نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال نهم، شماره اول، نیمسال اول تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹
مقاله تحقیقاتی

تحلیل شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در زمینه ارزشیابی پیشرفت تحصیلی

مرضیه سکاکی[۱]، محمدحسن میرزامحمدی[۲]، مهدی سبحانی‌نژاد[۳]، حسن نجفی[۴]

چکیده

مقدمه: ارزشیابی بخش جدایی‌ناپذیر فرآیند یاددهی-یادگیری است که از آن برای هدایت و بهبود عملکرد استفاده می‌شود. پژوهش حاضر با هدف تحلیل شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در زمینه ارزشیابی پیشرفت تحصیلی انجام گرفت.

روش‌ها: روش تحقیق توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ در چهار دانشکده علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم پایه و کشاورزی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته است که روایی و پایایی آن تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های t استودنت تک گروهی، t دو گروه مستقل و تحلیل واریانس در محیط نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد، وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در ارزشیابی مرحله آغازین (با میانگین ۳/۸۸ و انحراف معیار ۰/۴۵۷) بالاتر از حد متوسط، در مرحله تکوینی (با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار ۰/۳۹۹) و در مرحله پایانی (با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۴۰۴) در حد زیاد می‌باشد. بین نظرات پاسخگویان از لحاظ جنسیت (P=۰/۸۰۷)، دانشکده تحصیلی (P=۰/۴۱۷) و سابقه تدریس (P=۰/۹۶۵) تفاوت معناداری در سطح P<۰/۰۵ مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: اساتید دانشگاه شاهد برای اجرای دقیق ارزشیابی پیشرفت تحصیلی باید بیش از پیش در زمینه دانش و مهارت‌های لازم از جمله نیازسنجی از دانشجویان در زمینه ارائه سرفصل‌های دروس و توجه به شرایط خاص دانشجویان توانمند شوند.

کلمات کلیدی: اعضای هیأت علمی، ارزشیابی، پیشرفت تحصیلی، شایستگی‌های حرفه‌ای.

مقدمه

آموزش عالی شاهد تحولات پیچیده‌ای است. رشد چشمگیر تعداد دانشجویان از یک سو و کاهش منابع مالی و فشارهای مستمر جامعه از سوی دیگر، دانشگاه‌ها را ملزم به پاسخ‌گویی

۱- کارشناسی ارشد مطالعات برنامه درسی دانشگاه شاهد
آدرس الکترونیکی: msakaki.90@gmail.com
۲- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد
آدرس الکترونیکی: mir.educated@gmail.com
۳- دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد
آدرس الکترونیکی: sobhaninejad@shahed.ac.ir
۴- دکتری مطالعات برنامه درسی دانشگاه علامه طباطبائی (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: hnajafih@yahoo.com

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

کرده است. ضرورت تغییر و سازگاری با شرایط پیچیده و پویا موجب شده است تا رشد کیفی دانشگاه‌ها (کارایی، اثربخشی، بهره وری، پاسخ‌گویی و نوآوری) در سطح سازمانی و ملی سرلوحه کار دست‌اندرکاران نظام‌های آموزشی قرار گیرد. یکی از عوامل تأثیرگذار در رشد کیفی دانشگاه‌ها اعضای هیأت علمی هستند (۱).

اعضای هیأت علمی نقش بسیار مهمی در برآوردن نیازها و انتظارات بیان شده ذی‌نفعان (دانشگاه، دانشجو، جامعه) دارند. آن‌ها از یک سو مسئول اجرای سیاست‌های آموزشی دانشگاه هستند، از سوی دیگر مخاطبانی دارند که دانشجویان می‌باشند و در نهایت با دستاوردهای علمی و پژوهشی خود به نیازهای جامعه محلی، ملی و بین‌المللی پاسخ می‌دهند. پس به هر میزانی که به نیازها و انتظارات ذی‌نفعان پاسخ مطلوبی بدهند به همان میزان کیفیت دارند و سطح کیفی دانشگاه محل خدمت خود را ارتقاء می‌دهند. از جمله موارد مهمی که می‌تواند به بهسازی اعضای هیأت علمی و در مرتبه بالاتر بهبود کیفیت دانشگاه بینجامد، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای است (۲). توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی فرایندی نهادی است که سعی می‌کند نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیأت علمی را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای دانشگاه اصلاح نماید (۳). در این راستا ارزشیابی پیشرفت تحصیلی نیز یکی از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در ارتباط با دانشجویان است که میزان یادگیری و در نهایت میزان دستیابی به اهداف آموزشی را اندازه‌گیری می‌کند (۴-۵).

به اعتقاد واکفورد (Wakeford) ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان موضوعی حیاتی در آموزش عالی است چرا که نه تنها نقاط قوت و ضعف فرایند یاددهی - یادگیری و میزان تحقق اهداف را نشان می‌دهد، بلکه استفاده از شیوه مناسب در آن می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا انگیزه و توانایی مورد نیاز برای ادامه یادگیری در دیگر دوران زندگی را به دست آورند (۶). التون (Elton) نیز که یکی از منتقدین برجسته شیوه‌های ارزشیابی در آموزش عالی است، بیان می‌کند که شیوه‌های ارزشیابی سنتی، که عمدتاً شامل ارزیابی پایانی، انواع آزمون‌های ساده و مشکل با زمان محدود و تکالیف درسی اجباری هستند، به اندازه کافی نمی‌توانند تفکر انتقادی، خلاقیت، نگرش و توانمندی‌های دانشجویان را به درستی بسنجند. در حالی که تنوع بخشی به روش‌های ارزشیابی در دانشگاه باعث افزایش میزان واقعی و معنادار بودن ارزشیابی، بهبود تدریس و یادگیری، خود تنظیمی و خودنظارتی یادگیری، کاهش میزان اضطراب و افزایش نگهداشت آموخته‌ها می‌گردد (۷).

حال با توجه به این که امروزه وظیفه اعضای هیأت علمی تسهیل در جهت رشد تفکر منطقی، انتقادی، خلاقانه و توانمندی‌های متناسب با آن‌ها در دانشجویان می‌باشد، باید اذعان نمود تحقق چنین امری مستلزم آن است که اساتید خود شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش‌های چندگانه را داشته باشند (۸). علاوه بر این با توجه به وضعیت در حال گذار جهان و به تبع آن کشور ما به لحاظ تکنولوژیکی، رشد و گسترش فزاینده علوم به ویژه در حوزه روان‌شناسی رشد و یادگیری و نیز تغییر رو به جلوی نظام آموزش عالی کشور در زمینه اهداف و ماموریت‌ها و به تبع آن افزایش وظایف اعضای هیأت علمی و نقش محوری آنان در آموزش و تاثیری که بر دانشگاه‌ها دارند، باید باشد (۹). ضروری است شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در زمینه ارزشیابی پیشرفت تحصیلی شناسایی شود. البته در این زمینه پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. پژوهش‌های انجام شده یا نحوه ارزشیابی دانشجویان توسط اعضای هیأت علمی را مشخص کرده است (۱۰)، یا میزان آگاهی اعضای هیأت علمی از روش‌های ارزشیابی را بررسی نموده است (۱۱) و یا شاخص‌های ارزشیابی از عملکرد تحصیلی و میزان کاربست آن توسط اعضای هیأت علمی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

را تبیین کرده است (۱۲). پژوهش‌هایی هم وجود دارند که ارزشیابی را یک بُعد مهم در اخلاق حرفه‌ای تدریس دانشگاهی معرفی کرده‌اند (۱۳-۱۴) و صلاحیت در ارزشیابی را یکی از شاخص‌های استاد مطلوب دانسته‌اند (۱۵-۱۶).

مطالعاتی هم وجود دارد که ارزشیابی مطلوب را ابزاری برای بهبود کیفیت تدریس قلمداد کرده‌اند (۱۷). در پژوهشی دیگر، تأثیر توسعه حرفه‌ای بر شایستگی‌های معلمان در ارزیابی مورد تحلیل قرار گرفته است (۱۸). انجام چنین پژوهشی‌هایی در بعد نظری می‌تواند به تقویت ادبیات شایستگی‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی کمک کند و در بعد کاربردی نیز می‌تواند آثاری چون: «کمک به اعضای هیأت علمی در جهت ارزشیابی اثر بخش‌تر و واقع‌گرایانه‌تری از میزان آموخته‌های دانشجویان، فراهم کردن زمینه‌ای برای آشنایی هر چه بیشتر اعضای هیأت علمی از شاخص‌های توانمندی آن‌ها در زمینه ارزشیابی آموزشی، کمک به نقش ارزشیابی آموزشی در بهبود عملکرد دانشجویان، کمک به مسئولین دانشگاه‌ها با توجه به ارائه ویژگی‌ها و شاخص‌هایی به عنوان ملاک‌های استاد نمونه در زمینه ارزشیابی آموزشی» را به همراه داشته باشد. با عنایت به مطالب مطرح شده، این پژوهش در صدد پرداختن به این مسئله است که وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در مرحله پیش از آموزش (آغازین)، ضمن آموزش (تکوینی) و پس از آموزش (تراکمی) چگونه است؟

روش‌ها

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمام اعضای هیأت علمی (۱۶۴ نفر) از دانشکده‌های علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم پایه و کشاورزی دانشگاه شاهد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران با مقدار خطای ۰/۰۵، ۱۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای انتخاب شدند. متاسفانه محققان به ۱۳ نفر از پاسخگویان دسترسی نداشتند، ۱۰ پرسشنامه نیز ناقص بود و لذا حجم نمونه و تعداد پرسشنامه‌های مورد بررسی ۹۲ مورد شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است و شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را در حوزه ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و در قالب سه نوع "پیش از آموزش (آغازین)، ضمن آموزش (تکوینی) و پس از آموزش (تراکمی)" سنجیده است. گویه‌های مرتبط با هر یک از ارزشیابی‌ها در شکل ۱ ذکر شده است. روایی (Validity) پرسشنامه بر اساس نظر جمعی از اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد تأیید و پایایی (Reliability) آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) ۰/۸۷ محاسبه گردید. برای امتیازدهی، میانگین مجموع نمرات گویه‌های هر نوع از ارزشیابی به عنوان مبنا در نظر گرفته شد و با توجه به طیف پنج درجه‌ای لیکرت نقطه برش طیف میانی پرسشنامه، ۳ بود. همچنین در راستای به دست آوردن میانگین جامعه، از آنجایی که پارامترهای آماری جامعه، نا معلوم ولی ثابت بود و ما آن را بر اساس نمونه برآورد کردیم، در نتیجه بر اساس میانگین طیف مورد استفاده در پرسشنامه به طور فرضی میانگین جامعه ۳ تعیین شد. در پژوهش حاضر معیار مقایسه میانگین بدین صورت بود که میانگین ۱ تا ۲/۳۳ در سطح نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۸ تا ۵ در وضعیت مطلوب ارزیابی شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های t استودنت تک گروهی، t دو گروه مستقل و تحلیل واریانس در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، مجوز لازم برای اجرای پرسشنامه از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه شاهد اخذ شد و همه مشارکت‌کنندگان در مطالعه با رضایت کامل و نیز حفظ اطلاعات شخصی و علمی در پژوهش شرکت کردند و محرمانه بودن اطلاعات و اصل رازداری رعایت گردید.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]



شکل ۱- شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در زمینه ارزشیابی تحصیلی (برآمده از پژوهش حاضر)

یافته‌ها

توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخگویان

از مجموع ۹۲ نفر اعضای هیأت علمی که به پرسشنامه‌ها پاسخ کامل داده بودند، ۷ نفر (۷/۶٪) زن و ۸۵ نفر (۹۲/۴٪) مرد بودند. ۳۷ نفر (۴۰/۲٪) در دانشکده علوم انسانی، ۱۶ نفر در دانشکده علوم پایه (۱۷/۴٪)، ۲۳ نفر در دانشکده فنی و مهندسی (۲۵٪) و ۱۶ نفر در دانشکده کشاورزی (۱۷/۴٪) مشغول به تدریس بودند. ۱۲ نفر از آن‌ها کمتر از ۵ سال (۱۳/۲٪)، ۵۳ نفر ۶ تا ۱۵ سال (۵۸/۲٪)، ۲۳ نفر ۱۶ تا ۲۵ سال (۲۵/۳٪) و ۳ نفر ۲۶ سال و بالاتر (۳/۳٪) سابقه خدمت داشتند.

سؤال اول پژوهش: وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در مرحله پیش از آموزش (ارزشیابی آغازین) چگونه است؟

در جدول ۱ وضعیت شایستگی حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی اعضای هیات علمی در مرحله پیش از آزمون آورده شده است.

میانگین و انحراف معیار به دست آمده به ترتیب؛ ۳/۸۸ و ۰/۴۵۷ می‌باشد. اعداد مذکور به معنای آن است که وضعیت شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در مرحله پیش از آموزش (ارزشیابی آغازین) به لحاظ توصیفی در سطح مطلوب می‌باشد. برای تحلیل استنباطی (بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله پیش از آموزش) از آزمون «t

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۱- وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی تحصیلی اعضای هیأت علمی در مرحله پیش از آموزش

طیف	کاملاً مخالف		مخالف		بی نظر		موافق		کاملاً موافق		میانگین
گویه‌های ارزشیابی آغازین	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
توجه به سطح علمی دانشجویان در ارائه مطالب درسی	–	–	۴	۴/۳	۴	۴/۳	۴۳	۴۶/۷	۴۱	۴۴/۶	۴/۳۱
آگاهی از انتظارات دانشجویان جهت ارائه درس	۲	۲/۲	۹	۹/۸	۱۳	۱۴/۱	۴۷	۵۱/۱	۲۱	۲۲/۸	۳/۸۲
نیازسنجی از دانشجویان در زمینه ارائه سرفصل‌های درس	۲	۲/۲	۳۱	۳۴/۱	۱۷	۱۸/۷	۲۵	۲۷/۵	۱۶	۱۷/۶	۳/۲۴
ایجاد انگیزه و روحیه علمی در دانشجو نسبت به مطالعه منابع درسی	–	–	–	–	۵	۵/۴	۳۱	۳۱/۷	۵۶	۶۰/۹	۴/۵۵
توجه به توانایی‌های فردی دانشجویان	–	–	۶	۶/۵	۶	۶/۵	۵۸	۶۳	۲۲	۲۳/۹	۴/۰۴
توجه به پیش زمینه و علاقه دانشجویان	–	–	۶	۶/۵	۱۰	۱۰/۹	۵۵	۵۹/۸	۲۱	۲۲/۸	۳/۹۸
توجه به سابقه پژوهشی دانشجویان	۲	۲/۲	۱۴	۱۵/۶	۱۸	۲۰	۴۳	۴۷/۸	۱۳	۱۴/۴	۳/۵۶
توجه به شرایط خاص دانشجویان	۲	۲/۲	۱۴	۱۵/۲	۲۷	۲۹/۳	۴۰	۴۳/۵	۹	۹/۸	۳/۴۳
میزان پذیرش نظرات دانشجویان در رابطه با درس	۱	۱/۱	۴	۴/۴	۱۹	۲۰/۹	۵۰	۵۴/۹	۱۷	۱۸/۷	۳/۸۵
توجه به فضا و امکانات آموزشی برای ارائه مطالب درسی	۳	۳/۳	۳	۳/۳	۱۱	۱۲/۱	۴۴	۴۷/۸	۳۰	۳۳	۴/۰۴

تک متغیره» استفاده شده است. «t» به دست آمده (۱۸/۶۳۴) در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین اظهارات پاسخ گویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله پیش از آموزش (ارزشیابی آغازین) در حد بالاتر از متوسط به لحاظ آماری معنا دار بوده است. همچنین به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات دو گروه پاسخگویان زن (با میانگین ۳/۷۷ و انحراف معیار ۰/۲۸۷) و مرد (با میانگین ۳/۸۹ و انحراف معیار ۰/۴۸۸) در خصوص شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در مرحله پیش از آموزش (ارزشیابی آغازین) از آزمون «t مقایسه میانگین دو گروه مستقل» استفاده شده است. «t» محاسبه شده (۱/۰۵۹) در سطح p≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۳۱۷) بین اظهارات پاسخگویان است.

برای تحلیل وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر نوع دانشکده (علوم انسانی با میانگین ۳/۵۴ و انحراف معیار ۰/۴۵۶، فنی و مهندسی با میانگین ۳/۷۳ و انحراف معیار ۰/۴۵۷، علوم پایه با میانگین ۳/۴۶ و انحراف معیار ۰/۴۱۹، کشاورزی با میانگین ۳/۸۸ و انحراف معیار ۰/۴۵۷) از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. «F» محاسبه شده (۱/۳۷۵) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۲۷۵) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

در سومین گام هم با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه اقدام به بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه کار (کمتر از پنج سال با میانگین ۳/۶۹ و انحراف معیار ۰/۵۵۸، شش تا پانزده سال با میانگین ۳/۹۶ و انحراف معیار ۰/۴۲۱، شانزده تا بیست و پنج سال با میانگین ۳/۷۹ و انحراف معیار ۰/۴۶۸، بیست و شش سال و بالاتر با میانگین ۴/۱۳ و انحراف معیار ۰/۴۱۶) شد. «F» محاسبه شده (۱/۸۴۹) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۱۴۴) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

سؤال دوم پژوهش: وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

تحصیلی پیشرفت تحصیلی در مرحله ضمن آموزش (ارزشیابی تکوینی) چگونه می‌باشد؟

در جدول ۲ وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش آورده شده است

میانگین و انحراف معیار به دست آمده به ترتیب؛ ۴/۲۸ و ۰/۳۹۹ می‌باشد. اعداد مذکور به معنای آن است شایستگی های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش (ارزشیابی تکوینی) به لحاظ توصیفی در حد زیاد می‌باشد. برای تحلیل استنباطی (بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش) از آزمون «t تک متغیره» استفاده شده است. «t» به دست آمده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین اظهارات پاسخ گویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش (ارزشیابی تکوینی) در حد زیاد به لحاظ آماری معنا دار بوده است. به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات دو گروه پاسخگویان زن (با میانگین ۴/۳۷ و انحراف معیار ۰/۲۴۳) و مرد (با میانگین ۴/۲۷ و انحراف معیار ۰/۴۰۹) در خصوص شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش (ارزشیابی تکوینی) از آزمون «t مقایسه میانگین دو گروه مستقل» استفاده شده است. «t» محاسبه شده (۰/۹۰۹) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معناداری (P=۰/۳۸۷) بین اظهارات پاسخگویان است.

جهت تحلیل وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر نوع دانشکده (علوم انسانی با میانگین ۴/۲۳ و انحراف معیار ۰/۴۱۵، فنی و مهندسی با میانگین ۴/۲۶ و انحراف معیار ۰/۳۶۸، علوم پایه با میانگین ۴/۳۹ و انحراف معیار ۰/۴۲۶، کشاورزی با میانگین ۴/۲۳ و انحراف معیار ۰/۳۸۷) از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. «F» محاسبه شده (۰/۶۴۴) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم

جدول ۲- وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی تحصیلی اعضای هیأت علمی در مرحله ضمن آموزش

طیف	کاملاً مخالف		مخالف		بی نظر		موافق		کاملاً موافق		میانگین
گویه‌های ارزشیابی تکوینی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
اهمیت دادن به حضور دانشجو در کلاس	۱	۱/۱	۴	۴/۵	۴	۴/۵	۴۰	۴۴/۹	۴۰	۴۴/۹	۴/۲۸
علاقه و رغبت در رفع مشکلات علمی دانشجویان	–	–	–	–	۴	۴/۳	۳۳	۳۵/۹	۵۵	۵۹/۸	۴/۵۵
شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشجویان	–	–	۲	۲/۲	۶	۶/۵	۴۵	۴۸/۹	۳۹	۴۲/۴	۴/۳۱
اجرای امتحانات میان دوره ای در طول ترم	۱	۱/۱	۵	۵/۴	۹	۹/۸	۴۵	۴۸/۹	۳۲	۳۴/۸	۴/۱۰
به کارگیری شیوه‌های متنوع جهت جلب مشارکت دانشجو در فعالیت کلاسی	–	–	–	–	۴	۴/۳	۳۸	۴۱/۳	۵۰	۵۴/۳	۴/۵۰
تشویق کلامی و اهمیت دادن به تلاش‌های دانشجویان در طول ترم	–	–	–	–	۲	۲/۲	۴۲	۴۵/۷	۴۸	۵۲/۲	۴/۵۰
اهمیت دادن به فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویان در ارتباط با درس	–	–	۱	۱/۱	۱۷	۱۸/۵	۵۱	۵۵/۴	۲۳	۲۵	۴/۰۴
توجه به پیشرفت تحصیلی دانشجویان در طول ترم	–	–	۲	۲/۲	۷	۷/۶	۴۲	۴۵/۷	۴۱	۴۴/۶	۴/۳۲
پذیرش انتقادات و پیشنهادات دانشجویان در حوزه ارزشیابی از آنان	۱	۱/۱	۴	۴/۳	۹	۹/۸	۴۹	۵۳/۳	۲۹	۳۱/۵	۴/۰۹
ارائه بازخورد سریع و مناسب به دانشجویان	–	–	۳	۳/۳	۱۰	۱۰/۹	۴۹	۵۳/۳	۲۹	۳۱/۵	۴/۱۴

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

وجود تفاوت معنادار (P=۰/۵۸۹) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

برای بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه کار (کمتر از پنج سال با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار ۰/۵۳۲، شش تا پانزده سال با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار ۰/۳۵۰، شانزده تا بیست و پنج سال با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۴۳۰، بیست و شش سال و بالاتر با میانگین ۴/۱۰ و انحراف معیار ۰/۶۰۰) از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. «F» محاسبه شده (۰/۲۵۷) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۸۵۶) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

سؤال سوم پژوهش: وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی در مرحله پس از آموزش (ارزشیابی پایانی) چگونه می‌باشد؟

در جدول ۳ وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی پیشرفت تحصیلی اعضای هیأت علمی در مرحله پس از آموزش آورده شده است.

میانگین و انحراف معیار به دست آمده به ترتیب ۴/۳۱ و ۰/۴۰۴ می‌باشد. اعداد مذکور به معنای آن است که شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله پس از آموزش (ارزشیابی پایانی) به لحاظ توصیفی در حد زیاد می‌باشد. برای تحلیل استنباطی (بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله پس از آموزش) از آزمون «t تک متغیره» استفاده شده است. «t» به دست آمده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین اظهارات پاسخ گویان در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در مرحله پس از آموزش (ارزشیابی پایانی) در حد زیاد به لحاظ آماری معنا دار بوده است. به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات دو گروه پاسخگویان زن (با میانگین ۴/۳۴ و انحراف معیار

جدول ۳- وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای ارزشیابی تحصیلی اعضای هیأت علمی در مرحله پس از آموزش

طیف	کاملاً مخالف		مخالف		بی نظر		موافق		کاملاً موافق		میانگین
گویه‌های ارزشیابی پایانی	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
توجه به پیشرفت تحصیلی دانشجویان در پایان ترم	–	–	۱	۱/۱	۶	۶/۶	۴۱	۴۵/۱	۴۳	۴۷/۳	۴/۳۸
داشتن معیارهای صریح و روشن و قابل دفاع برای ارزشیابی دانشجویان	–	–	–	–	۶	۶/۵	۴۱	۴۴/۶	۴۵	۴۸/۹	۴/۴۲
طرح سؤالهای استنباطی و مستلزم تفکر در آزمون‌ها	–	–	–	–	۸	۸/۷	۳۱	۳۳/۷	۵۳	۵۷/۶	۴/۴۸
استفاده از روشها و ابزارهای ارزشیابی دارای روایی و اعتبار لازم	–	–	–	–	۱۴	۱۵/۴	۴۷	۵۱/۶	۳۰	۳۲/۶	۴/۱۷
شناخت نسبت به استفاده از انواع ابزار ارزشیابی (آزمون هاو ....)	–	–	۱	۱/۱	۱۰	۱۰/۹	۴۷	۵۱/۱	۳۴	۳۷	۴/۲۳
آگاهی از نحوه تفسیر نتایج آزمون‌ها	–	–	–	–	۱۱	۱۲/۴	۴۳	۴۸/۳	۳۵	۳۹/۳	۴/۲۶
طرح سؤال‌های آزمون مطابق با آنچه که تدریس شده	–	–	۳	۳/۳	۳	۳/۳	۴۳	۴۷/۳	۴۲	۴۵/۷	۴/۳۶
ارزیابی کیفیت فعالیت عملی خواسته شده از دانشجویان به جای تأکید بر کمیت	–	–	۵	۵/۴	۶	۶/۵	۴۳	۴۶/۷	۳۸	۴۱/۳	۴/۲۳
رعایت ارزش‌های اخلاقی در ارزشیابی دانشجویان	–	–	۴	۴/۴	۱۱	۱۲/۲	۳۲	۳۵/۶	۴۳	۴۷/۸	۴/۲۶
ارزیابی آموخته‌های عملی و کاربردی دانشجویان	–	–	۱	۱/۱	۷	۷/۶	۴۷	۵۱/۶	۳۶	۳۹/۶	۴/۲۹

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

۰/۲۸۴) و مرد (با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۴۱۳) در خصوص شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در مرحله پس آموزش (ارزشیابی پایانی) از آزمون «t مقایسه میانگین دو گروه مستقل» استفاده شده است. «t» محاسبه شده (۰/۲۵۲) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۸۰۷) بین اظهارات پاسخگویان است.

برای تحلیل وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر نوع دانشکده (علوم انسانی با میانگین ۴/۳۳ و انحراف معیار ۰/۴۳۰، فنی و مهندسی با میانگین ۴/۲۰ و انحراف معیار ۰/۴۲۲، علوم پایه با میانگین ۴/۳۳ و انحراف معیار ۰/۳۹۳، کشاورزی با میانگین ۴/۴۱ و انحراف معیار ۰/۳۱۱) از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. «F» محاسبه شده (۰/۹۵۶) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۴۱۷) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

در گام بعدی هم با استفاده از از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه اقدام به بررسی وجود تفاوت معنادار بین اظهارات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه کار (کمتر از پنج سال با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار ۰/۵۳۵، شش تا پانزده سال با میانگین ۴/۳۱ و انحراف معیار ۰/۳۹۳، شانزده تا بیست و پنج سال با میانگین ۴/۳۳ و انحراف معیار ۰/۳۵۹، بیست و شش سال و بالاتر با میانگین ۴/۲۳ و انحراف معیار ۰/۶۰۲) شد. «F» محاسبه شده (۰/۰۹۱) در سطح P≤۰/۰۵ بیانگر عدم وجود تفاوت معنادار (P=۰/۹۶۵) بین اظهارات پاسخگویان بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر بیانگر آن است که شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در مرحله پیش از آموزش (ارزشیابی آغازین) در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. به عبارتی اعضای هیأت علمی در زمینه‌هایی چون؛ ایجاد انگیزه و روحیه علمی در دانشجو نسبت به مطالعه منابع درسی، توجه به سطح علمی دانشجویان در ارائه مطالب درسی، توجه به توانایی‌های فردی دانشجویان و توجه به فضا و امکانات آموزشی برای ارائه مطالب درسی توانایی‌های لازم را دارا می‌باشند و در زمینه‌هایی چون آگاهی از انتظارات دانشجویان جهت ارائه درس؛ نیازسنجی از دانشجویان در زمینه ارائه مطالب سرفصل‌های دروس؛ توجه به سابقه پژوهشی دانشجویان؛ توجه به پیش‌نیاز و علاقه دانشجویان؛ توجه به شرایط خاص دانشجویان؛ میزان پذیرش نظرات دانشجویان در رابطه با درس، توانایی‌های آنان پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شد. نتایج نشان داد که شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در مرحله ضمن آموزش (ارزشیابی تکوینی) در حد زیاد می‌باشد. به عبارتی اعضای هیأت علمی در زمینه‌هایی همچون علاقه و رغبت در رفع مشکلات علمی دانشجویان، به کارگیری شیوه‌های متنوع جهت جلب مشارکت دانشجو در فعالیت کلاسی، تشویق کلامی و اهمیت دادن به تلاش‌های دانشجویان در طول ترم، توجه به پیشرفت تحصیلی دانشجویان در طول ترم، شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشجویان و اهمیت دادن به حضور دانشجو در کلاس؛ اجرای امتحانات میان دوره‌ای در طول ترم؛ اهمیت دادن به فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویان در ارتباط با درس؛ پذیرش انتقادات و پیشنهادات دانشجویان در حوزه ارزشیابی از آنان؛ ارائه بازخورد سریع و مناسب به دانشجویان توانایی‌های لازم را دارا می‌باشند.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد در مرحله پس از آموزش (ارزشیابی پایانی) در حد زیاد می‌باشد. به عبارتی اعضای هیأت علمی در زمینه‌هایی چون؛ طرح سؤال‌های استنباطی و مستلزم تفکر در آزمون‌ها، داشتن معیارهای صریح و روشن و قابل دفاع برای ارزشیابی دانشجویان، توجه به پیشرفت تحصیلی دانشجویان در پایان ترم، طرح سوال‌های آزمون مطابق با آنچه که تدریس شده و ارزیابی آموخته‌های عملی و کاربردی دانشجویان؛ استفاده از روش‌ها و ابزارهای ارزشیابی دارای روایی و اعتبار لازم؛ شناخت نسبت به استفاده از انواع ابزار ارزشیابی؛ آگاهی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

از نحوه تفسیر نتایج آزمون‌ها؛ ارزیابی کیفیت فعالیت عملی خواسته شده از دانشجویان به جای تأکید بر کمیت؛ رعایت ارزش‌های اخلاقی در ارزشیابی دانشجویان، توانایی‌های لازم را دارا می‌باشند. نتایج این مطالعه با یافته‌های برخی از مطالعات همسو است. بر اساس مطالعه پژوهشی نصر و همکاران با عنوان "شاخص‌های ارزشیابی عملکرد تحصیلی و میزان کاربست آن توسط اعضای هیات علمی" نتایج نشان داده بودند، استادان نمونه کشوری بر چهار مقوله ۱. تعیین اهداف، معیارها و رویه‌های ارزشیابی؛ ۲. ارزشیابی مستمر؛ ۳. نوع سؤال‌های ارزشیابی، چگونگی طراحی و نمره‌گذاری آن‌ها؛ ۴. ارائه بازخورد و اطمینان دادن به دانشجویان از نتایج ارزشیابی تأکید داشته‌اند (۱۲). رابرتز و دیر هم در مطالعه خود که با هدف "معرفی ویژگی‌های استاد اثربخش" انجام شده بود یکی از مهم‌ترین خصوصیات مؤثر استاد را ارزیابی آغازین، تکوینی و تراکمی پیشرفت تحصیلی دانشجویان اعلام کرده‌اند (۱۶). کمیلی و رضایی در پژوهش توصیفی خود که "نحوه ارزشیابی دانشجویان توسط اعضای هیأت علمی" نام داشت، دریافته بودند که از جمله مهم‌ترین ملاک‌های اعضای هیأت علمی برای دانشجویان به آزمون پایان ترم است (۱۰). نجفی و همکاران در پژوهش "ارزیابی ابعاد اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیأت علمی" و نوابی و همکاران در پژوهش "معیارهای استاد مطلوب" نشان دادند که توانایی در ارزشیابی یکی از شاخص‌های استاد مطلوب است (۱۳).

نقش و اهمیت ارزشیابی در فرایند اصلاح و رشد نظام‌های آموزش عالی و ایجاد ارتباط نزدیک با دستاوردهای علمی برکسی پوشیده نیست. ایجاد نظام ارزشیابی کیفیت آموزش، ابزاری را برای دانشگاه فراهم می‌سازد تا به وسیله آن فعالیت‌های خود را مورد بازنگری قرار دهد. نقاط قوت و ضعف را معین کند و گزینه‌های مناسب را برای اصلاح خود انتخاب نماید. از آنجا که از طریق ارزشیابی تحصیلی، حاصل تلاش‌های یک دوره آموزشی مورد سنجش قرار می‌گیرد و ضمن صدور مجوز ارتقای فراگیرندگان به سطح بالاتر، کاستی‌های احتمالی فرآیند آموزشی نیز مشخص می‌گردد. لازم است نحوه اجرای ارزشیابی تحصیلی مطابق با ضوابط علمی باشد. امروزه ارزشیابی در مراکز آموزشی به صورت عادت درآمده است و سؤالاتی طرح و تکثیر می‌شود و ارزش کمی آن به صورت نمره در می‌آید. در حالی که فلسفه وجودی ارزشیابی تحصیلی تنها یکی از موارد استفاده از نتایج ارزشیابی است و استفاده‌های دیگری دارد، از جمله تعیین کیفیت آموزشی کلاس در طول دوره، تعیین جایگاه هر فراگیرنده در کلاس، ارائه بازخورد به فراگیرندگان در مورد کاستی‌ها یا ضعف تحصیلی که در مفاهیم درسی بایستی مد نظر قرار گیرد. در نظام ارزشیابی باید به جای بها دادن به نمره و نتیجه، به فرایند و نحوه انجام کار و پیمودن راه حل و تلاش فراگیر اهمیت داده شود. به نظر می‌رسد، این امر زمانی تحقق پیدا می‌کند که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی به اهمیت و فواید ارزشیابی تحصیلی به شیوه علمی و صحیح پی برده باشند و در برنامه‌ریزی‌های آموزشی خود زمان لازم را برای ارزشیابی در اختیار اساتید قرار دهند. مروری بر مباحث یاد شده روشن می‌کند که ارزشیابی پیشرفت یادگیری یکی از مؤلفه‌های مهم هر فعالیت آموزشی است و توجه به آن، برای برنامه‌های آموزشی حیاتی است. لذا برای اجرای دقیق آن باید به تخصص و مهارت لازم برخوردار بود (۵).

یافته‌های این مطالعه در سه مرحله ارزشیابی پیشرفت تحصیلی مبین نکات مختلفی است. تعریف چارچوبی عینی و روشن از چگونگی ارزشیابی عملکرد تحصیلی دانشجویان، یکی از نکته‌های مهم و نقطه آغاز طراحی یک نظام ارزشیابی مناسب است. گسترش مصادیق مورد توجه در ارزشیابی به گونه‌ای که به موارد مختلفی به عنوان ملاک ارزشیابی توجه شود، برای یک ارزشیابی اثربخش ضرورت دارد. سؤال‌های آزمون نیز یکی از ابعاد مهمی است که باید در ارزشیابی از عملکرد تحصیلی دانشجویان به آن توجه کرد. این اهمیت بویژه در رشته‌هایی به

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

وضوح احساس می‌شود، که جهت‌گیری نظری در آنها بیشتر است. در این راستا، بازاندیشی جدی درباره میزان و چگونگی کاربست سؤال‌های چندگزینه‌ای ضرورت دارد. برعکس تأکید جدی بر استفاده از سؤال‌های استنباطی و باز پاسخ به دلیل رسالت این سؤال‌ها در تولید علم و تفکر اهمیت خاصی دارد. توجه به سطح علمی کلاس در انجام ارزشیابی از نکات مهمی است که باید به آن توجه شود. علاوه بر نکات فنی موجود در ارزشیابی از عملکرد تحصیلی دانشجویان، باید به جنبه‌های اخلاقی نیز توجه داشت. به عبارت روشن‌تر، ارزشیابی علاوه بر آنکه یک فعالیتی علمی است، فعالیتی اخلاقی نیز هست. لذا از یک سو باید مستقل از فرد ارزشیابی‌شونده، انجام شود و از سوی دیگر باید در قبال نتایج حاصل از ارزشیابی نسبت به دانشجویان پاسخگو بود.

در ادامه به برخی از پیشنهادهای کاربردی اشاره می‌شود:

- از آنجایی که میانگین اظهارات پاسخگویان در زمینه ارزشیابی پیش از آموزش در حد متوسط است، لذا باید برای بهبود سطح مهارت‌های اعضای هیأت علمی در این حیطه تلاش بیشتری شود.
- همزمان با تحولاتی که در بخش‌های مختلف قلمروی تدریس ایجاد می‌شود، ارزشیابی از عملکرد تحصیلی دانشجویان نیز به لحاظ ماهیت، روش‌ها و کاربرد، دستخوش تحول و پیشرفت است. لذا باید برای بهبود و ارتقاء آن در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی تلاش کرد.
- افزایش دانش و مهارت اساتید در تهیه و کاربرد انواع آزمون‌های سنجش عملکرد و پوشه کار، تهیه محتوا و تفسیر عملکرد در آزمون‌های سنجش عملکرد و پوشه کار، نیاز به مهارت‌های تخصصی در این زمینه دارد، لذا مسئولان آموزشی دانشگاه باید تدابیری اتخاذ کنند که این مهارت‌ها با برگزاری کارگاه‌های آموزشی آموخته شود.
- دانشجویان دارای توانایی‌های متفاوتی در یادگیری و ارزشیابی هستند. بنابراین، لازم است که توانایی‌های متفاوت دانشجویان در ارزشیابی لحاظ شود.

در پایان باید عنوان شود که در انجام این مطالعه، محدودیت‌هایی وجود داشت که پژوهش را با سختی‌هایی همراه کرده بود از جمله مشکلاتی در جمع‌آوری داده‌ها از اعضای هیأت علمی به دلیل مشغله کاری آنان و اکتفا به پرسشنامه و محدودیت‌های آن.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله نویسندگان صمیمانه از تمام کسانی که در انجام این تحقیق یاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

References

1- Shavaran S H R, Rajaeepour S, Kazemi I, Zamani B E. Determining Multi Relationships among Faculty Trust, Faculty Efficacy and Collective Efficacy at the Universities. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2012; 18 (2): 19-44. [Persian]
2- Karimian Z, Abolghasemi, M. Faculty Development in Universities of Medical Sciences; Review of Yesterday, Vision from Tomorrow. Journal of Higher Education Letter. 2012; 5 (17): 49-76. [Persian]
3- Feranssis, T, Nevin, A. Empowerment: A Matter of Degree. Academy of Management Excutive. 1975; 9 (3): 21-29.
4- Guilbert JJ. Educational Handbook For Health Personnel. Geneva; World Health Organization. 1987.
5- Seif AA. Measurement in Educational Sciences. Tehran: Payame Noor University. 2011. [Persian]
6- Wakeford R. Principles of Student Assessment, in Fry et al.'s A Handbook for Teaching & Learning in Higher Education. London: Kogan Page. 2007.
7- Elton L. Johnston B. Assessment in Universities: A Critical Review of Research, http: //www.itsn.ac.uk. 2002.
8- Rivaz B, Bikse V. Evaluation of Higher Education Study Programmes and Their Development Trends as Drivers of Regional Growth. Available online at www.sciencedirect.com. Procedia Economics and Finance. 2015; 26 (1) 643-650.
9- Mehrmohammadi M. Reflection on Teacher-Learning

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

Process and Teacher Education. Tehran: Madreseh. 2013. [Persian]

10- Komeili G R, Rezai G A. Methods of Student Assessment used by Faculty Members of Basic Medical Sciences in Medical University of Zahedan. Iranian Journal of Medical Education. 2001; 1 (4): 52-57. [Persian]

11- Mirzamohammadi, MM. Assessment of Knowledge of Faculty Members of Shahed University about Continuous Evaluation Methods, The Extent of its Application in the Classroom and the Desired Pattern in this Area. Shahed University Research Center for Humanities Research.

12- Nasr A, Shareefiaan F, Aabedee L. Exemplary Professors' Approach to Academic Evaluation and the Extent of its Use by other Faculty Members. Quarterly Journal of New Thoughts on Education. 2009; 5 (1): 34-9. [Persian]

13- Najafi H, Maleki H, Farmahini Farahani M, Jafari Harandi R. An Assessment of Faculty Members' Professional Ethics from Students' Viewpoint in Medical School of Shahed University. Journal of Medical Education Development. 2016; 9 (21): 93-102. [Persian]

14- Sharifi HP, Ghurchian N, Chenari AR. Assessing the Status of Professional Abilities of the Faculty Members (Islamic Azad University). Journal of Educational Management Research. 2010; 2 (5): 28-13. [Persian]

15- Navabi, N, Jahanian E, Haji Ahmadi, M, Parvaneh M. Criteria for a Desirable Teacher from the View Point of Students of Babol University of Medical Sciences. Journal of Babol University of Medical Scinces. 2010; 12 (5): 7-13. [Persian]

16- Roberts G, Dyer J. Characteristics of Effective Agricultural Teachers. Journal of Agricultural Education, 2004; 45 (4): 23-34.

17- Murray H G, Jelley R B, Renaud R D. Longitudinal Trends in Student Instructional Ratings: Does Evaluation of Teaching Lead to Improvement of Teaching? Annual Meeting of the American Educational Research Association. New York: NY. 1996.

18- Mak, P. Impact of Professional Development Programme on Teachers' Competencies in Assessment. Journal of Education for Teaching. 2018; 45 (4): 481-485.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

Analyzing the Professional Qualifications of Faculty Members in the Field of Evaluating Educational Progress

Marzieh Sakaki[1], Mohammad Hassan Mirzamohammadi[2], Mahdi Sobhaninejad[3], Hassan Najafi[4*]

Abstract

Introduction: Today, evaluation is an integral part of the teaching-learning process and it is mainly used to guide and improve the performance of teachers as well as to overcome existing educational barriers for learners. In this regard, the present study aimed to analyze the professional competencies of faculty members in the field of evaluating the academic achievement.

Methods: The research method is descriptive survey. The statistical community consisted of all faculty members of Shahed University in the academic year of 2019-2020 that were located in four faculties of humanities, engineering and basic sciences and agriculture. 92 of them were selected using quota random sampling method. Research tool was a valid and reliable researcher-made questionnaire. Data were analyzed using one-sample t-test, two-way t-test, and analysis of variance through SPSS version 23.

Results: The results of statistical analysis showed that the professional competencies of the faculty members in the early stage evaluation (with a mean of 3.88 and standard deviation 0.457) were above average. Moreover, they were high in the developmental stage (with a mean of 4.28 and standard deviation (0.399) and at the final stage (mean of 4.31 and standard deviation of 0.404). There was no significant difference between the respondents' opinions in terms of gender (P = 0.807), faculty (P = 0.417) and teaching experience (P = 0.965) at the level of P <0.05.

Conclusion: In order to accurately evaluate the evaluation of academic achievement, the professors of Shahed University should be more empowered in the field of necessary knowledge and skills, including assessing the needs of students in presenting course titles and paying attention to the special conditions of students.

Keywords: Faculty Members, Evaluation, Educational Progress, Professional Competencies.

1- Master of Curriculum Studies, Shahed University, Tehran, Iran
E-mail: msakaki.90@gmail.com
2- Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahed University, Tehran, Iran.
E-mail: mir.educated@gmail.com
3- Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahed University, Tehran, Iran.
E-mail: sobhaninejad@shahed.ac.ir
4- (*Corresponding Author) PhD of Curriculum Studies, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: hnajafih@yahoo.com

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]