

مزیت‌ها و کاستی‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصل: مطالعه مروری

پوهنوال محمدطاهر طاهر

دیپارتمنت پیداکوژی، پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

ایمیل: taher.moalem@gmail.com

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی مزیت‌ها و کاستی‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصل با روش مروری اجرا گردیده است. منظور از ارزیابی اعضای کادر علمی قضاوت در باره عملکرد آموزشی عضو کادر به منظور رشد شایستگی و بهبود فعالیت‌های آموزشی آن‌ها است. آگاهی از انتظارات محصلان، ایجاد ارتباط مستقیم میان محصل و عضو کادر علمی، ارائه فیدبک‌های فوری به عضو کادر علمی، اجرای آسان و سهیم ساختن محصلان به عنوان مشتریان اصلی درس در ارزیابی از مزیت‌های این روش ارزیابی است. عدم صلاحیت کافی محصلان برای قضاوت، عدم صداقت، بی‌دقتی، دخالت دادن اغراض شخصی محصلان و تحت تأثیر قرار گرفتن ارزیابی به عوامل دیگر از جمله کاستی‌های این روش به شمار می‌رود. اگر محدودیت‌های این روش ارزیابی از سوی مسئولان شناسایی و مدیریت نشود، باعث کاهش انگیزه اعضای کادر علمی شده و در بسا موارد به عنوان ابزار فشار از سوی محصلان بازی‌گوش و بی‌برنامه جهت رسیدن به خواسته‌های نابه‌جا و غیر منطقی آن‌ها خواهد شد.

اصطلاحات کلیدی: محصل؛ ارزیابی؛ عضو کادر علمی؛ مزیت؛ کاستی

Pros and Cons of Student Evaluation of Faculty Members

Associate Prof. Mohammad Taher Taher

Department of Pedagogy, Faculty of Psychology, Kabul University, Kabul, Afghanistan

Email: taher.moalem@gmail.com

Abstract

This study highlighted the pros and cons of evaluating faculty members by students using a review method. Judging faculty members' academic performance aims to improve their competence and instructional activities. Awareness of students' expectations, establishing direct communication between students and faculty members, providing immediate feedback to faculty members, easy implementation, and involving students as the main customers of evaluation lessons are the pros of this evaluation method. Lack of sufficient ability of students to judge, dishonesty, carelessness, interference of students' personal goals, and impact of other factors on evaluation are the cons of this method. If the limitations of this method are not identified and managed by authorities of the university, it may reduce the motivation of faculty members, and in most cases, it will be used as a pressure tool by the students to achieve their inappropriate and illogical demands.

Keywords: Student; Evaluation; Faculty Member; Pros; Cons

مقدمه

اعضای کادر علمی یکی از ارکان اصلی پوهنتون‌ها به حساب می‌آیند و عملکرد آن‌ها نقش اساسی را در بازدهی نظام تحصیلات عالی ایفا می‌کند، از این‌رو ارزیابی آن‌ها از جایگاه ویژه‌ی در ارتقای کیفیت مراکز آموزش عالی برخوردار بوده و از اولویت‌های اساسی نهادهای تحصیلات عالی به‌شمار می‌رود. برای ارزیابی اعضای کادر علمی اهداف زیادی را برشمرده‌اند که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به اصلاح و بهبود روش‌ها و فعالیت‌های آموزشی و کمک به مسئولان جهت تصمیم‌گیری‌های مناسب درباره‌ی ترفیع و ارتقای اعضای کادر علمی نام برد. بنابراین با اجرای ارزیابی، کیفیت عملکرد اعضای کادر علمی سنجش می‌شود و از نقاط قوت و ضعف آن‌ها آگاهی حاصل می‌شود و در نتیجه با ارائه فیدبک‌های مناسب، پویایی و بهبود در نحوه‌ی فعالیت‌های آموزشی تضمین و در روشنایی معلومات به‌دست آمده از نتایج ارزیابی جهت اعتلایی شایستگی‌های مسلکی اعضای کادر علمی، برنامه‌ها و پالیسی‌های مناسبی ارائه می‌شود و در نتیجه به‌کیفیت برنامه‌های آموزشی بهبود می‌آید.

از میان روش‌های گوناگون ارزیابی اعضای کادر علمی، ارزیابی توسط محصل یکی از روش‌های متداول، سهل‌الاجرا و دارای عمومیت بوده و در اکثر پوهنتون‌ها و به‌خصوص در تمامی نهادهای تحصیلات عالی افغانستان از آن استفاده می‌شود و از نتایج آن در مورد ترفیع و چگونگی تدریس اعضای کادر علمی تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد.

با توجه به آن‌چه مطرح شد ارزیابی امری منطقی و ضروری است و با انجام آن می‌توان به نکات منفی و مثبت برنامه‌ها و عملکردها پی برد، اما لازمه آن وجود سیستم و ابزار ارزیابی صحیح و دقیق است تا هم ارزیابی به‌نحو صحیح صورت گیرد و هم تبعات منفی آن به حداقل برسد. از این‌رو هدف‌های عمده‌ی این مطالعه را بررسی مزیت‌ها و کاستی‌های روش ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان که در پوهنتون‌های جامعه عمومیت دارد تشکیل می‌دهد، تا در پرتو نتایج این بررسی کاستی‌ها و محدودیت‌های این روش ارزیابی روشن گردد و در نتیجه مسوولان و خصوصاً مسوولان تضمین کیفیت پوهنتون‌ها در رفع محدودیت‌ها و معیاری‌سازی این روش ارزیابی اقدامات لازم را انجام دهند.

روش بررسی

این مطالعه از نوع مروری می‌باشد، کلیدواژه‌های چون: ارزیابی، ارزیابی اعضای هیأت علمی، روش‌های ارزیابی اعضای هیأت علمی نقاط قوت و ضعف ارزیابی استاد توسط محصل مزیت‌ها و محدودیت‌های روش ارزیابی استاد توسط محصل در دیتابیس‌های (پرتال جامع علوم انسانی و پایگاه اطلاعات علمی جهاد پوهنتونی) و سایر منابع در دست‌رس جستجو گردید و در حدود 60 مقاله دالود گردید. بعد از

بررسی و مطالعه مقالات غیر مرتبط، نامعتبر و تکراری حذف گردید. با توجه به اهداف مطالعه از یافته‌های 19 مقاله استفاده به عمل آمد و از طریق مقوله‌بندی و یک‌پارچه‌سازی اطلاعات به دست آمده از مرور مقالات، مزیت‌ها و محدودیت‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان مورد بررسی قرار گرفت.

چستی ارزیابی اعضای کادر علمی

ارزیابی یا ارزش‌یابی به معنای قضاوت در باره‌ی میزان، تعداد یا ارزش چیزی است. به عبارت دیگر ارزیابی به معنای قضاوت کردن یا محاسبه اندیش‌مندانه‌ی کیفیت، اهمیت، میزان و ارزش چیزی می‌باشد (محمدزاده و صالحی، 1397). از نظر اصطلاحی ارزیابی فرایند نظام‌دار جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات به منظور تشخیص و تعیین میزان تحقق هدف‌های مورد نظر است. به عبارت روشن‌تر ارزیابی فرایند کلی تحلیل نظام‌مند است که منجر به قضاوت یا ارائه پیش‌نهادهای مشخص می‌شود (رحمانی و فتحی و اجارگاه، 1387). ارزیابی اعضای کادر علمی عبارت است از تعیین میزان موفقیت عضو کادر علمی در رسیدن به هدف‌های آموزشی. از این‌رو ارزیابی اعضای کادر علمی مستلزم جمع‌آوری اطلاعات لازم در باره فعالیت‌های آموزشی عضو کادر علمی و معیارهایی برای مقایسه اطلاعات به دست آمده با آن معیارها و سپس قضاوت در این باره است تا مشخص شود که عضو کادر علمی تا چه حد به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یافته است. در حقیقت ارزیابی عملکرد اعضای کادر علمی به منظور رشد شایستگی‌های مسلکی، اصلاح و بهبود روش‌ها و فعالیت‌های آموزشی، کمک به مسوولان جهت تصمیم‌گیری معقول در مورد ارتقا، ترفیع و حتی استخدام اعضای کادر علمی می‌باشد (وثیق، احمدی و شیخی، 1396). ارزیابی اعضای کادر علمی فرایندی مستمر و منظم برای اطمینان یافتن از کیفیت فعالیت‌های آموزشی آن‌ها است که از طریق آن می‌توان میزان موفقیت اعضای کادر علمی را در دستیابی به هدف‌های آموزشی مورد بررسی قرار داد. هدف اصلی از ارزیابی اعضای کادر علمی ارائه فیدبک به عضو کادر علمی برای آگاهی از وضعیت تدریس و تعیین میزان موفقیت آن‌ها در رسیدن به هدف‌های آموزشی می‌باشد (قنبری و سلطانزاده، 1397). به‌طور کلی می‌توان گفت که ارزیابی اعضای کادر علمی جریان مستمر و منظم برای توصیف فعالیت‌های درسی و علمی اعضای کادر علمی به منظور اطمینان حاصل کردن از کیفیت عملکرد آن‌ها می‌باشد.

ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان

ارزیابی از فعالیت‌های اعضای کادر علمی با روش‌های مختلفی صورت می‌گیرد که از جمله می‌توان به ارزیابی توسط مسوولان، ارزیابی از طریق مشاهدات منظم از روش‌های آموزش، ارزیابی توسط همکاران، ارزیابی از کار خود یا ارزیابی خودی، ارزیابی با استفاده از میزان یادگیری محصلان، فرم

ارزیابی عملکرد، مصاحبه‌های ارزیابی، پورت فولیو یا دوسیه کاری و ارزیابی توسط محصلان نام برد (مظلومیان و زندی مهر، 1387).

همان‌طور که تذکر رفت برای ارزیابی اعضای کادر علمی روش‌ها و مدل‌های مختلف وجود دارد، اما رایج‌ترین روش ارزیابی، ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان است. از این روش در بیش‌تر کشورها و از جمله در پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی افغانستان جهت تعیین وضعیت درسی اعضای کادر علمی استفاده می‌شود. تاریخچه‌ی استفاده از این روش به دهه‌ی 1920 میلادی بر می‌گردد، ولی استفاده‌ی گسترده و رسمی از این روش در پوهنتون‌های معتبر دنیا به‌ویژه آمریکا از اوایل دهه 70 میلادی شروع می‌شود (دهقانی و نخعی، 1391). چنان‌چه نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که استقبال پوهنتون‌ها نسبت به استفاده از این روش ارزیابی رو به افزایش بوده و تقریباً صد در صد پوهنتون‌های امریکایی از این روش استفاده می‌نمایند (ضیایی و همکاران، 1385).

در این روش معمولاً یک پرسش‌نامه‌ی نظرسنجی با تعداد سؤال در باره‌ی فعالیت‌های اعضای کادر علمی در اختیار محصلان قرار می‌گیرند تا از این طریق نظر خود را در مورد استاد خود بیان نمایند و با تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از طریق پرسش‌نامه به ارزیابی اعضای کادر علمی پرداخته شود (امینی و هنردار، 1387).

مزیت‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصل

باتوجه به این‌که هدف اصلی آموزش و تدریس، مشتری واقعی و مصرف‌کننده‌گان خدمات اعضای کادر علمی محصلان می‌باشند، بنابراین، دیدگاه و نظرات آن‌ها به‌عنوان محور فعالیت‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ی برخوردار اند (فیروز و اسماعیلی، 1396). از این‌رو استفاده از نظر محصلان برای ارزیابی اعضای کادر علمی تنها منبع ملموس در نهادهای تحصیلات عالی اند و می‌تواند در بهبود روش تدریس، فراهم آوردن اطلاعات مربوط به قضاوت در مورد اثربخشی تدریس، کمک به محصلان در انتخاب کردیت‌های درسی مفید باشد (رئیزی فر و همکاران، 1387). هم‌چنان محصلان دارای مقام اول در مشاهده‌ی رفتارهای عضو کادر علمی و فرایندهای صنف درسی بوده و بهترین قاضی در مورد آن‌چه یاد گرفته اند می‌باشند (باستانی و همکاران، 1393). هم‌چنان نظر محصلان نسبت به اعضای کادر علمی وسیله‌ی مناسب برای ایجاد ارتباط بین محصلان و عضو کادر علمی فراهم می‌کند و بهترین راه تأثیرگذاری متقابل بر محصل و عضو کادر علمی بوده و در نتیجه، استفاده از نظر محصلان می‌تواند روند فعالیت‌های آموزشی اعضای کادر علمی را اصلاح کند و هم آن‌ها را از سطح توقع و خواسته‌های محصلان با خبر گرداند و هم‌چنان محصلان را نسبت به کار و کوشش اعضای کادر علمی حساس و

علاقه‌مند سازند (سیف، 1396). از این رو ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان با ارائه فیدبک‌های فوری و مستقیم فرصت مناسبی را برای بهبود روش تدریس و سایر فعالیت‌های آموزشی فراهم می‌آورد و سبب ارتقای یادگیری محصلان می‌شود (آقامیرزایی، صالحی عمران و رحیم پور کامی، 1393). بالاخره ارزیابی عضو کادر علمی توسط محصل روشی است که به صورت آسان اجرا می‌شود و ارزیابی توسط محصل با عدد و رقم صحبت می‌نماید، بناً نسبت به برخی روش‌های دیگر عینی‌تر به نظر می‌رسد (دهقانی و نخعی، 1391).

کاستی‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصل

علاوه بر امتیازهای که این روش ارزیابی اعضای کادر علمی دارد، برخی‌ها معتقداند که محصلان تجربه، آگاهی و صلاحیت کافی برای قضاوت در چنین امر مهم را ندارند (جمشیدی و همکاران، 1392). بناً اظهار نظر محصلان در مورد کار و فعالیت‌های آموزشی اعضای کادر علمی نباید در اولویت قرار بگیرد. علاوه بر این ارزیابی محصلان از کیفیت و مؤثریت تدریس اعضای کادر به جای این‌که واقعاً چگونگی روند فعالیت‌های آموزشی را ارزیابی کند، تحت تأثیر عوامل و متغیرهای چون شهرت اجتماعی، آراستگی ظاهری، داشتن اطلاعات سیاسی و فرهنگی، داشتن موقف اداری و اجرایی اعضای کادر علمی قرار می‌گیرند (باستانی و همکاران، 1393). هم‌چنان تعداد داخله صنوف نیز چگونگی ارزیابی عضو کادر علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مثلاً محصلان صنف‌های پر جمعیت نسبت به محصلان صنف‌های کم جمعیت به استادان خود نمره‌ی کم‌تری می‌دهند (بصیرت و همکاران، 1397). به این ترتیب سطح دشواری درس، نوع درس و سطح تحصیلات اعضای کادر علمی نیز از جمله عوامل تأثیر گذار بر نحوه ارزیابی محصلان از اعضای کادر علمی می‌باشد (رئیزی فر و همکاران، 1387). به این ترتیب ماهیت نظم و مقررات در صنف درسی، رتبه علمی استاد، زمان ارائه درس، اجباری یا اختیاری بودن درس، فلسفه آموزشی عضو کادر علمی و میزان سرگرم کننده بودن تدریس نتایج ارزیابی را متأثر می‌سازد (کریمی و همکاران، 1390).

مداخله‌ی عکس‌العمل‌های شخصی و احساسی، عدم صداقت، بی‌دقتی و عدم احساس مسوولیت، عدم آگاهی و دخالت دادن اغراض شخصی محصلان در تکمیل پرسش‌نامه‌های ارزیابی از دیگر کاستی‌های این روش ارزیابی هستند (سپاهی و همکاران، 1394). هم‌چنان محصلان ضعیف و بازی‌گوش معمولاً به عضو کادر علمی نمره کم‌تری می‌دهند و پاسخ‌های آن‌ها با سوءنیت توأم می‌باشند (قنبری و سلطانزاده، 1397). به این ترتیب سخت‌گیری یا آسان‌گیری عضو کادر علمی در نمره‌دهی و

سایر فعالیت‌های درسی نیز چگونگی ارزیابی عضو کادر علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شکورنیا و همکاران، 1385).

برخی‌ها ارزیابی عضو کادر علمی توسط محصل را تهدیدی جدی برای آزادی فعالیت‌های علمی و آموزشی اعضای کادر علمی می‌دانند و بیان می‌دارند که ارزیابی عضو کادر علمی توسط محصل بر آنچه که مدرس در صنف می‌گوید نیز اثر دارد و آن‌ها را به سمتی می‌کشاند تا از ذکر مسایلی که باورهای محصل را به چالش می‌کشاند و مخالف نظر آن‌ها است پرهیز نماید (دهقانی و نخعی، 1391). خصوصاً زمانی که محصلان بدانند پاسخ‌های منفی آن‌ها برای عضو کادر علمی تنبیهی به دنبال دارد، ارزیابی‌ها به ابزار فشار، بالای اعضای کادر علمی تبدیل می‌شود و وسیله‌ای برای سوء استفاده محصلان برای رسیدن به خواسته‌های نابه‌جای آن‌ها تبدیل می‌شود (عربی میانرودی، عسگری برواتی و خانجانی، 1391). علاوه بر این در بسیاری موارد نمرات پائین که محصلان به عضو کادر علمی می‌دهد باعث ایجاد اضطراب، دلسرد شدن و کاهش شوق و انگیزه به تدریس می‌شود، از این رو در بسیاری موارد ارزیابی عضو کادر علمی توسط محصل باعث کاهش کیفیت تدریس می‌شود (حسنی و همکاران، 1391).

نتیجه‌گیری

ارزیابی اعضای کادر علمی از یک طرف اطلاعات لازم را جهت تصمیم‌گیری صحیح و برنامه‌ریزی‌های مناسب در اختیار مسئولان و دست‌اندرکاران نهادهای تحصیلات قرار می‌دهند و از طرف دیگر اعضای کادر علمی را از کیفیت عملکردهای آموزشی شان آگاه ساخته و در نتیجه آن‌ها را قادر می‌سازند که به اصلاح شیوه‌های تدریس و فعالیت‌های آموزشی خویش بپردازند.

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود بعضی از محدودیت‌های روش ارزیابی استاد توسط محصل، این روش یکی از پرکاربردترین روش‌های ارزیابی اعضای کادر علمی در اکثر نهادهای تحصیلات عالی جهان به‌شمار می‌رود و اکثر پوهنتون‌ها در کنار سایر روش‌های ارزیابی، از این روش به‌شکل فزاینده‌ای استفاده می‌نمایند.

نتایج بررسی نشان می‌دهد که در صورت بی‌توجهی به محدودیت‌های این روش، منتج به کاهش رضایت اعضای کادر علمی، کم شدن انگیزه و بی‌تفاوتی نسبت به اجرای وظایف و در نهایت منجر به کاهش بازدهی سیستم آموزش عالی می‌گردد.

در صورت بی‌توجهی به محدودیت‌های این روش ارزیابی، این امکان وجود دارد که ارزیابی به‌عنوان تهدیدی برای عضو کادر علمی تبدیل شود و این خطر را ایجاد کند که اعضای کادر علمی برای جلب

رضایت محصل، از شیوه‌های غیراصولی استفاده کنند و به جای ارتقای کیفیت تدریس، سعی در ایجاد رفاقت با محصل نمایند و از جدیت و سخت‌گیری به منظور دریافت نمره بالا در ارزیابی اجتناب کند. باتوجه به یافته‌های بررسی، پرسش‌نامه‌های ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصلان باید از جامعیت، اعتبار و ثبات لازم برخوردار باشد تا نتایج ارزیابی‌ها با واقعیت نزدیک و کاربردی گردد.

در خاتمه باید اذعان نمود که رقابت در تحصیلات عالی سبب شده است که رضایت محصلان از اهمیت راهبردی برخوردار گردد، چرا که عدم رضایت محصلان، نهاد تحصیلات عالی را از چرخه‌ی رقابت ملی و منطقه‌ی خارج می‌نماید و در نتیجه به ورطه سقوط سوق می‌دهد. بنابراین ارزیابی اعضای کادر توسط محصل و کسب رضایت آن‌ها از این طریق به عنوان راهکار بی‌بدیل در نهادهای تحصیلات عالی تبدیل شده است. از این روست که نمی‌توان از ارزیابی اعضای کادر علمی توسط محصل با تمام محدودیت‌های که دارد، چشم‌پوشی کرد.

بالاخره با توجه به کاستی‌های که این روش ارزیابی دارد، نمی‌تواند اطلاعات دقیق و بی‌غرضانه‌ی را ارائه نمایند، بنابراین برای تصمیم‌گیری و قضاوت نهایی باید ترکیبی از روش‌های ارزیابی مورد استفاده قرار گیرند.

منابع

- آقامیرزایی، طاهره؛ صالحی عمران، ابراهیم و رحیم پور کامی، باقر. (1393). عوامل مؤثر بر ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی توسط محصلان. دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره 7، شماره 1، صص 58-62.
- امینی، میترا و هنردار، مرضیه. (1387). ارزشیابی استاد از دیدگاه اساتید و محصلان پوهنتون علوم پزشکی جهرم، مجله علمی پوهنتون علوم پزشکی سمنان، شماره 3، صص 171-178.
- باستانی، پیوند و همکاران. (1393). دیدگاه اعضای هیأت علمی پوهنتون علوم پزشکی تهران در مورد نظام ارزشیابی استاد مطالعه کیفی، فصل نامه علمی پوهنتون علوم پزشکی تربیت حیدیه، دوره 2، شماره 1، صص 8-16.
- بصیرت، مریم و همکاران. (1397). ارزشیابی استاد از دیدگاه محصلان پوهنخی دندانپزشکی در حین و پایان ترم تحصیلی، مجله تحقیق در علوم پزشکی، دوره 11، شمار 1، صص 3-9.
- حسنی، محمد و همکاران. (1391). بررسی تأثیر ارزیابی اساتید توسط محصلان بر روی عملکرد اساتید از دیدگاه اساتید و مدیران گروه های آموزشی. مجله پوهنخی پرستاری و مامایی ارومیه، دور یازدهم، شماره اول، صص 22-33.
- جمشیدی، شکوفه و همکاران. (1392). بررسی نظرات اعضای هیئت علمی پوهنتون علوم پزشکی همدان در مورد ارزشیابی اساتید توسط محصلان در سال تحصیلی 91-91، تحقیق در آموزش علوم پزشکی، دوره 5، شماره 2، صص 39-45.
- رحمانی، رمضان و فتحی واجارگاه، کورش. (1387). ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، دو ماهنامه علمی- تحقیقی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال اول، شماره 1، صص 28-39.
- ریسی فر، افسانه و همکاران. (1387). مروری بر روش های جاری ارزشیابی اساتید در پوهنتون ها، با تأکید بر ارزشیابی اساتید بوسیله محصلان، مجله راهبرهای آموزشی، سال اول، شماره 1، صص 10-18.
- سپاهی، ویدا و همکاران. (1394). عوامل مؤثر بر ارزشیابی اساتید از دیدگاه محصلان و ارتباط آن با وضعیت تحصیلی، فصل نامه مرکز مطالعات و توسعه ی آموزش علوم پزشکی، سال ششم، شماره 4، صص 295-303.
- سیف، علی اکبر. (1396). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، چاپ چهل و چهارم، تهران، انتشارات دوران، صص 631 و 632.
- ضیایی، مسعود و همکاران. (1385). دیدگاه اساتید و محصلان پوهنتون علوم پزشکی بیرجند نسبت به ارزشیابی اساتید توسط محصل، مجله علمی پوهنتون علوم پزشکی بیرجند، دوره 13، شماره 4، صص 61-68.
- شکورنیا، عبدالحسین و همکاران. (1385). ارتباط بین نمره ارزشیابی استاد با معدل تحصیلی محصلان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره 6، شماره 1، صص 51-58.
- عربی میانرودی، علی اصغر؛ عسگری بروات، زهرا و خانجانی، نرگس. (1391). تبیین مزایا و معایب روش های مختلف ارزشیابی اساتید از دیدگاه اساتید پوهنتون علوم پزشکی کرمان، مجله گام های توسعه در آموزش پزشکی، دوره نهم، شماره اول، صص 65-76.
- فیروز، موسی یمین و اسماعیلی، طیه. (1396). محصلان با چه معیارهایی استادان خود را ارزشیابی می کنند؟، مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال 10 شماره 5، صص 408-413.
- قنبری، سیروس و سلطانزاده، وحید. (1397). ارتقاء کیفیت تدریس در پرتو ارزشیابی از اساتید: تأملی بر دیدگاه محصلان. فصلنامه علمی تحقیقی تدریس پژوهی، سال 6، شماره 2، صص 15-31.

- مظلومیان، سعید و زندگی مهر، هوشنگ. (1387). ارزش‌یابی محصل از استاد در نظام آموزش از راه دور، مجله پیک نور-علوم انسانی، دوره 6، شماره 3، صص 148-161.
- کریمی، فاطمه و همکاران. (1390). دیدگاه اعضای هیات علمی درباره ارزش‌یابی استادان توسط محصلان، فصل‌نامه راهبردهای آموزش، دوره 4، شماره 4، صص 171-175.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان. (1397). فرایند ارزش‌یابی پیش‌رفت تحصیلی از دیدگاه قرآن کریم، تحقیق در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال بیست و پنجم، دوره جدید، شماره 37، صص 79-100.
- وثیق، امین‌الله؛ احمدی، اسد‌الله و شیخی، سعید. (1396). ارزش‌یابی اساتید پوهنتون‌های علوم پزشکی، نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، پوهنتون علوم پزشکی ارتش، سال پنجم، شماره دوم، صص 46-55.