ISSN: 2008-8000

Studying the Performance Evaluation Process of Faculty Members in Iran Based on Purpose and Method :A Systematic Review [1]

Article Type: Review

Mohammad Mahdi Ahmadi
Zahra Sabaghian *
Narges Hasan Moradi
Bahar Noorzad

Department of Educational Governance and Human Resources, NT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: m.ahmadi1963@iau.ac.ir
Corresponding Author: Department of Higher Education, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Email: z-sabbaghian@sbu.ac.ir
Department of Educational Governance and Human Resources, NT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Email: narges.hasanmoradi@iau.ac.ir
Department of Assessment and Measurement, University of Tehran, Iran.
Email: bahar.noorzad@ut.ac.ir

Abstract

Objective: Despite importance of Faculty evaluation, previous studies in Iran indicate a lack of comprehensive research on the objectives, methods, and challenges of faculty evaluation. This study sought to address 5 questions: What are the objectives of faculty evaluation? What methods are used? Who are the target groups? What are the challenges? What are the related topics?

Method: This study was conducted through a systematic review of articles from 1381 to early Bahman 1402 (2002 to January 2024). The search was in databases including Irandoc, Civilica, NoorMags, Magiran, SID, and Google Scholar using keywords such as "faculty performance evaluation", "faculty performance assessment", "professor performance evaluation", and "professor performance assessment." A total of 684 articles were identified. The screening stages: initially, duplicate, review, and non-original articles were removed. The quality of 34 original research articles was assessed by four researchers specializing in higher education. The validity of the article selection process was confirmed with an inter-rater agreement coefficient of 0.98 ($p<0.05$). Qualitative content analysis was employed to extract themes related to objectives, methods, target groups, challenges, and research topics from texts of the articles.

Findings: The systematic analysis of the articles revealed that research on faculty performance evaluation in Iran has continued with high frequency and similar topics since 1381 (2002). Among the evaluation objectives, 14 articles focused on formative objectives (such as professional development and improving teaching performance), while only 3 articles addressed summative objectives (such as decision-making for promotion or rewards). This imbalance indicates a lack of unified policy frameworks and transparency in defining faculty role expectations. Evaluation methods were predominantly reliant on researcher-developed questionnaires, with no use of multi-source tools such as classroom observation or student outcome analysis.

Conclusion: The findings of this study indicate that the faculty performance evaluation system in Iran is still in its early stages. An overemphasis on formative objectives and student questionnaires, coupled with neglect of multi-source methods and individual faculty differences, highlights significant gaps in this field. To achieve effective evaluation, the establishment of specialized educational evaluation institutions is essential.

Keywords: performance, evaluation, purpose, method, systematic review

[1] The current article is taken from a Ph.D. thesis entitled "Development and Validation of a Faculty Performance Evaluation Model for Quality Control in Higher Education " which was conducted in North Tehran Campus in Islamic Azad University in 2025.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1404.17.1.1.3]

بررسی فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران بر اساس هدف و روش: یک مرور نظام‌مند[۱]

نوع مقاله: مروری

محمدمهدی احمدی[۱] گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، رایانامه: m.ahmadi1963@iau.ac.ir

زهرا صباغیان* نویسنده مسئول: گروه مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، رایانامه:z-sabbaghian@sbu.ac.ir

نرگس حسن مرادی گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، رایانامه : narges.hasanmoradi@iau.ac.ir

بهار نورزاد گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه تهران، ایران: ایمیل: bahar.noorzad@ut.ac.ir

چکیده

هدف: ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان ابزاری برای تضمین کیفیت آموزش عالی شناخته می‌شود. با وجود اهمیت این موضوع، بررسی‌های پیشین در ایران نشان‌دهنده فقدان مطالعه جامع در زمینه اهداف، روش‌ها، و چالش‌های ارزشیابی هیئت‌علمی است. پژوهش با هدف مرور نقادانه فرایند ارزشیابی هیئت‌علمی در ایران انجام شد تا شکاف‌های موجود در اهداف، روش‌ها، گروه‌های هدف، و چالش‌های این فرآیند شناسایی شده و راهکارهایی برای بهبود آن پیشنهاد شود. این مطالعه به‌دنبال پاسخ پنج پرسش پژوهشی بود: اهداف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی؟ روش‌های مورد استفاده؟ گروه‌های هدف؟ چالش‌های اصلی ارزشیابی؟ موضوعات پژوهشی مرتبط؟

روش: پژوهش با روش مرور نظام‌مند مقالات داخلی در بازه زمانی ۱۳۸۱ تا ابتدای بهمن ۱۴۰۲ انجام شد. جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی Irandoc، Civilica، Noormags، Magiran، SID، و Google Scholar صورت گرفت. در مجموع، ۶۸۴ مقاله شناسایی شد. فرآیند غربالگری در چند مرحله انجام شد: مقالات تکراری، مروری، و غیراصیل حذف شدند. مقالاتی که متن کامل آن‌ها در دسترس نبود یا در ایران نوشته نشده بودند، کنار گذاشته شدند. کیفیت ۳۴ مقاله اصیل پژوهشی توسط چهار پژوهشگر متخصص در آموزش عالی و سنجش آموزشی ارزیابی شد. اعتبار فرآیند انتخاب مقالات با ضریب توافق بین رتبه‌دهندگان (۰.۹۸، $p<0.05$) تأیید شد .تحلیل محتوای کیفی برای استخراج مضامین مرتبط با اهداف، روش‌ها، گروه‌های هدف، چالش‌ها، و موضوعات پژوهشی از متن کامل مقالات به کار رفت.

یافته‌ها: از میان اهداف ارزشیابی، ۱۴ مقاله بر اهداف تکوینی و تنها ۳ مقاله بر اهداف پایانی متمرکز بودند. این عدم توازن نشان‌دهنده فقدان چارچوب‌های سیاستی یکپارچه و شفافیت در انتظارات نقش اعضای هیئت‌علمی است. روش‌های ارزشیابی عمدتاً به پرسشنامه‌های محقق‌ساخته وابسته بودند.گروه‌های هدف عمدتاً اعضای هیئت‌علمی علوم پزشکی بودند، که نشان‌دهنده کم‌توجهی به سایر رشته‌ها، به‌ویژه علوم انسانی و مدیریت آموزشی است. عناوین مقالات غالباً بر شناسایی ملاک‌های ارزشیابی متمرکز بودند و موضوعاتی مانند تدوین الگو، مطالعه طولی، یا ارزیابی رسمی دانشگاه‌ها کمترین توجه را دریافت کردند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش حاکی از نوپا بودن ارزشیابی هیئت‌علمی در ایران است. تمرکز بیش‌ازحد بر اهداف تکوینی و پرسشنامه‌های دانشجویی، همراه با غفلت از روش‌های چندمنبعی و تفاوت‌های فردی اساتید، نشان‌دهنده شکاف‌های عمیق در این حوزه است. برای دستیابی به ارزشیابی مؤثر، تشکیل نهادهای تخصصی ارزشیابی آموزشی ضروری است. دستاوردهای پژوهش، شناسایی الگوها و چالش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی و ارائه چارچوبی برای بهبود کیفیت آموزش عالی از طریق اصلاح نظام‌های ارزشیابی است.

واژگان کلیدی: ارزشیابی عملکرد، هدف، روش، مرور نظام‌مند

[۱] مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری با عنوان « تدوین و اعتبار سنجی الگوی ارزیابی عملکرد هیأت علمی به منظور کنترل کیفیت آموزش عالی» است که در سال ۱۴۰۴ در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال انجام شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

مقدمه و بیان مسئله

ارزشیابی[1] عملکرد اعضای هیئت‌علمی، یکی از ابزارهای کلیدی در ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی است که می‌تواند به توسعه حرفه‌ای، ارتقای شایستگی‌ها، بهبود آموزش و پژوهش، و افزایش پاسخگویی منجر شود (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ اولر[2] و همکاران، ۲۰۱۷). این فرایند رسمی، علاوه‌بر تبیین وظایف و انتظارات، زمینه‌های رشد حرفه‌ای را نیز مشخص می‌کند (دی آلمیدا[3]، ۲۰۱۷). بااین‌حال، در ایران، پیاده‌سازی این فرایند با چالش‌های جدی در دو بُعد هدف‌گذاری و روش‌های اجرایی همراه است؛ مسئله‌ای که کیفیت بروندادهای دانشگاهی را تحت‌تأثیر قرار داده است (جسارتی و همکاران، ۲۰۱۳؛ لاید[4] و همکاران، ۲۰۱۶). در شرایطی که نقش هیئت‌علمی در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی بیش‌ازپیش اهمیت یافته است ، بازنگری انتقادی در فرایند ارزشیابی ضروری به‌نظر می‌رسد. این مقاله، با رویکردی تحلیلی، به بررسی انتقادی فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران می‌پردازد و دو مؤلفه بنیادین آن، یعنی هدف و روش را محور تحلیل قرار می‌دهد.

احساس نیاز به ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، صرفاً مفهومی نظری نیست، بلکه پاسخی به ضرورت بهبود مستمر و سازگاری با تقاضاهای در حال تحول در آموزش عالی است. ماهیت چندوجهی نقش‌های هیئت‌علمی در حوزه‌های تدریس، پژوهش و خدمات، نیازمند رویکردی جامع و انعطاف‌پذیر در ارزشیابی عملکرد آنان است (استافلبیم و کورین[5]، ۲۰۱۴). مرتنز و ویلسون[6] (۲۰۱۸)، ولف[7] (۲۰۱۴) و فیتزپاتریک[8] و همکاران (۲۰۱۱) بر ارتباط مستقیم میان قابلیت‌های هیئت‌علمی و کیفیت آموزش دانشگاهی به‌عنوان بسترساز سرمایه فکری آینده تأکید کرده‌اند. همچنین، رایت (۲۰۰۶) ارزشیابی عملکرد را ابزار اصلاح عدم تعادل و تضمین انصاف در نظام دانشگاهی می‌داند. در همین راستا، هدف از ارزشیابی عملکرد، ارتقای کیفیت آموزش، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و بهره‌برداری بهینه از منابع انسانی دانشگاهی است (آرناتو و پنک[9]، ۲۰۱۵؛ دی آلمیدا، ۲۰۱۷). با وجود این اهداف، نتایج برخی پژوهش‌های داخلی حاکی از دشواری دستیابی به بهبود واقعی در عمل هستند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ عبداللهی، ۱۳۹۲؛ محمدی، ۱۳۸۹؛ قهرمانی و همکاران، ۱۳۸۷). چالش اصلی، طراحی و اجرای نظام ارزشیابی مؤثری است که هم پاسخگوی پیچیدگی نقش‌های دانشگاهی باشد و هم از پشتوانه علمی و مشارکت اعضای هیئت‌علمی برخوردار باشد (جسارتی و همکاران، ۲۰۱۳؛ لاید و همکاران، ۲۰۱۶؛ آلکین[10]، ۲۰۱۷). مطالعات متعددی بر ضرورت بهره‌گیری از روش‌های چندمنبعی،

[1] evaluation
[2] Oller
[3] de Almeida
[4] Lyde
[5] Stufflebeam & Coryn
[6] Mertens & Wilson
[7] Wolf
[8] Fitzpatrick
[9] Arnăutu and Panc
[10] Alkin

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

مانند بازخورد دانشجویان، همکاران، مدیران و خودارزیابی برای دستیابی به تصویری جامع از عملکرد تأکید کرده‌اند (براسکمپ و اوری[1]، ۱۹۹۴؛ ناظمیان، ۱۳۹۸؛ امیدی و همکاران، ۱۳۹۵؛ شریف‌نیا و همکاران، ۱۳۹۲؛ دارابی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اهمیت فراارزشیابی، به‌روزرسانی مداوم نظام‌های ارزشیابی برای همسویی با اهداف سازمانی و سازگاری با تغییرات محیطی ضروری است (شکورنیا و همکاران، ۱۳۸۶؛ فایز[2] و همکاران، ۲۰۱۹). بااین‌حال، آنچه هنوز محل تأمل است، کاستی‌های موجود در هدف‌گذاری و روش اجرای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران است. این مقاله، با رویکردی انتقادی، به بررسی این دو مؤلفه کلیدی می‌پردازد. انجام این پژوهش منافع آنی و آتی متعددی برای نظام آموزش عالی ایران به همراه دارد. در کوتاه‌مدت، این مطالعه با شناسایی شکاف‌های موجود در اهداف و روش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، چارچوبی علمی برای بازنگری ابزارها و فرآیندهای کنونی ارائه می‌دهد. این امر به دانشگاه‌ها امکان می‌دهد تا با اصلاح روش‌های ارزشیابی، مانند استفاده از ابزارهای چندمنبعی و بازخوردهای هدفمند، کیفیت آموزش و توسعه حرفه‌ای اساتید را بهبود بخشند. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای سیاست‌گذاران آموزشی عمل کند تا استانداردهای شفاف و شایستگی‌محوری برای ارزشیابی تدوین کنند. در بلندمدت، این پژوهش زمینه‌ساز ایجاد نظام‌های ارزشیابی منسجم و پویا خواهد بود که با اهداف استراتژیک آموزش عالی هم‌راستا بوده و به افزایش پاسخگویی، ارتقای کیفیت بروندادهای دانشگاهی، و تقویت سرمایه انسانی و اجتماعی منجر می‌شود. با توجه به ماهیت چندوجهی نقش‌های هیئت‌علمی، این مطالعه به توسعه رویکردهایی کمک می‌کند که تفاوت‌های فردی اساتید را در نظر گرفته و از آن‌ها به‌عنوان اهرمی برای رشد حرفه‌ای و نوآوری آموزشی بهره می‌برد. در نهایت، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای مطالعات آتی و تدوین سیاست‌های کلان آموزشی در راستای بهبود مستمر نظام آموزش عالی ایران عمل کند.

در حیطه بررسی و بازنگری فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، تاکنون مقالات داخلی و خارجی متعددی به چاپ رسیده است که در ادامه به ترتیب از جدیدترین به قدیمی‌ترین مرور می‌شوند. مورالس[3] (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی عملکرد استاد در آموزش عالی» بیان می‌دارد که اثربخشی ارزشیابی عملکرد استاد به پذیرش پیچیدگی و چندبعدی بودن فرایند ارزشیابی وابسته است. این پژوهش بر لزوم استفاده از منابع اطلاعاتی متنوع برای اجتناب از دیدگاه محدود متمرکز بر دانشجویان تأکید دارد. با اتخاذ رویکردی گسترده‌تر که شامل مشارکت ذینفعان مختلف، مانند خود استادان، باشد، فرایند ارزشیابی می‌تواند اعضای هیئت‌علمی را به‌عنوان عوامل فعال توانمند سازد و مؤسسات آموزشی را ملزم کند تا معیارها و شاخص‌های روشنی برای خودارزیابی، هم‌ارزیابی و دگرارزیابی ایجاد کنند. تاتاری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «مطالعه انتقادی مدل‌های ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی» نشان دادند که نظام بازبینی شایستگی و نظام مأموریت‌محور، الگوهای مناسبی برای ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند. کیخا و شکورنیا (۱۳۹۸) در پژوهش مروری خود با عنوان «تحلیل

[1] Braskamp and Ory
[2] Fayez
[3] Morales

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

انتقادی سیستم ارزشیابی استاد توسط دانشجویان» نشان داده‌اند که سیستم فعلی ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان، با وجود ایرادات فراوان، در بسیاری از کشورها اجرا می‌شود. آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که اصلاحاتی در این سیستم اعمال شود یا ارزشیابی از استاد با استفاده از ترکیبی از منابع اطلاعاتی انجام گیرد. لاید و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی روش چندمنبعی ارزشیابی[1] عملکرد اعضای هیئت‌علمی پرداختند. اکثر اعضای هیئت‌علمی از اجرای روش چندمنبعی ارزشیابی نمونه‌کارها[2] برای بهبود عملکرد خود ابراز رضایت کردند و آن را برای ترغیب به تفکر درباره جنبه‌های مهم تدریس مفید دانستند. بااین‌حال، آن‌ها معتقد بودند که این روش بیشتر برای ارزشیابی پایانی مناسب است و برای ارزشیابی تکوینی چندان مؤثر نیست، که این نتیجه با هدف اصلی این روش که برای ارزشیابی تکوینی طراحی شده، در تضاد است. آقاعلی و صفائی‌پور (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر نمره ارزشیابی استادان توسط دانشجویان پزشکی در شهر قم پرداختند. نتایج نشان داد که جنسیت ارزیاب و رتبه علمی استادان بر نمره ارزشیابی تأثیر دارد، اما معدل و نمره دانشجو با نمره ارزشیابی استاد رابطه معناداری نداشت. باستانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی کیفی با عنوان «دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در مورد نظام ارزشیابی استاد» نشان دادند که برای ارزشیابی کامل و همه‌جانبه عملکرد اساتید، لازم است هدف ارزشیابی شفاف شود و با تأکید بر رویکرد سازنده، روش فعلی با استفاده از ترکیبی از ابزارها مانند فرم نظرسنجی از دانشجویان، مدیرگروه، معاون آموزشی، رئیس دانشکده، فارغ‌التحصیلان، کارپوشه، خروجی و نمرات دانشجویان، و مشاهده کلاس اصلاح گردد. مهدوی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت‌علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آن‌ها» نشان دادند که برای بهبود عملکرد آموزشی اساتید، علاوه بر ارزشیابی توسط دانشجویان، استفاده از خودارزیابی اساتید به‌عنوان روشی مکمل اقدامی مؤثر است. خطیبیان و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای تطبیقی با عنوان «نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مختلف جهان بر اساس الگوی تشخیصی» و از طریق تحلیل کیفی محتوا نشان دادند که این نظام‌ها ترکیبی از شاخص‌های شایستگی‌محور، ویژگی‌های فردی، رفتارمحور و نتیجه‌محور را در بر می‌گیرند که بر اساس پست سازمانی و موقعیت حرفه‌ای ارزش‌گذاری شده‌اند و داده‌های کمی و کیفی با ابزارهای مختلف و از منابع چندگانه گردآوری می‌شوند. درگاهی و محمدزاده (۲۰۱۳) در پژوهشی با موضوع «بررسی روا بودن یا نبودن ارزشیابی دانشجویان از عملکرد اعضای هیئت‌علمی» نشان دادند که اکثر اعضای هیئت‌علمی ارزشیابی دانشجویی را برای بازخورد و بهبود عملکرد ارزشمند می‌دانند، اما این نوع ارزشیابی باید بخشی از یک سیستم جامع باشد و برای مقاصد تقدیر و ارتقا، باید با روش‌های دیگر ترکیب شود. عبداللهی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تحلیل سازوکار ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علامه طباطبائی» نشان داد که سازوکار کنونی ارزشیابی عملکرد آموزشی ناکارآمد است و اعضای هیئت‌علمی از آن رضایت ندارند. این پژوهش بر لزوم اصلاح فرم‌های ارزشیابی دانشجویی، استفاده از رویکردهای چندروشی، تطبیق نتایج با

[1] multi-source method of evaluating
[2] portfolio

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

اهداف ارزشیابی، و انتخاب ارزیاب و زمان مناسب تأکید کرده است. پازارگادی و خطیبیان (۱۳۸۶) در بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در برخی دانشگاه‌های جهان نشان دادند که با وجود حیطه‌های گسترده عملکرد اعضای هیئت‌علمی، اکثر نظام‌های ارزشیابی سه حیطه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات را از نظر کیفیت و کمیت با استفاده از منابع متنوع ارزیابی می‌کنند. ارزشیابی مؤثر، انعطاف‌پذیر است و در چارچوبی مشخص، حق انتخاب فعالیت را به افراد می‌دهد. انتخاب و وزن‌دهی معیارهای ارزشیابی بر اساس رسالت و اهداف استراتژیک دانشگاه، میزان تلاش و سهم اعضای هیئت‌علمی را مشخص می‌کند. وایت[1] (۲۰۰۶) در پژوهشی با بررسی ارزشیابی دانشجویان از عملکرد اعضای هیئت‌علمی دریافت که این روش با محدودیت‌هایی مانند مسائل حل‌نشده در روایی و سودمندی، مشکلات استفاده از رتبه‌دهی دانشجویان برای پاداش، تردید در اعتبار ارزشیابی دانشجویان، عدم آگاهی بالقوه دانشجویان برای ارزشیابی صحیح، و تأثیر عوامل غیرمرتبط با تدریس بر رتبه‌دهی مواجه است.

بنا بر پیشینه موجود در حیطه بازنگری فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، توجه به هدف و روش ارزشیابی امری ضروری است که تاکنون به‌صورت یکپارچه به آن پرداخته نشده و در مقالات مروری موجود، تنها یک وجه محدود از این فرایند مورد بررسی قرار گرفته است. نظر به اینکه تاکنون در ایران هیچ یک از مقالات در حیطه مرور و بازنگری فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، اهداف و روش‌های ارزشیابی را مورد بررسی جامع قرار نداده‌اند، پژوهش حاضر با هدف مرور فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران به انجام رسیده است. هدف این مطالعه به طور دقیق، بررسی اهداف (چرا ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی انجام می‌شود) و روش‌های (چگونه ارزشیابی طراحی و اجرا می‌شود) ارزشیابی در ایران است، نه تحلیل جامع فرایند اجرایی ارزشیابی، مانند پیاده‌سازی عملی یا نتایج واقعی آن. مرور نظام‌مند مقالات علمی، به‌دلیل توانایی آن در شناسایی و تحلیل شواهد منتشرشده درباره اهداف و روش‌های ارزشیابی، برای پاسخ به این سؤال پژوهشی مناسب است.

فایز و همکاران (۲۰۱۹) به‌منظور سنجش فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در مقاله خود، ملاک‌های بررسی اهداف و روش‌ها را گردآوری و بیان نموده‌اند. در پژوهش حاضر، از ملاک‌های شناسایی‌شده در آن مقاله برای بررسی فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران استفاده شده است. بر اساس مقاله مروری فایز و همکاران (۲۰۱۹)، ملاک‌های بررسی هدف ارزشیابی عملکرد عبارت‌اند از:

- اهداف تکوینی (کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی و هدف‌گذاری اهداف برای رشد حرفه‌ای، کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی و به‌دست‌آوردن منابع موردنیاز برای دستیابی به اهداف، کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی اهداف حرفه‌ای که آن‌ها را به سمت ارتقا و/یا تصدی (در صورت لزوم) سوق دهد، شناسایی و حمایت از تفاوت‌ها و ترجیحات فردی اعضای

[1] Wright

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

هیئت‌علمی از نظر توانایی‌های منحصربه‌فردشان در تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات، خدمت به‌عنوان مبنایی برای بازخورد به اعضای هیئت‌علمی در مورد روش‌ها، رفتارها و نتایجی که می‌توانند عملکرد را افزایش دهند) و

- اهداف پایانی (شناسایی انتظارات نقش اعضای هیئت‌علمی (به‌عنوان‌مثال، تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات) برای اطمینان از این که هر یک به طور کامل درک می‌کنند که چگونه عملکرد به‌صورت سالانه بررسی می‌شود، بررسی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس اهداف، برنامه‌های اقدام و نتایج مورد توافق طرفین، فراهم کردن مبنای درک متقابل برای بررسی سالانه و تعدیل حقوق و دستمزد که منعکس‌کننده نقاط قوت و مشارکت منحصربه‌فرد هر یک از اعضای هیئت‌علمی است).

ملاک‌های بررسی روش ارزشیابی عملکرد بر اساس فایز و همکاران (۲۰۱۹) عبارت‌اند از:

- مشاهده عملکرد در کلاس درس،
- استفاده از چند منبع،
- بروندادهای دانشجویان برای ارزشیابی استاد،
- استراتژی‌های اندازه‌گیری اثربخشی آموزش،
- فرا ارزشیابی تجارب پنج‌ساله و بررسی شاخص ارزشیابی عملکرد.

پرسش‌های پژوهش

ازآنجایی‌که پرسش‌های پژوهشی، مهم‌ترین بخش در هر مرور نظام‌مند هستند، با هدف بررسی اهداف و روش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی و باتوجه به آنچه در بیان مسئله مطرح شد، سؤالات پژوهش به‌صورت زیر تعریف شد:

۱. بر اساس ملاک‌های فایز و همکاران (۲۰۱۹)، ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارای چه اهدافی هستند؟
۲. بر اساس ملاک‌های فایز و همکاران (۲۰۱۹)، برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی از چه روش‌هایی استفاده می‌شود؟
۳. گروه هدف ارزشیابی عملکرد، بیشتر مربوط به اعضای هیئت‌علمی چه حیطه‌هایی هستند؟
٤. محدودیت‌های موجود در روش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی چه مواردی هستند؟
٥. عناوین پژوهش‌های حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بیشتر متمرکز بر چه موضوعاتی بوده است؟

روش

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

در پژوهش حاضر، از روش‌شناسی مرور پیشینه نظام‌مند استفاده شده است تا اهداف و روش‌های پژوهش‌های انجام‌شده در حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران شناسایی شوند. پروتکل مرور پیشینه نظام‌مند شامل مراحل زیر است: تعیین پرسش‌های پژوهش، تدوین راهبرد جستجو، انتخاب مقالات، ارزیابی کیفیت مقالات، استخراج داده‌ها و تحلیل داده‌ها. در ادامه، هر یک از این مراحل به‌صورت مشروح توضیح داده شده است.

راهبرد جستجو و انتخاب مقالات

برای انجام مرور نظام‌مند، از مقالات موجود در پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی شامل Irandoc ، Civilica، Noormags، Magiran، SID و Google Scholar استفاده شد. جستجو با کلیدواژه‌های «ارزشیابی عملکرد استاد»، «ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی»، «ارزیابی عملکرد استاد» و «ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی» از سال ۱۳۸۱ تا ابتدای بهمن ۱۴۰۲ انجام شد. در مجموع، ۶۸۴ مقاله در جستجوی اولیه شناسایی شد. برای انتخاب مقالات، از چک‌لیست پریزما (موهر و همکاران، ۲۰۰۹) استفاده شد که فرآیند انتخاب در نمودار ۱ نمایش داده شده است.

چهار پژوهشگر، به‌عنوان متخصصان حوزه آموزش عالی و سنجش آموزشی، مقالات را بررسی کردند. شاخص معناداری ضریب توافق بین رتبه‌دهندگان برای انتخاب مقالات، همبستگی میان‌طبقه‌ای ۰.۹۸ را در سطح معناداری ۰.۰۵ نشان داد. مقالات تکراری، مروری و غیراصیل، و همچنین مقالاتی که متن کامل آن‌ها در دسترس نبود یا در ایران نوشته نشده بودند، حذف شدند. سپس، عنوان و چکیده مقالات باقی‌مانده به‌دقت بررسی شد تا مقالات نامرتبط با ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی کنار گذاشته شوند.

ارزیابی کیفیت مقالات

برای ارزیابی کیفیت مقالات، از معیارهای روئرس و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد که شامل هفت پرسش زیر است:

۱. آیا هدف پژوهش به‌وضوح بیان شده است؟
۲. آیا پیشینه پژوهش، مبانی یا بافتار به‌طور کامل توصیف شده است؟
۳. آیا کار مرتبط با مسئله اصلی ارائه شده است؟
٤. آیا روش‌شناسی پژوهش ساختارمند و مشروح است؟
٥. آیا نتایج پژوهشی ارائه شده است؟
٦. آیا نتیجه‌گیری با اهداف پژوهش مرتبط است؟
۷. آیا پیشنهادهایی برای کارهای آینده، بهبودها یا مطالعات بیشتر ارائه شده است؟

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

پس از این مرحله، ۳۴ مقاله برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

استخراج و تحلیل داده‌ها

داده‌های استخراج‌شده از ۳۴ مقاله شامل توصیف اهداف، روش‌ها، گروه‌های هدف، محدودیت‌ها و موضوعات مرتبط با ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بود. برای تحلیل این داده‌ها، از روش تحلیل محتوای کیفی استقرایی استفاده شد. این روش به‌منظور شناسایی، سازمان‌دهی و مقوله‌بندی مضامین مرتبط با اهداف و روش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی به کار رفت. فرآیند تحلیل محتوای کیفی در سه مرحله اصلی انجام شد:

۱. **کدگذاری باز:** در این مرحله، متن کامل مقالات به‌دقت مطالعه شد و مفاهیم کلیدی مرتبط با پرسش‌های پژوهش استخراج شدند. به‌عنوان مثال، عباراتی مانند «شفاف‌سازی اهداف ارزشیابی» یا «استفاده از منابع چندگانه» به‌عنوان کدهای اولیه شناسایی شدند. برای اطمینان از دقت، هر مقاله توسط دو پژوهشگر به‌صورت مستقل کدگذاری شد و اختلافات از طریق بحث گروهی رفع شد.

۲. **کدگذاری محوری:** کدها بر اساس ارتباط موضوعی و مفهومی گروه‌بندی شدند تا مضامین اصلی شکل گیرند. به‌عنوان مثال، کدهای مرتبط با «شفاف‌سازی اهداف» و «بهبود عملکرد آموزشی» در مقوله «اهداف ارزشیابی» قرار گرفتند، و کدهای مرتبط با «ارزشیابی دانشجویی» و «خودارزیابی» در مقوله «روش‌های ارزشیابی» دسته‌بندی شدند.

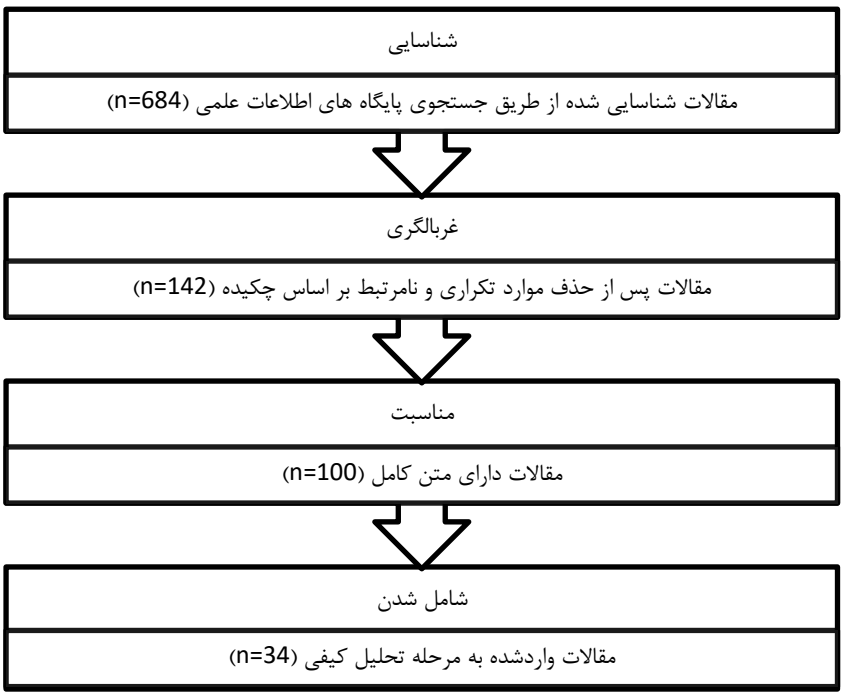
۳. **کدگذاری انتخابی:** در این مرحله، مضامین اصلی با توجه به پرسش‌های پژوهش بازبینی و پالایش شدند تا الگوها و شکاف‌های موجود در اهداف و روش‌های ارزشیابی شناسایی شوند. به‌عنوان مثال، مضمون «نیاز به رویکرد چندمنبعی» به‌عنوان یک الگوی کلیدی در روش‌های ارزشیابی استخراج شد.

برای افزایش اعتبار تحلیل، نقل‌قول‌های مستقیم از مقالات در بخش یافته‌ها ارائه شده است تا نشان داده شود که مضامین چگونه از داده‌ها استخراج شده‌اند. به‌عنوان مثال، در بررسی اهداف ارزشیابی، نقل‌قول‌هایی مانند «ضروری است هدف از ارزشیابی شفاف شود تا رویکرد سازنده‌ای اتخاذ گردد» (باستانی و همکاران، ۱۳۹۳) یا «ارزشیابی باید به بهبود عملکرد آموزشی کمک کند» (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۳) استفاده شده است. این نقل‌قول‌ها به‌صورت نظام‌مند در جداول و متن یافته‌ها ارائه شده‌اند تا ارتباط مستقیم بین داده‌ها و مضامین استخراج‌شده مشخص شود.

تحلیل محتوای کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد تا فرآیند کدگذاری و مقوله‌بندی نظام‌مندتر شود. همچنین، برای اطمینان از پایایی تحلیل، توافق بین‌کدگذارها بررسی شد و ضریب کاپا در سطح ۰.۸۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای فرآیند کدگذاری است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

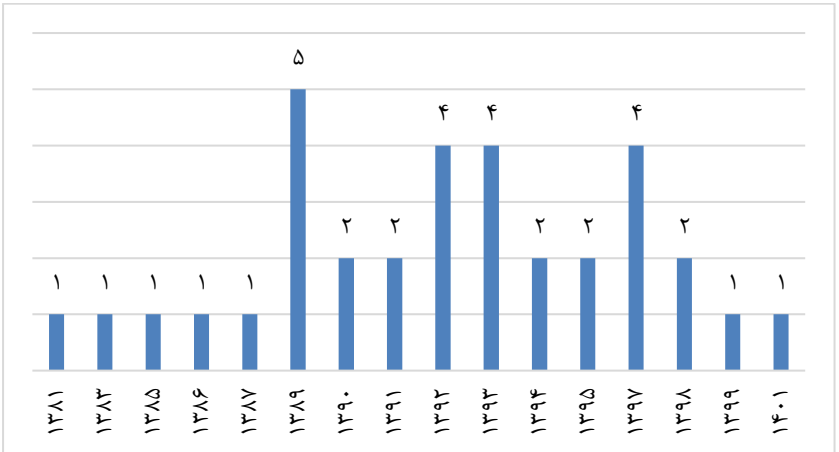
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]



شکل ۱: روش‌شناسی مرور نظام‌مند بر اساس چک‌لیست پریزما

یافته‌ها

در شکل ۲ فراوانی مقالات بر اساس سال انتشار آن‌ها گزارش شده است. بر این اساس، از مجموع ۳۴ مقاله، بیشترین تعداد مقالات به ترتیب متعلق به سال‌های ۱۳۸۹، ۱۳۹۲، ۱۳۹۳ و ۱۳۹۷بوده‌اند. این مشاهدات می‌تواند موید آن باشد که دغدغه ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی طی یک دهه گذشته همچنان به قوت خود باقی بوده و از ضرورت پرداختن به آن کاسته نشده است.



شکل ۲: فراوانی مقالات بر اساس سال انتشار

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

به‌منظور بررسی اهداف و روش‌های به‌کارگرفته‌شده در مقالات ایرانی در حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، در جداول ۱ و ۲، در ستون اول ملاک‌های مورد بررسی و در ستون دوم، مقالاتی که از آن ملاک‌ها برخوردار بوده‌اند گزارش شده‌اند. بدین منظور، چهار نگارنده این مقاله که از متخصصان حیطه مدیریت آموزش عالی و سنجش آموزشی بوده‌اند نسبت به مرور مقالات و طبقه‌بندی آن‌ها در ملاک‌های مشخص‌شده اقدام ورزیده‌اند.

پرسش ۱: بر اساس ملاک‌های فایز و همکاران (۲۰۱۹)، ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارای چه اهدافی هستند؟

یافته‌ها حاکی از آن بوده است که در مجموعه ملاک‌های مربوط به اهداف تکوینی، هیچ پژوهشی هدف شناسایی و حمایت از تفاوت‌ها و ترجیحات فردی اعضای هیئت‌علمی از نظر توانایی‌های منحصربه‌فردشان در تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات را تحت پوشش قرار نداده است. در این مجموعه از اهداف، ملاک‌های کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی و هدف‌گذاری اهداف برای رشد حرفه‌ای و کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی اهداف حرفه‌ای که آن‌ها را به سمت ارتقا و/یا تصدی (در صورت لزوم) سوق دهد بیش‌ترین تعداد مقالات را به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۱). به طور مثال، پورعباس و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان شناسایی معیارهای انتخاب استاد نمونه در آموزش پزشکی: یک مطالعه کیفی بیان می‌دارند:

«انتخاب استاد نمونه بر اساس صلاحیت‌ها و معیارهای معین یکی از عوامل انگیزشی برای ارتقا کیفیت تدریس تلقی می‌شود.»

همچنین رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)، در پژوهش خود با عنوان استاد نمونه بر اساس مدل تاپسیس سلسه مراتبی در محیط فـازی در بخش پایانی مقاله خود بیان کرده‌اند:

«ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها امری ضروری که هم می‌توان افزایش عملکرد این قشر ارزشمند را در پی داشته باشد و هم می‌توان از نتایج آن در اموری از قبیل انتخاب استاد نمونه بهره برد.»

در مجموعه ملاک‌های بررسی اهداف پایانی، ملاک شناسایی انتظارات نقش اعضای هیئت‌علمی (به‌عنوان‌مثال، تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات) برای اطمینان از این که هر یک به طور کامل درک می‌کنند که چگونه عملکرد به‌صورت سالانه بررسی می‌شود، ملاک بررسی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس اهداف، برنامه‌های اقدام و نتایج مورد توافق طرفین و ملاک فراهم کردن مبنای درک متقابل برای بررسی سالانه و تعدیل حقوق و دستمزد که منعکس‌کننده نقاط قوت و مشارکت منحصربه‌فرد هر یک از اعضای هیئت‌علمی است در هیچ یک از مقالات موردتوجه قرار نگرفته‌اند. در مجموعه اهداف پایانی، تنها ملاک بررسی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس اهداف، برنامه‌های اقدام و نتایج مورد توافق طرفین در مقالات موردتوجه قرار گرفته است (جدول ۱). به طور مثال، گرجی و صیامی (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی، بیان داشته‌اند:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

«منظور از ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی عبارت است ازسنجش منظم فعالیت‌های آموزشی/پژوهشی اساتید و تعیین میزان دستیابی به اهداف نظام آموزشی،که براساس معیارهای از قبل تعیین شده صورت می‌گیرد.»

جدول ۱: ملاک بررسی هدف ارزشیابی عملکرد و مقالات دارای آن‌ها

	ملاک بررسی هدف ارزشیابی عملکرد	منابع
	کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی و هدف‌گذاری اهداف برای رشد حرفه‌ای.	حسینی و سرچمی (۱۳۸۱)؛ دلاور و خاتمی (۱۳۸۳)؛ صیامیان و همکاران (۱۳۹۱)؛ مهرابیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ یعقوبی و سلیمی (۱۳۹۷)
	کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی و به‌دست‌آوردن منابع موردنیاز برای دستیابی به اهداف.	صداقت و محمدبیگی (۱۳۹۸)
اهداف تکوینی	کمک به اعضای هیئت‌علمی در شناسایی اهداف حرفه‌ای که آن‌ها را به سمت ارتقا و/یا تصدی (در صورت لزوم) سوق دهد.	شکورنیا و همکاران (۱۳۸۶)؛ مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۸۹)؛ هرندی زاده و همکاران (۱۳۸۹)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ پورعباس و همکاران (۱۴۰۱)
	شناسایی و حمایت از تفاوت‌ها و ترجیحات فردی اعضای هیئت‌علمی از نظر توانایی‌های منحصربه‌فردشان در تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات.	-
	خدمت به‌عنوان مبنایی برای بازخورد به اعضای هیئت‌علمی در مورد روش‌ها، رفتارها و نتایجی که می‌توانند عملکرد را افزایش دهند.	رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)
	شناسایی انتظارات نقش اعضای هیئت‌علمی (به‌عنوان‌مثال، تدریس، تلاش‌های علمی و خدمات) برای اطمینان از این که هر یک به طور کامل درک می‌کنند که چگونه عملکرد به‌صورت سالانه بررسی می‌شود.	-
اهداف پایانی	بررسی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر اساس اهداف، برنامه‌های اقدام و نتایج مورد توافق طرفین.	حسنی (۱۳۹۷)؛ گرجی و صیامی (۱۳۸۷)؛
	فراهم کردن مبنای درک متقابل برای بررسی سالانه و تعدیل حقوق و دستمزد که منعکس‌کننده نقاط قوت و مشارکت منحصربه‌فرد هر یک از اعضای هیئت‌علمی است.	-

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

پرسش ۲: بر اساس ملاک‌های فایز و همکاران (۲۰۱۹)، برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی از چه روش‌هایی استفاده می‌شود؟

در مجموعه ملاک‌های بررسی روش ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، از ملاک مشاهده عملکرد در کلاس درس و بروندادهای دانشجویان برای ارزشیابی استاد در هیچ یک از مقالات استفاده نشده است. بررسی شاخص ارزشیابی عملکرد با اختلاف، بیشترین تعداد مقالات را به خود اختصاص داده است. به عنوان مثال، بنکداری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی از روش تحلیل محتوا برای پاسخ به این سوال استفاده کرده‌اند:

«الگوی استاد شایسته در آموزش عالی ایران چه ابعاد و چه ویژگی‌هایی دارد؟»

که به وضوح تلاش پژوهشگران برای دستیابی به شاخص‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی را نمایان می‌سازد.

پس از آن، استفاده از چند منبع و استراتژی‌های اندازه‌گیری اثربخشی آموزش بیشترین تعداد مقالات را در حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی داشته‌اند. به طور مثال، حسنی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان طراحی و اعتباریابی فرم‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی بیان کرده است:

«ترکیب نظرات دانشجویان و استادان، شاخص‌های ارزشیابی درس‌های نظری، عملی، بالینی و ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی پیشنهاد شد. همچنین پیشنهاد شد که در ارزشیابی استادان به ترتیب دانشجویان ممتاز، خود استادان، مدیر گروه و همکاران گروه برای ارزیابی استادان در نظر گرفته شوند.»

فرا ارزشیابی تجارب پنج‌ساله تنها در یک مقاله و در قالب تجارب ده‌ساله به انجام رسیده است.

جدول ۲: ملاک بررسی روش ارزشیابی عملکرد و مقالات دارای آن‌ها

ملاک بررسی روش ارزشیابی عملکرد	منابع
مشاهده عملکرد در کلاس درس	-
استفاده از چند منبع	یمانی و همکاران (۱۳۸۵)؛ رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)؛ هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۷)؛ حسنی (۱۳۹۷)
بروندادهای دانشجویان برای ارزشیابی استاد	-
استراتژی‌های	رضایی و همکاران (۱۳۸۹)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)؛ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

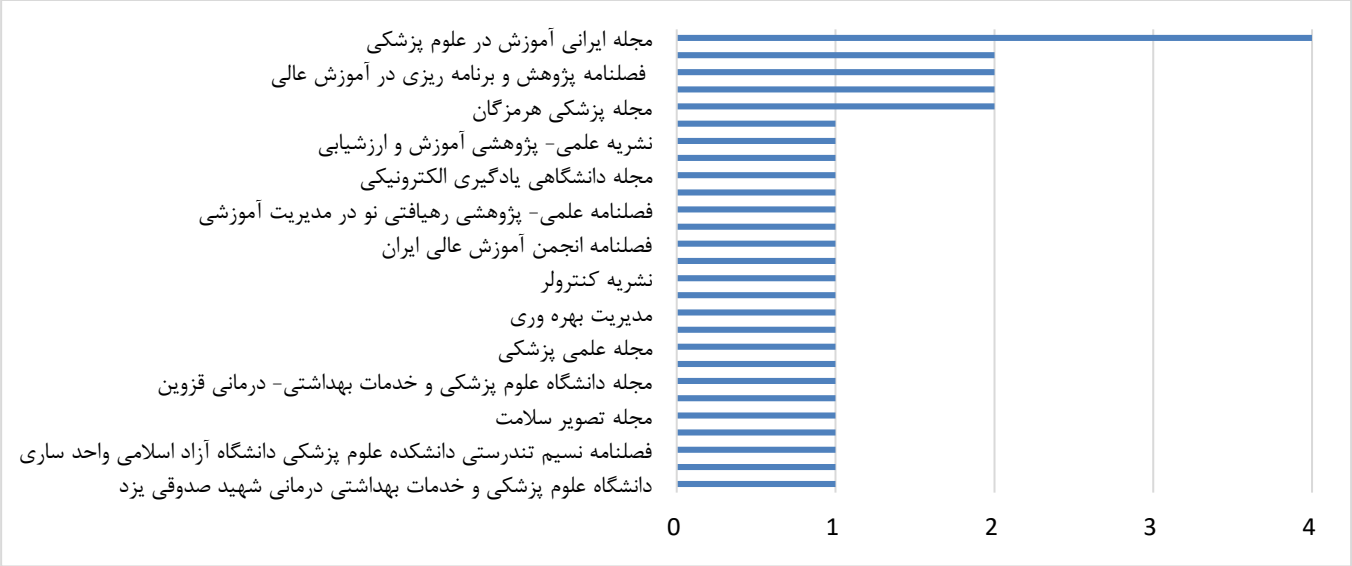
اندازه‌گیری اثربخشی آموزش	
فرا ارزشیابی تجارب پنج‌ساله	شکورنیا و همکاران (۱۳۸۶)
بررسی شاخص ارزشیابی عملکرد	حسینی و سرچمی (۱۳۸۱)؛ دلاور و خاتمی (۱۳۸۳)؛ گرجی و صیامی (۱۳۸۷)؛ رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)؛ پیمان و همکاران (۱۳۸۹)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ هرندی زاده و همکاران (۱۳۸۹)؛ رضایی و همکاران (۱۳۸۹)؛ شکورنیا و همکاران (۱۳۹۰)؛ گشمرد و همکاران (۱۳۹۰)؛ صیامیان و همکاران (۱۳۹۱)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ درخشان و همکاران (۱۳۹۲)؛ حکم آبادی و فلاح (۱۳۹۲)؛ شریف نیا و همکاران (۱۳۹۲)؛ دارابی و همکاران (۱۳۹۲)؛ وهابی (۱۳۹۳)؛ مهرابیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ ترک زاده و همکاران (۱۳۹۳)؛ شاهسونی و همکاران (۱۳۹۳)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ خدیوی و وزیری (۱۳۹۴)؛ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)؛ یعقوبی و سلیمی (۱۳۹۷)؛ هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۷)؛ حسنی (۱۳۹۷)؛ درویش‌پور و جوادی پاشاکی (۱۳۹۷)؛ صداقت و محمدبیگی (۱۳۹۸)؛ ناظمیان (۱۳۹۸)؛ رئوفی کلاچه و همکاران (۱۳۹۹)؛ پورعباس و همکاران (۱۴۰۱)

پرسش ۳: گروه هدف ارزشیابی عملکرد، بیشتر مربوط به اعضای هیئت‌علمی چه حیطه‌هایی هستند؟

در شکل ۳ فراوانی مقالات بر اساس مجلاتی که در آن به چاپ رسیده‌اند مشاهده می‌گردد. بر این اساس، از مجموع ۳۴ مقاله، بیشترین تعداد مقالات به ترتیب متعلق به مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، مجله پزشکی هرمزگان و فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی بوده است. به منظور تدقیق یافته‌های مربوط به این پرسش، در پیوست ۱ نویسندگان مقاله، سال انتشار، عنوان مقاله و مجله محل چاپ مقاله به ترتیب حروف الفبا درج شده است.

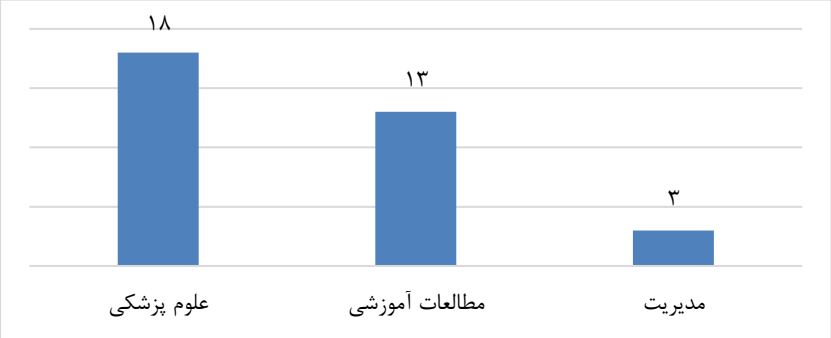
[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]



شکل ۳: فراوانی مقالات بر اساس مجلات محل چاپ

به‌منظور طبقه‌بندی دقیق مقالات، ۳۴ مقاله مورد مرور، در قالب سه حیطه کلی قرار داده شده‌اند که در شکل ۴ نتیجه این دسته‌بندی گزارش شده است. بر این اساس، غالب مقالات در مجلات حیطه علوم پزشکی (۵۳ درصد مقالات) به چاپ رسیده و مجموع سهم مجلات حیطه مطالعات آموزشی (۳۸ درصد مقالات) و مدیریت (۸/۸ درصد از مقالات)، کم‌تر از مجلات علوم پزشکی بوده است.



شکل ۴: فراوانی مجلات بر اساس حیطه

پرسش ۴: چالش‌های موجود در روش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی چه مواردی هستند؟

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

پیش از پرداختن به پاسخ این پرسش، لازم به ذکر است منظور از چالش، نکاتی بوده است که پژوهشگران در مقالات خود به عنوان محدودیت‌های پژوهش یا در قالب پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به آن‌ها اشاره کرده‌اند. در همین راستا، به منظور استخراج چالش‌های موجود در پژوهش‌های حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بخش پیشنهادات کاربردی و محدودیت‌های هر ۳۴ مقاله توسط نگارندگان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. مطابق با جدول ۳، نتایج نشان‌دهنده ۱۳ چالش در مجموعه مقالات بوده است؛ بدیهی است امکان شمول هر چالش در بیش از یک مقاله وجود داشته است. بر اساس جدول ذیل، پرتکرارترین چالش (۵۲/۹۴ درصد از مقالات) پیش روی پژوهشگران، کاربست نتایج ارزشیابی در راستای ایجاد تحول بوده است. به طور مثال، کمالی و پورچناری (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی ویژگی‌های استاد خوب از دیدگاه دانشجویان علوم سیاسی دانشگاه شهید باهنر کرمان پیشنهاد داده‌اند:

«اساتید رشته‌های مختلف تحت نظارت معاونت آموزشی و معاونت پژوهشی هر دانشگاه، نظرات دانشجویان را در مورد ویژگی‌های استاد خوب با روش نظریه مبنایی مورد مطالعه قرار داده و به عنوان راهنمای تحول آموزش در هر گروه آموزشی ملاک عمل قرار دهند.»

دومین چالش با بیشترین فراوانی (۲۶ درصد از مقالات) نقیصه استفاده از نتایج ارزشیابی برای تصمیم‌گیری درباره هیئت علمی در فرایندهای جذب، انتخاب مدرس، تفویض مسئولیت‌های سازمانی و ... بوده است. در سطر سوم جدول زیر مشخص شده است که عدم دسترسی به ابزارهای استاندارد (ویژگی‌های روان‌سنجی معین) برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، یکی دیگر از چالش‌های پرتکرار (۲۰/۵۹ درصد از مقالات) پیش روی پژوهشگران بوده است. محدودیت زمانی و مکانی (۲۰/۵۹ درصد از مقالات) و محدودیت جامعه تحقیق (۱۴/۷۰ درصد از مقالات) چالش‌های پرتکرار بعدی بوده‌اند. ۸/۸۲ درصد از مقالات، عدم بررسی شایستگی‌های عملکردی اعضای هیئت علمی را به عنوان چالش موجود در این حیطه عنوان کرده‌اند. عدم وزن‌دهی به ملاک‌های ارزشیابی و محدودیت ابزار (تمرکز صرف بر پرسشنامه‌ها) نیز هر دو به یک میزان (۸/۸۲ درصد از مقالات) در زمره چالش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بوده‌اند. عدم بررسی کاربرد نتایج ارزشیابی (۵/۸۸ درصد)، توجه ناکافی به فراارزشیابی (۵/۸۸ درصد)، نقص در تفکیک حیطه‌های ارزشیابی (عملکرد نظری، عملی و بالینی) و ارزشیابی مبتنی بر تخصص عضو هیئت علمی (۵/۸۸ درصد)، عدم ارائه بازخورد سریع و به موقع به عضو هیئت علمی (۵/۸۸ درصد) و بررسی نکردن تاثیرات و پیامدهای رویکرد ۳۶۰ درجه (۲/۹۴ درصد)، کم‌تکرارترین چالش‌های گزارش‌شده از سوی پژوهشگران این حیطه بوده است.

جدول ۳: چالش‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی

چالش‌های شناسایی‌شده	پژوهش

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

کاربست نتایج ارزشیابی در راستای ایجاد تحول	کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)؛ حسینی و سرچمی (۱۳۸۱)؛ صیامیان و همکاران (۱۳۹۱)؛ یمانی و همکاران (۱۳۸۵)؛ شکورنیا و همکاران (۱۳۸۶)؛ پیمان و همکاران (۱۳۸۹)؛ گشمرد و همکاران (۱۳۹۰)؛ مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۸۹)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ یعقوبی و سلیمی (۱۳۹۷)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ دارابی و همکاران (۱۳۹۲)؛ وهابی (۱۳۹۳)؛ شاهسونی و همکاران (۱۳۹۳)؛ ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)؛ شریف نیا و همکاران (۱۳۹۲)؛ ناظمیان (۱۳۹۸)
استفاده از نتایج ارزشیابی برای تصمیم‌گیری درباره هیئت علمی (جذب، تدریس، تصدی مسئولیت سازمانی و ...)	حسنی (۱۳۹۷)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ یمانی و همکاران (۱۳۸۵)؛ پیمان و همکاران (۱۳۸۹)؛ گشمرد و همکاران (۱۳۹۰)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ وهابی (۱۳۹۳)؛ ناظمیان (۱۳۹۸)
تعیین ویژگی‌های روانسنجی ابزارهای استفاده‌شده	هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۶)؛ گرجی و صیامی (۱۳۸۷)؛ رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)؛ حسینی و سرچمی (۱۳۸۱)؛ پیمان و همکاران (۱۳۸۹)؛ صداقت و محمدبیگی (۱۳۹۸)؛ شاهسونی و همکاران (۱۳۹۳)
محدودیت زمانی و مکانی	خدیوی و وزیری (۱۳۹۴)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ صیامیان و همکاران (۱۳۹۱)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درویش‌پور و جوادی پاشاکی (۱۳۹۷)؛ حکم آبادی و فلاح (۱۳۹۲)
محدودیت جامعه تحقیق	خدیوی و وزیری (۱۳۹۴)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درخشان و همکاران (۱۳۹۲)؛ حکم آبادی و فلاح (۱۳۹۲)
بررسی شایستگی‌های عملکردی عضو هیئت علمی	هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۶)؛ گشمرد و همکاران (۱۳۹۰)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)
وزن‌دهی به ملاک‌ها	گرجی و صیامی (۱۳۸۷)؛ حسنی (۱۳۹۷)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)
محدودیت ابزار	خدیوی و وزیری (۱۳۹۴)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)
بررسی کاربرد	هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۶)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)
فراارزشیابی (ارزشیابی فرایند ارزشیابی)	رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)
تفکیک حیطه‌های ارزشیابی (عملکرد نظری، عملی و بالینی) و ارزشیابی مبتنی بر تخصص عضو هیئت علمی	حسنی (۱۳۹۷)؛ یمانی و همکاران (۱۳۸۵)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

ارائه بازخورد سریع و به موقع به عضو هیئت علمی	حسنی (۱۳۹۷)؛ ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)
بررسی تاثیرات و پیامدهای رویکرد ۳۶۰ درجه	هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۶)

پرسش ۵: عناوین پژوهش‌های حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بیشتر متمرکز بر چه موضوعاتی بوده است؟

به منظور تعیین حیطه تمرکز عناوین مقالات حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، عنوان هر ۳۴ مقاله توسط نگارندگان مقاله حاضر مورد مطالعه و طبقه‌بندی قرار گرفت. غالب مقالات حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، مربوط به تعیین و شناسایی ملاک‌های اعضای هیئت علمی برای اجرای ارزشیابی بوده است. به منظور تدقیق یافته‌های مربوط به این پرسش، در پیوست ۱ نویسندگان مقاله، سال انتشار، عنوان مقاله و مجله محل چاپ مقاله به ترتیب حروف الفبا درج شده است. چنانکه در جدول ۴ گزارش شده است، دو سطر نخست این جدول دارای همپوشانی موضوعی بوده اما به دلیل تعداد زیاد مقالات (۴۷ درصد از مقالات) شامل عناوین دارای صفات نسبی مانند «توانمند»، «خوب»، «شایسته»، «نمونه» و «موفق»، این مقالات به صورت جداگانه طبقه‌بندی شده‌اند.

عامل دیگری که منجر به طبقه‌بندی مقالات در قالب سطر دوم جدول ۴ شده است، استفاده از کلمات مترادف و نه تخصصی و صحیح به جای یکدیگر برای اشاره به ملاک‌های ارزشیابی بوده است. در مجموعه مقالات مورد مرور، آنچه به وفور (۲۶ درصد از مقالات) به چشم می‌خورد استفاده از واژگان «معیارها»، «عوامل[1]»، «خصوصیات[2]» و «ویژگی‌ها[3]» به جای یکدیگر و در اصل به جای واژه صحیح «ملاک» بوده است.

سطر سوم جدول ذیل، به مقالاتی اشاره دارد که در عنوان خود به ساخت پرسشنامه به طور اخص اشاره داشته‌اند (۱۲ درصد از مقالات). در این طبقه از مقالات نیز فرایند تعیین و شناسایی ملاک‌های ارزشیابی اعضای هیئت علمی جریان داشته است و در نهایت منجر به تولید ابزار گردآوری داده‌ها برای فرایند ارزشیابی شده است.

در سطر چهارم جدول ۴، پژوهش‌هایی با عنوان تدوین الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی جای گرفته‌اند و نسبت به سه طبقه قبلی، تعداد کمتری (۸/۸ درصد) از مقالات را به خود اختصاص داده‌اند.

در دو سطر نهایی جدول مذکور، مقالات با عناوین مربوط به مطالعه طولی (۲/۹۴ درصد از مقالات) و ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی (۲/۹۴ درصد از مقالات) گنجانده شده‌اند.

جدول ۴: عناوین پژوهش‌های حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی

[1] factors
[2] characteristics
[3] specificities

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

عنوان	پژوهش
تعیین ویژگی‌های استاد توانمند، خوب، شایسته، نمونه، موفق	مهرابیان و همکاران (۱۳۹۳)؛ کمالی و پورچناری (۱۳۹۴)؛ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)؛ صیامیان و همکاران (۱۳۹۱)؛ پیمان و همکاران (۱۳۸۹)؛ گشمرد و همکاران (۱۳۹۰)؛ مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۸۹)؛ عابدینی و همکاران (۱۳۸۹)؛ هرندی زاده و همکاران (۱۳۸۹)؛ رمضانیان و زارعی دودچی (۱۳۹۱)؛ دارابی و همکاران (۱۳۹۲) ؛ وهابی (۱۳۹۳)؛ شاهسونی و همکاران (۱۳۹۳)؛ شریف نیا و همکاران (۱۳۹۲)؛ پورعباس و همکاران (۱۴۰۱)؛ ناظمیان (۱۳۹۸)
شناسایی و اولویت‌بندی معیارها، عوامل، خصوصیات، ویژگی‌ها (ملاک‌ها) ارزشیابی	رئوفی کلاچایه و همکاران (۱۳۹۹)؛ گرجی و صیامی (۱۳۸۷)؛ حسینی و سرچمی (۱۳۸۱)؛ یعقوبی و سلیمی (۱۳۹۷)؛ امیدی و همکاران (۱۳۹۵)؛ درخشان و همکاران (۱۳۹۲)؛ درویش‌پور و جوادی پاشاکی (۱۳۹۷)؛ حکم آبادی و فلاح (۱۳۹۲)؛ ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)
ساخت پرسشنامه	هوشی السادات و همکاران (۱۳۹۶)؛ حسنی (۱۳۹۷)؛ رجبی و پاپ زن (۱۳۸۹)؛ شکورنیا و همکاران (۱۳۹۰)
تدوین الگو	دلاور و خاتمی (۱۳۸۳)؛ خدیوی و وزیری (۱۳۹۴)؛ یمانی و همکاران (۱۳۸۵)
مطالعه طولی	شکورنیا و همکاران (۱۳۸۶)
ارزیابی عضو هیئت علمی	صداقت و محمدبیگی (۱۳۹۸)

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مرور نظام‌مند و نقادانه مقالات داخلی در حوزه ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، به بررسی اهداف، روش‌ها، گروه‌های هدف، محدودیت‌ها و موضوعات پژوهشی این حوزه پرداخت. یافته‌ها نشان‌دهنده الگوها و شکاف‌هایی در نظام ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران هستند که تحلیل انتقادی آن‌ها می‌تواند به درک عمیق‌تر مسائل موجود و ارائه راهکارهای سیاستی کمک کند. در ادامه، یافته‌ها در پاسخ به پرسش‌های پژوهش تحلیل شده و علل شکل‌گیری آن‌ها بررسی می‌شود.

اهداف ارزشیابی عملکرد: تحلیل محتوای ۳۴ مقاله نشان داد که ۱۴ مقاله به اهداف تکوینی (مانند رشد حرفه‌ای و بهبود عملکرد آموزشی) و تنها ۳ مقاله به اهداف پایانی (مانند تصمیم‌گیری برای ارتقا یا پاداش) پرداخته‌اند. این عدم توازن می‌تواند به عوامل متعددی نسبت داده شود. نخست، فقدان چارچوب‌های سیاستی یکپارچه در آموزش عالی ایران ممکن است پژوهشگران را به سمت اهداف تکوینی سوق داده باشد، زیرا این اهداف به‌دلیل ماهیت توسعه‌ای، کمتر با چالش‌های حقوقی یا اجرایی مواجه می‌شوند. دوم، نبود شفافیت در انتظارات نقش اعضای هیئت‌علمی، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند خدمات یا پژوهش، ممکن است پژوهشگران را از تمرکز بر اهداف پایانی بازدارد. به‌عنوان مثال، عبداللهی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

(۱۳۹۲) اشاره می‌کند که «عدم آگاهی اعضای هیئت‌علمی از انتظارات نقش، انصاف در ارزشیابی را مخدوش می‌کند». این یافته نشان‌دهنده نیاز به تدوین استانداردهای روشن برای نقش‌های اعضای هیئت‌علمی است که در چارچوب اهداف استراتژیک دانشگاه‌ها تعریف شوند.

علاوه بر این، غفلت از ملاک‌هایی مانند حمایت از تفاوت‌های فردی اساتید یا شناسایی منابع موردنیاز آن‌ها، ریشه در فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های ایران دارد که اغلب بر یکنواختی عملکرد تأکید می‌کند تا تنوع توانایی‌ها. این رویکرد، هویت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی را تضعیف کرده و مانع از تحقق اهداف تکوینی می‌شود. برای رفع این مشکل، لازم است دانشگاه‌ها رویکردی شایستگی‌محور اتخاذ کنند که بر اساس آن، معیارهای ارزشیابی با توجه به رسالت هر دانشکده و توانمندی‌های فردی اساتید تنظیم شوند.

روش‌های ارزشیابی عملکرد: یافته‌ها نشان داد که اکثر مقالات (مانند حسینی و سرچمی، ۱۳۸۱؛ مهرابیان و همکاران، ۱۳۹۳) به پرسشنامه‌های محقق‌ساخته وابسته بوده و از ابزارهای متنوع مانند مشاهده کلاس یا تحلیل بروندادهای دانشجویان استفاده نکرده‌اند. این محدودیت روش‌شناختی می‌تواند به چند عامل نسبت داده شود. نخست، فقدان زیرساخت‌های لازم برای اجرای روش‌های چندمنبعی در دانشگاه‌های ایران، مانند سیستم‌های مشاهده کلاس یا پایگاه‌های داده بروندادهای آموزشی، پژوهشگران را به ابزارهای ساده‌تر مانند پرسشنامه سوق داده است. دوم، کمبود تخصص در حوزه سنجش و ارزشیابی آموزشی در میان پژوهشگران این مقالات، منجر به نادیده گرفتن معیارهای معتبر ارزشیابی مانند مفید بودن، عملی بودن، و مسائل حقوقی–اخلاقی شده است (بازرگان هرندی، ۱۴۰۱). این مسئله با یافته‌های تورنتون و راپ[1] (۲۰۰۶) همخوانی دارد که تأکید می‌کنند تحلیل شغل و انتخاب ابزارهای مناسب، پیش‌نیاز ارزشیابی مؤثر است.

علاوه بر این، تمرکز بیش‌ازحد بر نظرات دانشجویان به‌عنوان منبع اصلی ارزشیابی، ریشه در نبود مرجع سیاستی معتبر برای نظارت بر ارزشیابی عملکرد دارد. این وابستگی به دانشجویان، که در مقالاتی مانند یمانی و همکاران (۱۳۸۵) و حسنی (۱۳۹۷) برجسته است، ممکن است به‌دلیل دسترسی آسان به این گروه و هزینه کم جمع‌آوری داده‌ها باشد. بااین‌حال، این رویکرد اعتبار ارزشیابی را کاهش می‌دهد، زیرا دانشجویان ممکن است فاقد دانش لازم برای ارزیابی جنبه‌های تخصصی عملکرد اساتید باشند (وایت، ۲۰۰۶). برای رفع این شکاف، پیشنهاد می‌شود که نظام ارزشیابی چندمنبعی با مشارکت مدیران، همکاران، و متخصصان سنجش طراحی شود.

گروه‌های هدف و موضوعات پژوهشی: تمرکز بیشتر مقالات بر اعضای هیئت‌علمی علوم پزشکی، که در تاتاری و همکاران (۱۳۹۷) نیز تأیید شده، به اهمیت این رشته در نظام سلامت و رسالت پاسخگویی اجتماعی دانشگاه‌های علوم پزشکی مربوط است. بااین‌حال، کم‌توجهی به سایر رشته‌ها، به‌ویژه علوم انسانی و مدیریت آموزشی، نشان‌دهنده غفلت از نقش متخصصان این حوزه‌ها در طراحی نظام‌های ارزشیابی است.

[1] Thornton & Rupp

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

این مسئله ممکن است به‌دلیل کمبود منابع مالی یا انگیزه پژوهشی در رشته‌های غیرپزشکی باشد، که خود مانعی برای توسعه نظام‌های ارزشیابی جامع است.

چالش‌های ارزشیابی: اصلی‌ترین چالش شناسایی‌شده، عدم تأثیر ارزشیابی بر بهبود عملکرد اساتید است. این مشکل می‌تواند به نبود مکانیزم‌های بازخورد مؤثر و شفافیت در استفاده از نتایج ارزشیابی نسبت داده شود. به‌عنوان مثال، در بسیاری از دانشگاه‌ها، نتایج ارزشیابی صرفاً برای بایگانی استفاده می‌شود و به اساتید بازخورد سازنده‌ای ارائه نمی‌شود. دومین چالش، ابهام در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر ارزشیابی است که ریشه در فقدان استانداردهای یکپارچه دارد. این مسائل با یافته‌های نورزاد (۱۴۰۲) همخوانی دارد که بر ضرورت پاسخگویی دانشگاه‌ها تأکید می‌کند.

عناوین پژوهشی و مشکلات مفهومی: استفاده از عبارات مبهمی مانند «استاد خوب» در عناوین مقالات (مانند مظلومی محمودآباد و همکاران، ۱۳۸۹) نشان‌دهنده فقدان چارچوب نظری منسجم در این حوزه است. این ابهام مفهومی، که با دیدگاه استافلبیم و کورین (۲۰۱۴) درباره لزوم شفافیت در ارزشیابی همخوانی دارد، ممکن است به‌دلیل نبود اجماع علمی در تعریف شایستگی‌های اساتید باشد. برای رفع این مشکل، لازم است پژوهشگران از مدل‌های معتبر ارزشیابی مانند مدل شایستگی‌محور یا مأموریت‌محور استفاده کنند.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود. نخست، عدم دسترسی به مستندات رسمی ارزشیابی در دانشگاه‌ها، تحلیل اهداف و روش‌های عملی را محدود کرد. دوم، نبود اطلاعات درباره نتایج کاربست ابزارهای پیشنهادی در مقالات، ارزیابی اثربخشی آن‌ها را غیرممکن ساخت. سوم، عدم دسترسی به متن کامل ۴۲ مقاله، جامعیت مرور را کاهش داد.

پیشنهادها

۱. **سیاست‌گذاری**: ایجاد نهادهای تخصصی ارزشیابی آموزشی (درونی و بیرونی) برای نظارت بر فرآیندهای ارزشیابی و تضمین کیفیت.

۲. **پژوهش**: انجام مطالعات فراتحلیل برای بررسی اثربخشی ابزارهای ارزشیابی و آسیب‌شناسی چالش‌های موجود.

۳. **عمل**: طراحی نظام‌های ارزشیابی چندمنبعی با مشارکت متخصصان سنجش و مدیران آموزش عالی.

٤. **آموزش**: تقویت دانش پژوهشگران در حوزه سنجش و ارزشیابی از طریق کارگاه‌های تخصصی.

یافته‌های این پژوهش نشان‌دهنده شکاف‌های عمیق در نظام ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی در ایران است که ریشه در فقدان چارچوب‌های سیاستی، کمبود تخصص، و نبود ابزارهای استاندارد دارد. تحلیل انتقادی داده‌ها حاکی از آن است که برای دستیابی به ارزشیابی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

مؤثر، لازم است رویکردی سیستمی با تأکید بر شفافیت، تنوع منابع داده، و توجه به تفاوت‌های فردی اساتید اتخاذ شود. این پژوهش گامی در جهت شناسایی الگوها و چالش‌ها بود، اما تحقق بهبود در نظام ارزشیابی نیازمند همکاری بین دانشگاه‌ها، پژوهشگران، و سیاست‌گذاران است.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول است. بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال که در تأمین زمینه‌های پژوهشی و حمایت‌های لازم همکاری کردند، ابراز می‌داریم. همچنین از اساتید و همکارانی که در طول فرایند پژوهش با ارائه راهنمایی‌ها و مشاوره‌های ارزشمند خود به این پژوهش یاری رساندند، صمیمانه تشکر می‌شود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافعی در رابطه با نتایج پژوهش ندارند.

Mohammad Mahdi Ahmadi https://orcid.org/0009-0000-1480-3427

Zahra Sabaghian https://orcid.org/0000-0003-3730-1766

Narges Hasan Moradi https://orcid.org/0000-0002-2358-5510

Bahar Noorzad https://orcid.org/0000-0002-9004-5936

منابع

Abbaspour, A., Bazargan, A., Rahimian, H., Barzuyan, S., & Zare, Z. (2019). Exploring the quality of faculty performance: Presenting a conceptual model. *New Thoughts on Education, 15*(1), 91–111. [In Persian]

Abdollahi, H. (2013). Analysis of mechanisms for educational performance evaluation of faculty members: A case study of Allameh Tabataba'i University. *Educational Measurement and Evaluation Studies Quarterly, 3*(3), 101–126. [In Persian]

Abedini, S., Kamalzadeh, H., Abedini, S., & Aghamolaei, T. (2010). Criteria of a good academic professor from the viewpoint of students at Hormozgan University of Medical Sciences. *Hormozgan Medical Journal, 14*(3), 241–245. [In Persian]

Aghaaei, M., & Safaipour, R. (2015). Investigating some factors influencing faculty evaluation scores by medical students in Qom. *Journal of Development of Education in Medical Sciences, 8*(20), 1–7. [In Persian]

Akbari, M., & Safaipour, R. (2015). Investigating some factors influencing faculty evaluation scores by medical students in Qom. *Journal of Development of Education in Medical Sciences, 8*(20), 1–7. [In Persian]

Al Fayez, F. A., Ahmed, A. M., & Darwish, H. H. (2019). A review of the methods in the evaluation of faculty performance. *International Journal of Advanced and Applied Sciences, 6*(8), 32–38.

Alkin, M. C. (2017). *Evaluation roots: A wider perspective of theorists' views and influences*. SAGE Publications.

Arnautu, E., & Panc, I. (2015). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 203*, 386–392. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.315

Bastani, P., Amini, M., Tahernezhad, A., & Roohollahi, N. (2014). Perspectives of faculty members of Tehran University of Medical Sciences on the faculty evaluation system: A qualitative study. *Scientific Quarterly of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, 2*(1), 7–16. [In Persian]

Bazargan Harandi, A. (2022). *Educational evaluation: Concepts, models, and operational processes*. Tehran: SAMT Publications. [In Persian]

Bonakdari, N., Mehran, G., Mahroozadeh, T., & Hashemi, A. (2016). Characteristics of a competent professor in Iranian higher education: A qualitative study. *New Approaches in Educational Management, 7*(1), 118–137. [In Persian]

Braskamp, L. A., & Ory, J. C. (1994). *Assessing faculty work: Enhancing individual and institutional performance*. Jossey-Bass.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

Darabi, M., Derakhshan, A., Kiani, M., Maleki, G., & Saeedi, M. (2013). Comparison of faculty and student opinions at Mashhad University of Medical Sciences on the criteria of a good academic professor. *Steps of Development in Medical Education, 10*(4), 355–366. [In Persian]

Dargahi, H., & Mohammadzadeh, N. (2013). Faculty members' evaluation by students: Valid or invalid? *Iranian Journal of Medical Education, 13*(1), 39–48.

Darvishpour, A., & Javadi-Pashaki, N. (2018). Characteristics of a good clinical instructor from the perspective of nursing students: A qualitative study. *Qualitative Research in Health Sciences, 7*(4), 372–382. [In Persian]

Delavar, A., & Khatami, H. (2004). Presenting a model for faculty performance evaluation. *Controller Journal, 17*, 41–75. [In Persian]

Derakhshan, A., Darabi, M., Saeedi, M., & Kiani, M. (2013). Students' perspectives at Mashhad University of Medical Sciences on the criteria of a good professor. *Medical Ethics Quarterly, 7*(25), 98–122. [In Persian]

Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2011). *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. Pearson.

Gashmard, R., Motamedi, N., & Vahedparast, H. (2011). Faculty and students' perspectives at Bushehr University of Medical Sciences on the characteristics of a good professor. *Iranian Journal of Medical Education, 11*(1), 48–57. [In Persian]

Ghahremani, M., Arefi, M., & Jamshidi, L. (2008). The effect of end-of-term evaluations on the educational performance of faculty members of Shahid Beheshti University during the academic years 2000–2001 to 2005–2006. *Research and Planning in Higher Education Quarterly, 48*, 1–28. [In Persian]

Gorji, M., & Siyami, S. (2008). Identifying criteria for evaluating faculty performance at Islamic Azad University. *Pazhooheshgar Journal, 5*(11), 10–19. [In Persian]

Harandizadeh, A., Naeimi, A., Pezeshkirad, G., & Namdar, R. (2010). Examining the characteristics of a good professor from the viewpoint of students at the Faculty of Agriculture, Tarbiat Modares University. *Research and Planning in Higher Education Quarterly, 58*, 41–55. [In Persian]

Hassani, R. (2018). Designing and validating evaluation forms for faculty performance. *Journal of Measurement and Educational Evaluation Studies, 22*, 29–50. [In Persian]

Hokmabad, R., & Fallah, H. (2013). Characteristics of a good professor from the perspective of students of the School of Public Health, North Khorasan University of Medical Sciences. *Journal of Development of Education in Medical Sciences, 6*(10), 22–29. [In Persian]

Hosseini, M., & Sarchami, R. (2002). Students' perspectives on faculty evaluation priorities at Qazvin University of Medical Sciences. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences, 22*, 33–37. [In Persian]

Houshi-Alsadat, A., Ebrahimi, A., & Molaei, H. (2018). Development and validation of a questionnaire for evaluating faculty performance quality at Farhangian University: A 360-degree approach. *Educational-Research Studies Biannual, 6*(16), 89–102. [In Persian]

Kamali, Y., & Abdollahpour-Chenar, M. (2015). Characteristics of a good professor from the viewpoint of political science students at Shahid Bahonar University of Kerman. *Journal of Education and Evaluation, 8*(30), 117–140. [In Persian]

Keykha, A., & Shekornia, A. (2019). Critical analysis of the faculty evaluation system by students (a systematic review). *Journal of Medical Education Development Center, 10*(2), 83–96. [In Persian]

Khadivi, A., & Elhordi Khan-Vaziri, A. (2015). Designing and developing a model for evaluating the effectiveness and performance of faculty members of Islamic Azad Universities in East Azerbaijan Province. *Productivity Management, 9*(34), 161–174. [In Persian]

Khatibian, M., Pazargadi, M., & Ashtarab, T. (2013). Comparative study of faculty performance evaluation systems in various universities worldwide based on the diagnostic model: A qualitative content analysis. *Journal of Medical Education Development Center, 11*(1), 23–34. [In Persian]

Lyde, A. R., Grieshaber, D. C., & Byrns, G. (2016). Faculty teaching performance: Perceptions of a multi-source method for evaluation. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, 16*(3), 82–94. https://doi.org/10.14434/josotl.v16i3.18196

Mahdavi, S., Zare, S., & Naeimi, N. (2014). Comparison of faculty educational performance evaluation by students and self-evaluation. *Research in Medical Education, 6*(2), 51–58. [In Persian]

Mazlumi Mahmoudabad, S., Rahai, Z., Ehrampoush, M., & Soltani, T. (2010). Characteristics of a competent professor from the viewpoint of students at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd. *Hormozgan Medical Journal, 14*(3), 227–233. [In Persian]

Mehrabian, F., Karimi, Z., Dadashkhah, Z., Rafieezadeh, A., & Salemi, K. (2014). Characteristics of a competent professor from the perspective of public health students at Guilan University of Medical Sciences in 2013. *Steps of Development in Medical Education, 9*(13), 9–11. [In Persian]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

Mertens, D. M., & Wilson, A. T. (2018). *Program evaluation theory and practice: A comprehensive guide*. Guilford Publications.

Mohammadi, F. (2010). The impact of faculty performance evaluation using a smart report card on improving their performance. *Information and Communication Technology in Education Quarterly, 1*(1), 5–22. [In Persian]

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine, 6*(7), Article e1000097. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097

Morales, J. (2022). The evaluation of teacher performance in higher education. *International Journal of Science and Society, 4*(3), 140–150.

Nazemian, S. (2019). Characteristics of a good professor from the perspective of student-teachers at Farhangian University: A case study of Fatemeh Zahra Campus, Yazd. *Teacher Professional Development Quarterly, 4*(3), 15–25. [In Persian]

Noorzad, B. (2023). Designing and implementing an educational assessment center for selecting applicants for the doctoral program in assessment and measurement (Unpublished doctoral dissertation). University of Tehran, Tehran, Iran. [In Persian]

Oller, K. L., Mai, C. T., Ledford, R. J., & O'Brien, K. E. (2017). Faculty development for the evaluation system: A dual agenda. *Advances in Medical Education and Practice, 8*, 205–210. https://doi.org/10.2147/AMEP.S124833

Omidi, M., Najafi, H., Basatnia, M., & Alifat, A. (2016). Factors affecting faculty evaluation by students from the perspective of faculty members and students at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Steps of Development in Medical Education, 13*(2), 199–204. [In Persian]

Pazargadi, M., & Khatibian, M. (2007). Evaluation systems of faculty performance in selected universities worldwide. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University, 16*(57), 51–59. [In Persian]

Peyman, H., Zarian, A., & Delpisheh, A. (2010). Characteristics of an effective professor from the perspective of medical students. *Iranian Journal of Medical Education, 10*(5), 1131–1139. [In Persian]

Pourabbas, A., Seyednazari, N., Naderfam, S., Hezareti, H., Taghizadieh, A., & Fakhari, A. (2022). Identifying criteria for selecting exemplary professors in medical education: A qualitative study. *Journal of Health Image, 13*(3), 286–295. [In Persian]

Rajabi, S., & Papzan, A. (2010). Integrating quantitative and qualitative methods to design an instrument for faculty performance evaluation: A case study of the Faculty of Agriculture, Razi University of Kermanshah. *Quarterly of Iranian Higher Education Association, 3*(1), 152–169. [In Persian]

Ramezanian, M., & Zarei Dodji, A. (2012). Selecting exemplary professors using a hierarchical TOPSIS model in a fuzzy environment. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 66*, 49–73. [In Persian]

Raoufi Kalachayeh, S., Askarian, M., Hamidifar, F., & Rezazadeh Bahadoran, H. (2020). Explaining criteria for faculty performance evaluation: A qualitative study. *Health Promotion Management Journal, 9*(3), 73–83. [In Persian]

Rezaei, A., Delavar, A., Ahadi, H., & Dartaj, F. (2010). Development and validation of the Iranian Student Evaluation of Educational Quality Questionnaire (ISEEQ). *Educational Measurement Journal, 1*(1), 121–146. [In Persian]

Roehrs, A., da Costa, C. A., Righi, R. da R., & de Oliveira, K. S. F. (2017). Personal health records: A systematic literature review. *Journal of Medical Internet Research, 19*(1), Article e13. https://doi.org/10.2196/jmir.5876

Sedaghat, A., & Mohammadbeygi, R. (2019). Evaluation of scientific and educational abilities of faculty members at Hamadan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education, 19*(50), 456–461. [In Persian]

Shahsouni, K., Farajollahi, M., & Zarif-Sanaei, N. (2014). Characteristics of a successful professor from the viewpoint of students in virtual education universities in Shiraz. *E-Learning Journal, 5*(2), 53–60. [In Persian]

Sharifnia, H., Ebadi, A., & Hekmat-Afshar, M. (2013). Characteristics of a good professor from the perspective of nursing students and faculty: A qualitative study. *Nasim Tandorosti Quarterly, Faculty of Medical Sciences, Islamic Azad University of Sari, 2*(1), 1–10. [In Persian]

Shekornia, A., Fakoor, M., Elhampour, H., & Taherzadeh, M. (2011). Validity and reliability of the student evaluation of professors questionnaire. *Medical Science Journal, 10*(6), 584–593. [In Persian]

Siyamian, H., Balaghafari, A., Aligolbandi, K., Rezanejad, F., Sharifinik, M., Shahrabi, A., & Ghazizadeh, Z. (2012). Characteristics of a good professor from the viewpoint of students. *Mazandaran University of Medical Sciences Journal, 22*(96), 106–113. [In Persian]

Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.

Tarkzadeh, J., Marzouqi, R., Mohammadi, M., & Mohtaram, M. (2014). Factors influencing evaluation of professors from the perspective of students. *Quarterly Journal of Measurement and Educational Evaluation Studies, 4*(7), 139–164. [In Persian]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]

Tatari, F., Gazerani, A., Dehnoalian, A., & Gharahzadeh, A. (2020). A critical study about the faculty members' evaluation models. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research, 10*(2), 71–76.

Tatari, F., Hosseini, S., & Borji, A. (2018). The role of faculty members in responsive medical education. *Teb & Tazkieh, 27*(3), 147–156. [In Persian]

Thornton, G., & Rupp, D. (2006). *Assessment centers in human resource management*. Lawrence Erlbaum Associates.

Vahabi, A. (2014). Characteristics of a good professor from the perspective of students at Sanandaj Comprehensive Applied Science University in 2013. *Journal of Development of Education in Medical Sciences, 7*(13), 82–90. [In Persian]

Wolf, R. M. (2014). *Evaluation in education: Foundations of competency assessment* (A. Kiamanesh, Trans.). Academic Publishing Center. (Original work published 1984)

Wright, R. E. (2006). Student evaluations of faculty: Concerns raised in the literature, and possible solutions. *College Student Journal, 40*(2), 417–423.

Yaghoubi, M., & Salimi, M. (2018). Determining factors influencing educational evaluation of faculty members at a military medical university in Tehran. *Military Medicine Journal, 20*(1), 73–82. [In Persian]

Yamani, N., Yousefi, A., & Changiz, T. (2006). Providing a participatory model for faculty evaluation. *Iranian Journal of Medical Education, 6*(2), 115–122. [In Persian]

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1404.17.1.1.3]