

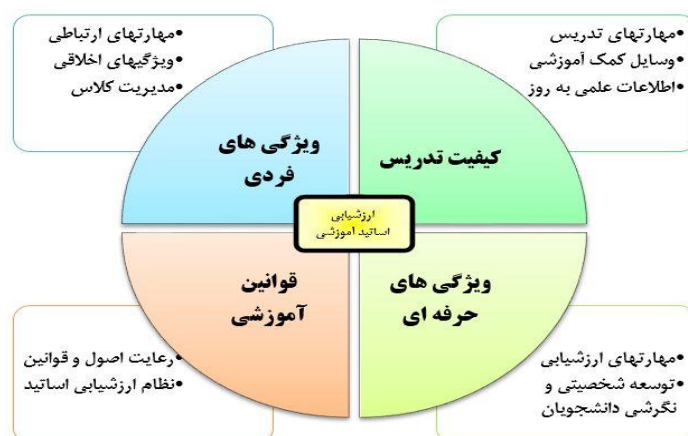
بر ارزشیابی آموزشی اساتید در دانشگاه نظامی (فاز دوم)

فاز دوم به صورت مصاحبه تکمیلی در جهت دسته بندی و تایید مولفه های تاثیر گذار بر ارزشیابی آموزشی اساتید در دانشگاه نظامی انجام شد. برای اعتبار یابی الگوی مفهومی تهیه شده از فن دلفی طی دو راند استفاده شد. در این مرحله ۲۰ نفر از خبرگان یک دانشگاه نظامی در تهران به صورت هدفمند انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه دلفی بود که در طی دو دوره و فرایند رفت

جدول ۱. عوامل مؤثر در ارزشیابی اساتید آموزشی

| ردیف | فاکتور | فراوانی تکرار | منبع |
|------|--|---------------|--|
| ۱ | ایجاد انگیزه برای مطالعه بیشتر دانشجوی | ۳۱ | (۱, ۶, ۷, ۱۲, ۱۳, ۱۷, ۲۶-۴۹) |
| ۲ | برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو | ۳۱ | ۱/۱۶/۱۲/۷/۱ / ۲۵-۲۸/۲۶ |
| ۳ | تسلط بر موضوع درس | ۳۰ | ۶۲-۶۰/۵۳-۵۰/۴۹-۳۹ / ۵۹-۵۴/۵۰-۳۹/۳۵-۳۲/۳۰-۲۶/۱۲/۶/۱ |
| ۴ | داشتن طرح درس و بیان آن برای دانشجویان | ۲۹ | ۴۳-۳۹/۳۶-۳۱/۲۹-۲۸/۲۶-۱۷-۶-۱۳-۱-۱۲ / ۵۸ / ۴۹-۴۶ / ۵۷ / ۵۳-۵۰ |
| ۵ | قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی | ۲۷ | ۵۸/۵۰-۵۳/۴۵-۴۰/۳۳-۲۷/۱۴-۱۶/۶-۱۳-۳۵-۱-۱۲-۱۷ / ۴۲-۳۳/۳۰-۲۹/۱-۳/۱۷-۱۳-۶ |
| ۶ | داشتن ظاهر مرتب و آراسته | ۲۴ | ۵۱-۵۰-۱۲/۴۸-۴۵ |
| ۷ | قدرت رهبری و اداره کلاس | ۲۳ | -۵۰-۴۷-۴۵-۴۴-۴۳-۴۲- ۴۰- / ۲۹-۲۶/ ۱-۱۷-۱۳-۳۳-۳۱-۳۰-۱۲ / ۵۹-۵۷ |
| ۸ | ارائه مطالب درسی به صورت کاربردی همراه با مثال های مناسب | ۲۳ | ۴۹-۴۸/۳۹-۳۲/۳۰-۲۶/۴۰-۴۲-۱-۶-۱۷-۱۲ |
| ۹ | استفاده از وسایل کمک آموزشی | ۲۳ | ۴۴-۴۲-۱-۱۷-۱۳/۴۰-۳۴/۳۰-۶-۵۱-۳۱-۲۸-۲۷-۱۲ / ۴۸-۴۶-۵۹ |
| ۱۰ | ارائه مطالب جدید علمی | ۲۲ | ۴۵-۴۰/۳۸-۲۹/۲۶-۸-۱-۱۲-۱۵-۱۷-۱۲ / ۳۱-۳۴/۱۳-۶-۱۷/۳۸-۳۶ |
| ۱۱ | عدالت در ارزشیابی دانشجویان | ۲۲ | ۶۰-۴۴-۳- / ۴۹-۴۷/۲۶-۲۹/۳۱ |
| ۱۲ | رعایت ارزش های اخلاقی | ۲۱ | ۵۰-۳۹/۶/۳۰-۲۶/۱۲/۶۶-۶۴ |
| ۱۳ | الزام دانشجویان به رعایت مقررات آموزشی | ۲۰ | ۶۴-۶۲/۵۲/۵۹/۵۸-۵۶/۵۵/۱۷/۱۳/۳۳/۴۹/۴۷/۳۲ // ۱۲/ ۲۷-۲۶ |
| ۱۴ | بیان اهمیت هر درس در شروع آن | ۱۷ | / ۴۳-۴۲/۱/۴۰-۳۹/۴۹-۴۷/۳۷/۱۷/۳۵/۶/۲۹/۲۸/۲۶/۱۲ |

| ردیف | فاکتور | فراوانی تکرار | منبع |
|------|--|---------------|---|
| ۱۵ | استفاده صحیح از تمام وقت کلاس | ۱۶ | ۵۲/۵۵-۵۴/۴۳-۴۲/۴۰-۳۶/۳۴/۳۲/۲۸/۱۲ |
| ۱۶ | عدم سوگیری و تحقیر دانشجویان | ۱۵ | ۴۸/۴۷/۴۵/۴۱-۳۹/۳۸/۳۳/۳۲/۳۱/۲۸/۲۹/۱۲/۶/۱ |
| ۱۷ | داشتن سابقه طولانی تدریس | ۱۵ | ۵۲-۵۰/۴۹/۴۷/۱/۴۰-۳۸/۱۷/۱۳/۶/۳۴/۵۱/۲۹/۱۲ |
| ۱۸ | داشتن اعتماد به نفس | ۱۳ | ۵۰/۴۸/۴۷/۵۶/۴۲/۴۰/۳۹/۱۳/۳۵/۱۶/۵۱/۵۰/۱۲ |
| ۱۹ | انعطاف پذیری نسبت به رفتار دانشجویان | ۱۳ | ۴۸/۴۷/۴۵/۴۳/۳۹/۱/۳۶/۳۵/۱۶/۳۴/۳۱/۱۲ |
| ۲۰ | صرف وقت جهت حل مشکلات و سؤالات دانشجویان | ۱۲ | ۵۵/۴۸/۴۳/۴۲/۴۰/۳۹/۱۷/۱۳/۶/۳۱/۲۹/۱۲ |
| ۲۱ | سخت گیری استاد | ۱۲ | ۱/۳۱-۲۹ ۴۷/۴۰/۳۹/۳۸/۳۶/۱۷/۱۳/۳۴ |
| ۲۲ | فراهم کردن موقعیت برای تفکر دانشجویان | ۱۲ | ۶۲-۶۱/۵۹/۶۰/۴۸/۴۹/۴۶/۴۰/۳۹/۲۷/۲۶/۱۲ |
| ۲۳ | انجام حضور و غیاب دقیق در کلاس | ۱۰ | ۴۰-۳۸/۳۶/۱۷/۳۰/۲۹/۲۶/۱۲/۱ |
| ۲۴ | توالی تدریس مناسب | ۹ | ۵۱/۴۸/۴۷/۴۰/۱/۱۷/۵۱/۳۱/۲۸ |
| ۲۵ | توجه به سلیق و علایق دانشجویان | ۹ | ۴۹-۴۷/۴۵/۴۳/۴۰/۳۶/۳۱/۲۹ |
| ۲۶ | قابل دسترس بودن استاد | ۹ | ۴۸/۵۷/۴۴/۴۱/۴۰/۳۶/۳۴/۳۳/۳۰ |
| ۲۷ | صدا و لهجه استاد | ۸ | ۴۵/۴۳/۴۲/۴۰/۳۸/۳۳/۳۰/۱۲ |
| ۲۸ | الزام دانشجو به مطالعه کتاب برای درس | ۸ | ۳۴/۳۱/۴۳/۴۰/۳۶/۳۱/۲۹/۱۲ |
| ۲۹ | ارائه منابع مورد استفاده استاد جهت تدریس | ۷ | ۴۸/۴۳/۴۰-۳۹/۲۸/۲۶/۱۲ |
| ۳۰ | رعایت زمان شروع و پایان کلاس | ۷ | ۱۲/۲۶/۲۸/۲۹/۴۰/۴۳/۴۷ |
| ۳۱ | میزان علاقه دانشجو به درس | ۷ | ۱/۵۷-۵۲/۳۰ |
| ۳۲ | روحیه نو آوری | ۶ | (۶۲)/۶/۵۷/۳۷/۵۹/۶۱/ |
| ۳۳ | فضای فیزیکی کلاس | ۵ | ۶۳/۵۱/۴۸/۴۷/۴۲ |
| ۳۴ | ارائه بخشی از دروس به دانشجویان | ۴ | ۳۴/۲۸/۲۷/۱۲ |
| ۳۵ | رتبه دانشگاهی مدرس | ۵ | ۵۳/۳۳/۱۲/۴۷/۶۳ |
| ۳۶ | تناسب ارزشیابی استاد با مطالب تدریس شده | ۴ | ۴۰-۳۹/۳۱/۲۸ |
| ۳۷ | جمع بندی مطالب ارائه شده در پایان تدریس | ۴ | ۴۰/۳۸/۲۸/۱۲ |
| ۳۸ | آمادگی قلبی برای تدریس | ۴ | ۴۴-۴۳/۲۹/۴۹ |
| ۳۹ | سؤال از دانشجویان در جریان تدریس | ۳ | ۴۰-۳۹/۱۲ |
| ۴۰ | ارائه جزوه جامع و کامل برای درس مربوطه | ۲ | ۵۱/۱۲ |
| ۴۱ | برگزاری امتحان جامع و دقیق در پایان ترم | ۲ | ۳۱/۱۲ |
| ۴۲ | سنجش آغازین | ۲ | ۵۷/۲۸ |
| ۴۳ | مسئولیت داشتن استاد | ۲ | ۵۱/۳۰ |
| ۴۴ | محبوبیت و شهرت استاد | ۲ | ۵۱/۴۷ |
| ۴۵ | اشاعه تفکر انتقادی در دانشجویان | ۲ | ۵۱/۴۷ |
| ۴۶ | تأثیر دادن حضور و دانشجو در نمره نهایی | ۱ | ۱۲ |
| ۴۷ | شناخت دانشجویان به اسم | ۱ | ۱۲ |
| ۴۸ | مناسب بودن استاد برای تدریس مجدد درس | ۱ | ۲۷ |
| ۴۹ | تناسب مطالب با سطح علمی فراگیران | ۱ | ۲۸ |
| ۵۰ | زمان ارائه درس | ۱ | ۵۱ |



نمودار-۲. الگوی مفهومی عوامل موثر بر ارزشیابی اساتید آموزشی بر اساس ابعاد و مولفه های آن

بحث

دانشجویان، صدا و لهجه استاد، روحیه نوآوری، مورد توجه قرار گرفته است این موارد به عنوان ویژگی های فردی نشان داده شده است. این مطالعه با تحقیق نوایی و همکاران در بابل (۱) و مطالعه شکورنیا و همکاران (۶۷) در دانشگاه علوم پزشکی اهواز مطابقت دارد، در این مطالعات، ویژگی های شخصیتی استاد در اولویت اول قرار گرفت. در تحقیق دیگر آراستگی ظاهر و شوخ طبعی استاد در کلاس از عوامل تأثیرگذار در ارزشیابی اساتید بوده است (۱۱) در اهمیت ویژگی های اخلاقی اساتید در کنار تسلط علمی، می توان به تحقیق عابدینی و کیلی (۵۱) اشاره کرد که گرچه تسلط علمی دارای بالاترین درصد بوده ولیکن ویژگی های فردی با کمترین اختلاف در رده های بعدی هستند به طوری که تسلط علمی ۹۴٪، خوش اخلاقی ۹۳٪، اعتماد به نفس ۹۲٪، قدرت بیان ۹۱٪، تلاش در تفهیم مطالب علمی به دانشجو ۹۰٪، شخصیت ۹۰٪ بر ارزشیابی اساتید موثر بوده است.

در بین مولفه های فردی روحیه انتقاد پذیری نیز در مطالعات بسیار مورد تاکید بوده است (۱۱)، مطالعات انجام شده حتی بر تاثیر روابط ارتباطی و اجتماعی اساتید و تاثیر آن بر ارزشیابی اساتید نیز اشاره کرده اند (۱۲، ۱۳).

در مورد ویژگی های حرفه ای اساتید مواردی چون قدرت رهبری و اداره کلاس، امتحان جامع و دقیق در پایان ترم داشتن سابقه طولانی تدریس، نداشتن سوگیری استاد نسبت به دانشجویان مطرح شده است در واقع برای اساتید توجه به کیفیت تدریس و ویژگی های فردی در کنار ویژگی های حرفه ای بایستی باشد. قدرت رهبری و اداره کلاس یکی از مولفه های موثر در ویژگی های حرفه ای اساتید است نقش هدایت گری در سایر تحقیقات نیز مورد تاکید قرار گرفته است (۸، ۹). قوانین آموزشی به مواردی چون الزام دانشجویان به رعایت قوانین ومقررات آموزشی، و استفاده از زمان کلاس و حضور و غیاب توجه دارد این موارد در سایر تحقیقات نیز تاکید شده است (۱۷، ۳۶، ۳۸).

توجه به زمان و رعایت آن و وقت شناسی هم برای اساتید و هم برای دانشجویان مورد اهمیت است.

گرچه مشخص کردن تمامی ویژگی های موردنیاز برای یک استاد اثربخش سخت است، ولی بر اساس پژوهش حاضر توجه به چهار بعد ویژگی های فردی، حرفه ای، قوانین و مقررات و کیفیت تدریس میتواند دیدگاه جامعی در مورد ارزشیابی اساتید به دانشگاه ها و واحد های ارزشیابی اساتید بدهد.

برخی از ویژگی های اساتید، لازم است در جذب هیات علمی مورد توجه کمیته جذب اساتید دانشگاه قرار گیرد. اما برخی دیگر را می توان با ورود هیات علمی به دانشگاه، به وی آموزش داد. به عنوان مثال تسلط وی در زمینه تحصیلی، علاقمندی به تدریس و شیوایی بیان از مواردی است که در زمان جذب در امتحان ورودی و مصاحبه باید مورد توجه قرار گیرد، اما موارد دیگر از قبیل نحوه سازماندهی و تنظیم درس، برقراری ارتباط با دانشجویان، آگاهی

مطالعه حاضر به منظور تعیین عوامل موثر در ارزشیابی آموزشی اساتید علوم پزشکی یک دانشگاه نظامی صورت گرفته است و بر اساس نتایج مطالعه، چهار بعد «کیفیت تدریس»، «ویژگی های فردی»، «قوانین آموزشی» و «ویژگی های حرفه ای» به عنوان ابعاد نهایی فرم ارزشیابی اساتید تعیین گردید. کیفیت تدریس شامل ۲۰ فاکتور، ویژگی های فردی ۸ فاکتور، قوانین آموزشی ۵ فاکتور و ویژگی های حرفه ای ۱۶ فاکتور تعیین گردیدند. ارزشیابی اعضای هیات علمی در هر موسسه آموزشی یکی از بارزترین برنامه ها است و تدارک و توسعه برنامه ارزشیابی یک استاد خوب از اولویت های مهم یک موسسه آموزشی محسوب می شود (۶۴). از طرفی دیگر تکنولوژی آموزشی و اساتید مهم ترین عامل موفقیت برای رسیدن به اهداف آموزشی محسوب می شوند (۶۵). یکی از متداول ترین روش های تعیین شایستگی یک استاد نظرخواهی از دانشجویان است (۶۶). نتایج این تحقیق نشان داد ایجاد انگیزه برای مطالعه بیشتر دانشجو، برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو، تسلط بر موضوع درس داشتن طرح درس و بیان آن برای دانشجویان تسلط علمی استاد بر موضوع اهمیت بسیار بالا و تقریباً یکسانی برای دانشجویان در ارزشیابی اساتید دارد؛ به طوری که گاهی اوقات مشاهده می شود با وجود تسلط علمی استاد بر موضوع درس، ارزشیابی وی توسط دانشجویان به دلیل ضعف در ایجاد انگیزه و روابط صمیمانه با دانشجویان تأثیر قرار می گیرد و کاهش می یابد. گرچه آنچه بیش از بقیه فاکتورها در مورد استاد به نظر می رسد دارای اهمیت است تسلط علمی و دانشی استاد است ولیکن از نتایج مطالعه سیستماتیک و دیدگاه خبرگان می توان به اهمیت بیشتر برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو، ایجاد انگیزه برای مطالعه بیشتر توسط دانشجو، قدرت بیان و تفهیم مطالب درسی در ارزشیابی اساتید اشاره نمود. در واقع توجه به این موضوع از این جهت مهم است که برای استادان تنها داشتن دانش، کافی نیست بلکه برقراری یک ارتباط مناسب می تواند موجب ایجاد انگیزه و حتی پیشرفت تحصیلی در دانشجویان گردد. اگر ایجاد ارتباط مناسب و تبادل اطلاعات و افکار بین دانشجو و استاد به خوبی برقرار گردد ادراک کامل و یادگیری نیز بهترین صورت انجام گیرد. از طرفی هر چقدر این ارتباط بیشتر شود، اعتماد به نفس و انگیزه یادگیری در دانشجو افزایش و به تبع آن کیفیت آموزشی هم ارتقا می یابد (۱۷).

احترام یکی از اساسی ترین نیازهای انسان از دیدگاه مازلو و سایر تیوری های مدیریتی است این موضوع در فضای تدریس نیز حاکم است احترام به فراگیران می تواند دستیابی به اهداف یادگیری را تسهیل نماید. دانشگاه ها ایجاد ارتباط مناسب و مواردی دیگر مانند برخی مفاهیم روانشناسی را باید در در بدو استخدام در کارگاه های آموزشی ارایه دهند. یافته های این پژوهش نشان می دهد در کنار ارائه اطلاعات علمی جدید توسط استاد مواردی چون داشتن اعتماد به نفس، انعطاف پذیری نسبت به رفتار

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان بحث تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش است از آنجایی که مطالعه حاضر در یک دانشگاه نظامی می‌باشد، نتایج را به سایر دانشگاه‌ها نمی‌توان تعمیم داد (مولفه‌ها قابل تعمیم هستند ولیکن فراوانی و شدت آنها در هر دانشگاهی بایستی بررسی شود).

نتیجه‌گیری

مراکز آموزش دانشگاهی بایستی اعضای هیأت علمی را با دیدگاه‌ها، روش‌ها و نوآوری‌های موجود در حوزه‌های آموزش مربوطه آشنا نمایند و برگزاری کارگاه‌های نوین و استاندارد شیوه‌های تدریس اثربخش برای اساتید به طور مستمر لازم است. اساتید نیز بایستی همواره بکوشند تا از یک طرف را با نیازها و امکانات فردی و گروهی فراگیران هماهنگ کنند و علاوه بر توجه به کیفیت و بهبود روش‌های تدریس خود به مواردی چون برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو ایجاد انگیزه برای مطالعه بیشتر دانشجو نیز توجه نمایند.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- امروزه ارزشیابی اساتید به علت کم اعتباری و بی دقتی وسایل و روش‌های سنجش و اندازه‌گیری مورد چالش قرار گرفته است. این موضوع، بویژه در حوزه آموزش علوم پزشکی که عرصه آموزش از تنوع قابل توجهی، از جمله کلاس، آزمایشگاه، درمانگاه، راند بالینی، سمینار و... برخوردار است، بارزتر جلوه می‌کند به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود که برای قضاوت نهایی، ترکیبی از اطلاعات ارزشیابی مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین طراحی و استفاده از یک ابزار صحیح و استاندارد جهت ارزشیابی بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از کلیه افرادی که در دانشگاه منتخب نظامی به ویژه در واحد آموزش، دانشجویان دانشکده‌های مورد نظر ما در انجام این پژوهش یاری رساندند، تقدیر و تشکر می‌شود.

تضاد منافع: نویسندگان اعلام می‌نمایند که هیچ گونه تضاد منافی در تحقیق حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Navabi N, Jahanian I, Haji Ahmadi M, Parvaneh M. Criteria for a desirable teacher from the view point of students Babol University of medical sciences. Journal of Babol University of Medical Sciences. 2010; 12(Suppl): 7-13.
2. Mirmohammadi J, Araban M, Resaee M. Determining the competency dimensions of supervisor professor from the nursing students' viewpoints: A qualitative study. Iranian Journal of Medical Education. 2011; 11(4):332-46.

از روش‌های تدریس مختلف و مواردی دیگر از این قبیل، همچنین آموزش برخی از اصول روان‌شناسی، مواردی است که با شرکت اساتید در بدو استخدام در کارگاه‌های آموزشی طراحی شده توسط مراکز توسعه آموزش در دانشگاه، آمادگی لازم برای ورود به کلاس و ارائه تدریس موثر را کسب نماید. این امر با ایجاد رضایتمندی در دانشجویان، کیفیت یاددهی-یادگیری را بهبود خواهد بخشید.

نظرخواهی از دانشجویان در ارزشیابی آموزشی اساتید روشی مناسب اما ناکامل است (۶۴). آشنایی با دیدگاه دانشجویان به عنوان استفاده کنندگان اصلی آموزش به برنامه ریزان و تصمیم‌گیران سیستم آموزشی کشور کمک خواهد نمود تا ویژگی‌های یک استاد خوب را از دیدگاه دانشجویان نیز مدنظر داشته باشند و با ارائه یک برنامه مناسب در تنظیم فعالیت‌های تدریس و ارزیابی اساتید تصمیم‌های لازم را اعمال نمایند (۶۸). تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه در نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار معلم و شناخت ویژگی‌های آنها می‌باشد. در سایر کشورها، میزان یادگیری فراگیران به عنوان یکی از معیارهای اصلی ارزشیابی مد نظر قرار می‌گیرد؛ تجربه دانشگاه سنگاپور در این خصوص در طراحی یک روش جدید سنجش بر مبنای توانایی و تعیین حداقل توانایی، حداکثر توانایی و متوسط استاد در این رابطه مفید باشد (۶۹).

از جمله نقاط قوت این پژوهش توجه به فاکتورهایی در ارزشیابی آموزشی اساتید بود که ممکن است به عملکرد اساتید ارتباط مستقیمی نداشته باشد، اما در کسب نمره‌های ارزشیابی آموزشی اساتید موثر هستند. این فاکتورها نظیر توجه به زمان برگزاری کلاس، فضای فیزیکی کلاس، صدا و لهجه اساتید می‌تواند بر ارزشیابی اساتید از دیدگاه دانشجویان تاثیر بگذارد. لذا پیشنهاد می‌شود برنامه مناسبی برای روزآمد نگاه داشتن اساتید از نظر موضوع مورد تدریس و شیوه‌های تدریس در دانشگاه‌ها در نظر گرفته شود. همچنین نیاز است اساتید و دانشجویان هر چه بیشتر به هم نزدیک شده تا با آرامش بیشتری به حل مسائل و مشکلات خود در ارتباط با ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش بیاندیشند.

3. Parsa Yekta Z, Nikbakht Nasrabadi A. Investigation of the teacher evaluation process with in Iranian medical education system. Journal of hayat. 2004; 10(1):40-51.
4. Ghafourian Boroujerdnia M, Shakurnia AH, Elhampour H. [The Opinions of Academic Members of Ahvaz University of Medical Sciences about the Effective Factors on Their Evaluation Score Variations]. Strides in Development of Medical Education. 2006; 3(1): 19-25.

5. Tootoonchi M, Changiz T, Alipour L, Yamani N. Faculty members' viewpoints towards teacher evaluation process in Isfahan University of Medical Science. *Iranian Journal of Medical Education*. 2006;6(1):23-31.
6. Ghorbani R, Haji-Aghajani, Heidarifar M, Andade F, Shams-Abadi M. Viewpoints of nursing and para-medical students about the features of a good university lecturer. *Journal of Semnan University of Medical Sciences*. 2009; 10(2):77-84.
7. Mobashery M, Khosravi S H, Deris F, Taji F, Taheri Z, Mardanpour E. Characteristics of a Good Teacher in Terms of Students of Health School in Shahrekord University of Medical Sciences. *rme*. 2011; 3 (2) :1-8
8. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and Mentor in Nursing Education. *Research in Medical Education*. 2014;6(1):59-71. eng.
9. Cohen J. Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *harvard educational Review*. 2006;76(2):201-37.
10. Bastable SB. *Nurse as educator: Principles of teaching and learning for nursing practice*: Jones & Bartlett Learning; 2003.
11. Siamian H, Bala Ghafari A, Aligolbandi K, Nezhad SFR, Fereshteh S, Sharifi Nick M, et al. Characteristics of a good university lecturer according to students. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2013;22(96):106-13.
12. Fesharakinia A, Khazaei T, Khazaei Z, Mohammadpoor M. Assessment of Birjand Medical School students' attitudes toward the criteria of academic evaluation in 2009. *Modern care journal*. 2012;9(1):49-56.
13. Hokmabadi R, Fallah H. Ideal University Teachers According to Students' Views. *Journal of Medical Education Development*. 2013;6(10):22-29.
14. Master B, Loeb S, Whitney C, Wyckoff J. *Different Skills: Identifying Differentially Effective Teachers of English Language Learners*. Working Paper 68. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research. 2012.
15. Clarmin B. Students Opinion of Master Desirable Characteristics. *Journal of Social Psychology*. 2008;25(71):29-43.
16. Mojavezi A, Tamiz MP. The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement. *Theory & Practice in Language Studies*. 2012;2(3): 483-491.
17. Peyman H, Zarian A, Sadeghifar J, Alizadeh M, Yaghubi M, Yamani N, et al. Characteristics of a Capable University Teacher from the Students' Point of View. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011;10(5):1-9.
18. Dargahi H, Mohammadzadeh N. Faculty members' evaluation by students: valid or invalid. *Iranian Journal of Medical Education*. 2013;13(1): 39-48.
19. Arboni F, Nourian A, Bakhshodeh H. A Survey of Students and Academic Members' Views about Marters Evaluation Regarding the Quality of Teaching. *Journal of Medical Education Development*. 2011;3(5):1-10.
20. Shinkfield AJ, Stufflebeam DL. *Teacher evaluation: Guide to effective practice*: Springer Science & Business Media; 2012.
21. Colletti JE, Flottemesch TJ, O'Connell TA, Ankel FK, Asplin BR. Developing a standardized faculty evaluation in an emergency medicine residency. *The Journal of emergency medicine*. 2010;39(5):662-8.
22. Araghian F, Sanagoo A, Jooybari L. Objective Structured Teaching Exercise (OSTE): An Appropriate Approach for Faculty Development & Teaching Skills Assessment. *Iranian Journal of Medical Education*. 2016;16:186-8.
23. Savari K, Ghaseminejad J, Dehghan H. Survey of the features of a good teacher from viewpoints of high school students in Mahshhar. *Psychol Educ Sci*. 2002;13(14):75-84.
24. Sutkin G, Wagner E, Harris I, Schiffer R. What makes a good clinical teacher in medicine? A review of the literature. *Academic Medicine*. 2008;83(5): 452-66.
25. Kousha A, Khoshnevis P, Sadeghzadeh M, Kazemi N, Nourian A, Mousavinasab N. General physicians' viewpoints on continuing education programs in Zanjan province. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011;11(2):165-6.
26. Shakurnia A, Taherzade M, Ghadiri A. Concordance of teachers' evaluation by students and alumni of medical sciences. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2013;5(4):251-5.
27. Mahmoudi H, Pazargadi M, Ebadi A. Evaluation of faculty teaching experience by postgraduate students. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2009;2(2):1-2.
28. Driscoll A, Holland B, Gelmon S, Kerrigan S. An assessment model for service-learning: Comprehensive case studies of impact on faculty, students, community, and institution. *Michigan journal of community service learning*. 1996;3(1): 66-71.
29. Shakurnia A, Jouhanmardi A, Komaili Sani H. Students' opinion on factors affecting faculty evaluation in Jondishapoor Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2005;5(2): 101-10.
30. Emdadi S, Amani F, Soltanian AR, Imani B, Maghsoud A, Shojaeei S, et al. A Study of Reliability and Validity of the Teacher Evaluation Form and Factors Affecting Student's Evaluation of Teachers. *Strides in Development of Medical Education*. 2013; 10(1):87-94.
31. Safari S. The Role of Different Informational Sources in Educational Evaluation of Faculty Members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2010; 16(1):69-85.

32. Ghahramani M, Arefi M, Jamshidi L. Study the Effect of Student Evaluation on Faculty Members' Educational Performance between 2000-01 to 2005-06. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2008;14 (2):1-26
33. 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): 186-95.
34. Dadkhah B, Mohamadi M, Mozafari N. The characteristics of a good teacher from students viewpoints in Ardabil University of medical sciences. *Journal of Nurse Ardabil University Of Medical Sciences*. 2009;11:44-8.
35. Mansouri M. Comparison of undergraduate students and Masters degree public university library in Tehran in a good university professor. *Iran University Medical Sciences*. 1994;2:3.
36. Gashmard R, Moaetamed N, Vahedparast H. Faculty Members' and Students' Veiwpoints on Characteristics of a Good University Teacher in Boushehr University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011; 11 (1) :1-10.
37. Mazloomi Mahmood Abad S, Rahaei Z, Ehrampoush M, Soltani T. The characteristics of an expert faculty member based on view points of medical students-Yazd, Iran-2008. *Bimonthly Journal of Hormozgan University of Medical Sciences*. 2010;14(3):227-233.
38. Rahnema S, Jennings F, Kroll P. Student perception of the instruction form as a tool for assessing instructor's teaching effectiveness, 2003 [cited 2007].
39. Mohaddesi H, Salem Safy R, Feizi A. A Comparison of teachers and students opinions toward effective teaching standards in Urmia University of Medical Sciences. *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2012;9(6): 464-71.
40. Bahadori M, Fourozanfar F, Hamouzadeh P, Sedigh Marofi S. Prioritizing the Factors Influencing Effective Teaching from the Viewpoint of Students: The Use of Analytical Hierarchy Process (AHP). *Iranian Journal of Medical Education*. 2013;12(11): 817-25.
41. Asgari F, Mahjoob Moadab H. Comparing characteristics of an effective teaching from teachers' and students 'point of view, Guilan University of Medical Sciences. *Strides in Development of medical education*. 2010;7(1):26-33.
42. Kılıçer K. Position of twenty-first century teachers: Evaluation in terms of innovation and technology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2009;1(1):1479-84.
43. Olina Z, Sullivan HJ. Student self-evaluation, teacher evaluation, and learner performance. *Educational Technology Research and Development*. 2004;52(3):5-22.
44. Stenfors-Hayes T, Hult H, Dahlgren LO. What does it mean to be a good teacher and clinical supervisor in medical education? *Advances in Health Sciences Education*. 2011;16(2):197-210.
45. Liu S, Meng L. Perceptions of teachers, students and parents of the characteristics of good teachers: A cross-cultural comparison of China and the United States. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*. 2009;21(4):313-28.
46. Şahan HH. Teachers' changing roles and their self-evaluation regarding roles expected of them by the renewed curricula. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2009;1(1):2738-47.
47. Biffu BB, Dachew BA, Tiruneh BT, Ashenafie TD, Tegegne ET, Worku WZ. Effective Clinical Teaching Behaviors Views of Nursing Students and Nurse Educators at University of Gondar, Northwest Ethiopia: Cross-Sectional Institution Based Study. *Journal of Caring Sciences*. 2018;7(3):119.
48. Sun H, Liu Y, Zheng H, Wang Y. A Research on the Indicators for Evaluating Teachers in Hong Kong. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014 Feb 21;116:1459-63.
49. Simić S, Marinković J, Milićević MŠ, Milić N, Bjegović V, Kocev N, et al. Teaching evaluation of the Master of Health Policy and Management program at the Centre School of Public Health, School of Medicine, Belgrade University. *Journal of Public Health*. 2010;18(3):289-96.
50. Shakurnia A. Faculty attitudes towards student ratings: do the student rating scores really matter? *Iranian Journal of Medical Education*. 2011;11(2):84-93.
51. Vakili A, Hajaghajani S, Rashidy-Pour A, Ghorbani R. An investigation of factors influencing student evaluation of teacher performance: A comprehensive study in Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*. 2011:93-103.
52. Peterson KD, Wahlquist C, Bone K. Student surveys for school teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 2000;14(2):135-53.
53. Urubassarova E, Jandildinov M, Uaidullakzy E. Future Teachers Professional Competence Development within Bachelor Program. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;116:4829-33.
54. Aslam MN. Student rating as an effective tool for teacher evaluation. *Journal of the College of Physicians and Surgeons--Pakistan: JCPSP*. 2013;23(1):37-41.
55. Rice SM. Getting our best teachers into disadvantaged schools: differences in the professional and personal factors attracting more effective and less effective teachers to a school. *Educational Research for Policy and Practice*. 2010;9(3):177-92.
56. Arbuckle J, Williams BD. Students' perceptions of expressiveness: Age and gender effects on teacher evaluations. *Sex Roles*. 2003;49(9-10):507-16.

57. Kyriakides L, Demetriou D. Introducing a teacher evaluation system based on teacher effectiveness research: An investigation of stakeholders' perceptions. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 2007;20(1-2):43-64.
58. Khazae T, Hedayati H, Mogharab M, Madarshahian F. Assessment of nursing and midwifery faculty members' teaching skills from the members and students viewpoints. *Mod Care J*. 2010; 7 (1 - 2):43-48.
59. Huang FL, Moon TR. Is experience the best teacher? A multilevel analysis of teacher characteristics and student achievement in low performing schools. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*. 2009;21(3):209-34.
60. Holtzapple E. Criterion-related validity evidence for a standards-based teacher evaluation system. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 2003;17(3):207-19.
61. Liu S, Teddlie C. The ongoing development of teacher evaluation and curriculum reform in the People's Republic of China. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 2003;17(3):243-61.
62. He Q, Valcke M, Aelterman A. A qualitative study of in-service teacher evaluation beliefs. *Journal of Educational Sciences & Psychology*. 2012;2(2):1-14.
63. Marsh HW. Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases and usefulness. *The scholarship of teaching and learning in higher education: An evidence-based perspective: Springer*; 2007:319-83.
64. Gien LT. Evaluation of faculty teaching effectiveness-toward accountability in education. *Journal of Nursing Education*. 1991;30(2):92-4.
65. Ehrampoush M, Mazloomi S, Kalantar M. Features of a good teacher from view points of students. *J Shahid Sadoughi University of medical Sciences*. 2000;8:104-8.
66. Darling-Hammond L. Teacher quality and student achievement. *Education policy analysis archives*. 2000;8:1.
67. Shakournia A, Elhampour H, DashtBozorgi B. Ten year trends in faculty members' evaluation results in Jondi Shapour University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008;7(2): 309-316.
68. Sharifi M, Jourabchi Z, Alipour Haydari M. Teachers effectiveness on student assessment of teachers and the course. *J Qazvin Univ Med Sci* 2002; 6(2): 81-87
69. Gillespie M. Student-teacher connection: a place of possibility. *Journal of Advanced Nursing*. 2005;52(2):211-9.