

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

آئین نامه ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی

تهیه و تنظیم:

واحد ارزشیابی آموزشی

پاییز ۱۴۰۲

مقدمه

ارتقاء کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها موضوع مهمی است که در سالیان اخیر مورد تاکید بسیاری قرار گرفته است. از آنجا که اعضای هیات علمی، یکی از ارکان اصلی سیستم آموزشی محسوب می‌شوند، نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل سیستم آموزشی نقش اساسی ایفا می‌نماید. در این راستا، یکی از متداول‌ترین روش‌هایی که در اکثر کشورها و از جمله ایران جهت تعیین میزان موفقیت یک استاد در رسیدن به اهداف آموزشی صورت می‌گیرد، ارزشیابی اساتید می‌باشد. در واقع، دو نیاز مهم بهبود کیفیت آموزش و افزایش بهره‌وری در مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق یک سیستم ارزشیابی عملکرد برای اعضای هیات علمی، مورد توجه قرار گیرند. ارزشیابی عملکرد به طیف متنوعی از فعالیت‌هایی که سازمان برای ارزشیابی عملکرد کارکنان خود و توسعه شایستگی آنان، بهبود عملکرد و تخصیص پاداش مورد استفاده قرار می‌دهد، اشاره دارد. هرچند ارزشیابی امری منطقی و ضروری است و با انجام آن می‌توان به نکات منفی و مثبت برنامه‌ها و عملکردها پی برد، اما لازمه آن وجود یک سیستم و ابزار سنجش صحیح، حساس و دقیق است تا هم ارزشیابی به نحو صحیح صورت گیرد و هم تبعات منفی آن به حداقل برسد. از پیامدهای منفی اجرای ضعیف ارزشیابی، کاهش رضایت پرسنل، کم‌شدن انگیزه، بی‌تفاوتی آنها به وظایف خود و نهایتاً کاهش بازدهی سیستم است که در جای خود مسائل بسیار مهمی هستند. با توجه به حساسیت و اهمیت موضوع ارزشیابی، در آئین نامه ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشکده علوم پزشکی سیرجان، سعی بر آن است تا ساختار، فرآیند و نکات اجرایی به گونه‌ای دقیق و علمی تشریح گردد تا بتوان ضمن افزایش آگاهی اعضای هیات علمی، مدیران، مسئولین و دانشجویان با نحوه ارزشیابی، هماهنگی و شفافیت در فرآیند ارزشیابی و کاربرد نتایج حاصل از ارزشیابی را بیش از پیش مد نظر قرار داد و در نهایت گام مهمی در راستای بهبود عملکرد آموزشی دانشکده برداشت. در دانشکده علوم پزشکی سیرجان از رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با کیفیت تدریس اساتید با نظرخواهی از دانشجو، مدیر گروه، همکار، خود ارزیابی، مدیر آموزش و معاون آموزشی بهره‌گرفته می‌شود.

پیشینه و اهداف ارزشیابی

ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و به ویژه در حوزه ی آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت در سطوح دانشگاهی نقش مهمی در برنامه ریزی و سیاستگذاری مبتنی بر شواهد، اجرای موفق برنامه های آموزشی و بهبود کیفیت آموزش دارد. به طوری که ارزشیابی به عنوان عامل تعیین کننده اعتبار و سودمندی عملکردها محسوب می شود. از این رو از ارزشیابی برای سنجش کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و آگاهی از نقاط قوت و ضعف آنها به منظور ارتقاء و پویایی فعالیت های آموزشی استفاده می شود. به طور کلی، اهداف زیر را برای ارزشیابی عملکرد می توان عنوان نمود:

- ❖ ارائه بازخورد به اعضای هیات علمی در مورد عملکرد آنها
- ❖ تسهیل تصمیم گیری در مورد افزایش حقوق و مزایا، ارتقاء، مرتبه علمی، ترفیع سالانه، تمدید قرارداد، تبدیل وضعیت استخدامی و....
- ❖ تشویق بهبود عملکرد از طریق اعطای امتیازات ویژه و تفویض مسؤولیت های اجرایی آموزش به اعضای هیات علمی موفق
- ❖ تعیین و سنجش میزان دستیابی به اهداف
- ❖ تعیین نیازهای آموزش و توسعه فردی و سازمانی
- ❖ اطمینان از مناسب بودن تصمیمات استخدامی
- ❖ حمایت حقوقی از تصمیمات اتخاذ شده در حوزه پرسنل
- ❖ بهبود عملکرد کلی سازمان در سیستم آموزشی

تعاریف

ارزشیابی عملکرد: عبارت است از سنجش میزان تلاش و فعالیت های انسانی و حدود موفقیت وی در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری با توجه به معیارها و استانداردها یا انتظارات شغل از وی.

نظام ارزشیابی عملکرد: مجموعه ای از اجزا و فرآیندهای به هم پیوسته در راستای ارزشیابی عملکرد که با استفاده از جمع آوری داده ها از منابع اطلاعاتی مختلف، تحلیل داده ها، نتیجه گیری و قضاوت در مورد اطلاعات و بازخور و استفاده از نتایج، فعالیت می نمایند.

فراگیران: عبارتند از دانشجویان در مقاطع تحصیلی مختلف که اعضای هیات علمی در آموزش آن ها نقش اساسی ایفا می نمایند.

مدیران و مسئولان آموزشی: عبارتند از مدیران در سطوح مختلف مدیریتی که در رابطه با برنامه ریزی و نظارت بر فعالیت های آموزشی فعالیت می نمایند.

استاد: به هر یک از اعضای هیات علمی آموزشی دانشگاه که در مرتبه های علمی مختلف و بر اساس ضوابط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در یکی از قالب های رسمی، پیمانی، قراردادی و طرح تعهد خدمت فعالیت می نمایند، مدرسین مدعو از سایر مراکز آموزشی و مدرسین غیر هیات علمی، اطلاق می گردد.

ارکان و تشکیلات مربوط به ارزشیابی اساتید

ارکان و تشکیلات اجرایی ارزشیابی استاد در دانشکده علوم پزشکی سیرجان شامل: کمیته ارتقاء اعضای هیات علمی، معاونت آموزشی دانشکده (شورای آموزشی دانشکده، مدیریت امور هیات علمی)، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (واحد ارزشیابی عملکرد اساتید در دانشکده) می باشند که نقش هر کدام در زیر شرح داده می شود.

۱) شورای آموزشی دانشکده

شورای آموزشی دانشکده، با هدف برنامه ریزی و هماهنگی امور اجرائی در حیطه فعالیت های آموزشی دانشکده که بر طبق قوانین و آئین نامه ها به دانشکده محول شده، تهیه و تدوین برنامه های آموزشی و کارشناسی موضوعاتی که لازم است در شورای آموزشی دانشکده مطرح شود تشکیل می گردد. در حیطه ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی وظایف این شورا عبارتند از:

- ❖ بررسی و تصویب فرآیندها و رویه ها مرتبط با ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
 - ❖ بررسی و تصویب فرم های ارزشیابی اعضای هیات علمی
 - ❖ استفاده از نتایج ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی در تصمیمات و برنامه ریزی های مرتبط
 - ❖ پیشنهاد راهکار لازم برای ترغیب و الزام دانشجویان به تکمیل فرم های ارزشیابی
- لازم به ذکر است که این شورا متشکل از معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی، نماینده رئیس دانشکده، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، مدیران گروه های آموزشی دانشکده، دبیر ستاد شاهد و ایثارگر، دبیر آموزش مداوم و مسئول واحد استعدادهای درخشان دانشکده می باشد.

۲) کمیته ارتقاء اعضای هیات علمی

کمیته ارتقاء اعضای هیات علمی دانشکده از بهمن ماه سال ۱۳۹۹ تشکیل و شروع به کار نموده است. این کمیته اقدامات مقدماتی درخواستی و اطلاعات مورد نیاز هیات ممیزه دانشگاه علوم پزشکی کرمان را فراهم می نماید. هیات ممیزه دانشگاه عالی ترین نهاد علمی دانشگاه محسوب می شود که وظیفه بررسی و اظهار نظر در مورد ارتقاء اعضای هیات علمی و سایر مواردی که در آیین نامه استخدامی اعضای هیات علمی آمده است را به عهده دارد.

اعضای کمیته ارتقاء عبارتند از: رئیس دانشکده، معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی، مدیر تحقیقات و فناوری، مدیر امور هیات علمی.

۳) مدیریت امور هیات علمی

این مدیریت در راستای انجام کلیه امور مرتبط با اعضای هیات علمی از جمله امور اداری و استخدامی، ترفیعات و امور رفاهی اعضای محترم هیات علمی ایجاد شده است. در ارتباط با ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی، مدیریت امور هیات علمی با استفاده از نتایج ارزشیابی در جذب، تمدید قرارداد، تبدیل وضعیت و ارتقاء اعضای هیات علمی، به ایفای نقش می پردازد.

۴) واحد ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشکده

واحد ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی، یکی از زیرمجموعه های مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی می باشد که در راستای انجام وظایف زیر ایجاد گردیده است:

- همکاری در طراحی و تدوین فرم های ارزشیابی اعضای هیات علمی
- طراحی و بازنگری فرآیندهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- نظارت بر فرآیند جمع آوری داده ها به وسیله فرم های ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- تجزیه و تحلیل و جمع بندی نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی

- جمع آوری نظرات و بهبود مستمر سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- ایجاد مکانیسم پاسخگویی و رسیدگی به شکایات مطرح شده در ارتباط با فرآیند و نتایج ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- برگزاری جلسات کمیته ارزشیابی عملکرد اساتید به صورت ماهانه
- ارسال نتایج حاصل از ارزشیابی به اعضای هیات علمی، رئیس دانشکده و مدیران گروه های آموزشی بر حسب مورد در قالب صدور کارنامه و با رعایت محرمانگی
- تهیه گزارش مستند در ارتباط با روند تغییرات نمرات ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی (شناسایی نقاط قوت و ضعف آنها) و ارائه به رئیس دانشکده در راستای بهره گیری در تصمیمات و برنامه ها
- ترغیب اعضای هیات علمی و دانشجویان در راستای انجام طرح های تحقیقاتی و ارائه پیشنهادات به منظور ارتقاء و بهبود مداوم سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- فراهم کردن بستر لازم برای ارزشیابی آنلاین عملکرد اعضای هیات علمی توسط فراگیران، مدیران مربوطه، همکاران و خود فرد و جمع آوری و نگهداری اسناد مربوطه با حفظ اصول رازداری و محرمانگی
- تعیین و اعلام محدوده زمانی مناسب مطابق با تقویم آموزشی دانشکده جهت باز نمودن سامانه جهت ارزشیابی
- بررسی گزارش های مختلف از نرم افزار در مورد وضعیت تدریس و آموزش اعضای هیات علمی پس از اتمام زمان ارزشیابی در هر ترم

تبصره ۱: کمیته ای تحت عنوان کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی متشکل از معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی دانشکده، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، مدیران گروه ها، مسئول آموزش مجازی دانشکده و مسئول واحد ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مرکز مطالعات نقش کلیدی در ارتقاء کیفیت تدریس و ارزشیابی دارد.

تبصره ۲: در صورتی که پرونده و یا شکایت عضو هیات علمی یکی از گروه های آموزشی در جلسه کمیته مطرح شود، حضور مدیر گروه مربوطه الزامی است.

تبصره ۳: در خصوص دانشجویان ستاد شاهد و ایثارگر و همینطور دانشجویان استعداد درخشان حضور دبیر ستاد شاهد و مسئول واحد استعداد درخشان الزامی است.

حیطه های ارزشیابی

با توجه به گستردگی و تنوع فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی، در هنگام ارزشیابی باید تمامی فعالیت های مذکور با توجه به سهمی که هر کدام از این فعالیت ها در عملکرد آموزشی دارند، مدنظر قرار گیرند. برای این منظور فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی در پنج حیطه دسته بندی شده اند که عبارتند از:

آموزش (تدریس): آموزش نظری، آموزش بالینی (سرپایی، بستری، اتاق عمل و ...)، آموزش در عرصه، کار در گروه های کوچک (بالینی و غیر بالینی)، کار در آزمایشگاه، مشارکت در سمینارها و کنفرانس های آموزشی، مشارکت در گزارش صبحگاهی، طراحی و بازنگری طرح درس و تهیه مواد آموزشی و کمک آموزشی.

برنامه ریزی آموزشی: شامل طراحی و اجرای برنامه های آموزشی جدید (مانند برنامه ریزی واحد درسی، چرخش بالینی و ...) و اصلاح برنامه های آموزشی موجود بر اساس رصد نیازمندی ها و یا نقاط قوت و ضعف برنامه

راهنمایی و مشاوره: شامل ارائه مشاوره و راهنمایی فراگیران در حوزه های مختلف آموزشی و پژوهشی

مدیریت و رهبری آموزشی: شامل تصمیم گیری، برنامه ریزی، سازماندهی برنامه های آموزشی، نظارت و ارزیابی اقدامات و انتشار نتایج اقدامات.

ارزیابی فراگیران: همکاری در برگزاری آزمون ها، طراحی روش ها و ابزارهای نوین ارزیابی و اصلاح روش ها و ابزارهای ارزیابی موجود

تبصره ۱: لازم به ذکر است که علاوه برحیطه های تخصصی فوق الذکر، رعایت اخلاق حرفه ای از قبیل رعایت احترام، حسن رفتار، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، حفظ کرامت انسانی و... در ارزشیابی مدنظر قرار خواهند گرفت.

منابع ارزشیابی

برای جمع آوری اطلاعات جامع و به منظور پوشش تمامی جنبه های عملکرد اساتید، از روش ارزشیابی ۳۶۰ درجه استفاده خواهد شد که روشی یکپارچه و جامع می باشد که فرد را در سطوح مختلف مورد سنجش قرار می دهد. در این نوع ارزشیابی، عملکرد اعضای هیات علمی توسط فراگیران، همکاران، خود فرد و مدیران در سطوح مختلف مورد سنجش قرار می گیرد.

نظرخواهی از فراگیران

۱- فراگیران، عبارتند از دانشجویان در مقاطع تحصیلی مختلف که اعضای هیات علمی در آموزش آن ها نقش اساسی دارند.

۲- نظرخواهی از فراگیران بایستی در فواصل زمانی معین و حداقل یک بار در سال صورت گیرد. این نظرخواهی از طریق سامانه جامع طبیب صورت خواهد گرفت.

۳- نظرخواهی بایستی از فراگیرانی صوت گیرد که در بازه زمانی انجام ارزشیابی، عضو هیات علمی مورد ارزشیابی به صورت مستقیم در فرآیند آموزشی آنان درگیر باشد، به عبارتی دیگر با عضو هیات علمی مربوطه واحد درسی (نظری، عملی، نظری-عملی و یا کارآموزی) داشته باشند.

تبصره ۱: امکان ارزشیابی برای تمام دروسی که در فهرست انتخاب واحد فراگیر وجود دارد، فراهم می باشد و فراگیر موظف است به سامانه جامع طبیب که لینک آن در صفحه اصلی معاونت آموزشی و در صفحه اصلی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی وجود دارد، مراجعه کرده و فرم ارزشیابی را تکمیل نماید.

۴- زمان ارزشیابی بایستی قبل از شروع امتحانات پایان ترم در نظر گرفته شود تا تأثیر نتیجه آزمون در ارزشیابی توسط فراگیران به حداقل ممکن کاهش یابد.

۵- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از فراگیران باید به صورت محرمانه و با حفظ حریم شخصی اعضای هیات علمی، توسط واحد ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مرکز توسعه مطالعات و آموزش پزشکی، به اطلاع عضو هیات

علمی مورد ارزشیابی، معاون آموزشی و مدیر گروه برسد. این اطلاعات در صورت لزوم در اختیار رئیس دانشکده قرار می گیرد.

۶- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از فراگیران بایستی بعد از اعلام نمرات آزمون پایان ترم فراگیران به عضو هیات علمی مورد ارزشیابی اعلام گردد تا فراگیران با اطمینان از اینکه نظرات و نحوه ارزشیابی آنان در نمره آنان تأثیری نخواهد داشت، حداکثر مشارکت را در این زمینه داشته باشند.

۷- چنانچه دانشجویی اقدام به حذف درسی از مجموعه دروس خود نماید، نظر ایشان از نظرسنجی حذف خواهد شد

۸- در صورت محرز شدن اینکه دانشجویی تمام گزینه ها را به صورت خیلی ضعیف انتخاب کند، نظر ایشان از مجموعه نظرات حذف خواهد شد.

ساز و کارهای ترغیب و یا الزام فراگیران به مشارکت در ارزشیابی

۱- برای ترغیب فراگیران و یا الزام آنان به مشارکت در فرآیند ارزشیابی اعضای هیات علمی، بایستی توسط واحد ارزشیابی آموزشی مرکز مطالعات و شورای آموزشی در مورد هدف و اهمیت ارزشیابی و تاثیر آن در کیفیت آموزش و نقشی که فراگیران در این زمینه می توانند ایفا نمایند، توجیه شوند.

۲- صدور کارت ورود به جلسه آزمون های پایان ترم برای فراگیران، منوط به تکمیل و ارسال فرم های ارزشیابی اساتید از طریق سامانه جامع طبیب می باشد.

۳- در صورت عدم انجام ارزشیابی توسط فراگیر، امکان دسترسی به سامانه سما برای وی وجود نخواهد داشت و بایستی به واحد ارزشیابی آموزشی دانشکده مراجعه نموده و درخواست خود را مبنی بر فعال نمودن دسترسی به سامانه برای وی، به صورت کتبی تقدیم نماید و در صورت موافقت امکان دسترسی به سامانه برای وی فعال خواهد گردید.

نظرخواهی از همکار

۱- همکاران عبارتند از اعضای هیات علمی که در دانشکده علوم پزشکی سیرجان و در گروه آموزشی مرتبط با عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، مشغول فعالیت می باشند و مدت آشنایی ایشان با عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، حداقل یک سال باشد.

تبصره ۱: هرگاه عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، با بیش از یک گروه آموزشی همکاری داشته باشد، از اعضای هیات علمی آن گروه های آموزشی بر حسب ضرورت نیز نظرخواهی صورت خواهد گرفت.

۲- ارزشیابی توسط همکاران، بایستی حداقل یک بار در سال صورت گیرد و در این فرآیند حداقل از ۳ نفر از همکاران فرد مورد ارزشیابی، نظرخواهی صورت گیرد.

۳- ارزشیابی از طریق سامانه جامع طبیب انجام خواهد شد.

۴- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از همکاران بایستی به صورت محرمانه و با حفظ حریم شخصی اعضای هیات علمی، به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی و مدیر گروه برسد.

خود ارزیابی

نوع دیگری از ارزشیابی اعضای هیأت علمی در دانشکده علوم پزشکی سیرجان، ارزشیابی اعضای هیأت علمی از عملکرد خودشان در طول یک نیمسال است. این نظرسنجی دو بار در سال انجام می شود.

نظرخواهی از مدیران و مسئولین آموزشی ذیربط

الف: نظرخواهی از معاون آموزشی دانشکده

۱- نظرخواهی از معاون آموزشی بایستی حداقل یکبار در سال صورت گیرد. این نظرخواهی از طریق سامانه جامع طبیب انجام می شود.

۲- ارزشیابی مدیران گروه های آموزشی دانشکده توسط معاون آموزشی صورت می گیرد.

۳- ارزشیابی عضو هیات علمی تمامی گروه های آموزشی دانشکده توسط معاون آموزشی صورت می گیرد.

ب: نظرخواهی از مدیر آموزش دانشکده

۱- نظرخواهی از مدیر آموزش، بایستی حداقل یکبار در سال صورت گیرد. برای این منظور مدیر آموزش دانشکده بایستی به سامانه جامع طبیب مراجعه نموده و فرم های ارزشیابی را تکمیل نمایند.

۲- ارزشیابی مدیران گروه های آموزشی و اعضای هیات علمی توسط مدیر آموزش صورت می گیرد.

ج: نظرخواهی از معاون آموزشی بیمارستان

۱- نظرخواهی از معاون آموزشی بیمارستان بایستی حداقل یکبار در سال صورت گیرد. این نظرخواهی از طریق سامانه جامع طبیب انجام می شود.

۲- ارزشیابی اعضای هیات علمی گروه بالینی توسط معاون آموزشی بیمارستان صورت می گیرد.

د: نظرخواهی از مدیر گروه

۱- نظرخواهی از مدیر گروه، بایستی حداقل یکبار در سال صورت گیرد. برای این منظور مدیران گروه های مختلف آموزشی بایستی به سامانه جامع طبیب مراجعه نموده و فرم های ارزشیابی را تکمیل نمایند.

۲- ارزشیابی اعضای هیات علمی گروه های آموزشی توسط مدیران گروه صورت می گیرد.

تبصره ۱: فهرست مدیران گروه های آموزشی مختلف، یک ماه قبل از زمان ارزشیابی، از امور هیات علمی اخذ می گردد.

تبصره ۲: واحد ارزشیابی آموزشی بایستی ترتیبی اتخاذ نماید که نظرات ارائه شده توسط مدیران و مسئولین آموزشی، کاملاً به صورت محرمانه و با رعایت اصول رازداری حفظ شده و برای اتخاذ تصمیمات مورد استفاده قرار گیرند.

تبصره ۳: برای ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط مدیران و مسئولین آموزشی ذیربط لازم است که مدیر مربوطه در سمت فعلی خود حداقل به مدت سه ماه با عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، ارتباط داشته باشد.

تبصره ۴: نتایج حاصل از ارزیابی، توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

تحلیل نتایج حاصل از نظر خواهی

پس از اتمام جمع آوری نظرات، برای تحلیل نتایج حاصل از نظر خواهی و محاسبه نمرات حاصل از ارزشیابی به شرح زیر عمل خواهد شد:

- ۱- در سیستم ارزشیابی از مقیاس نمره دهی عددی استفاده می شود و وزن اختصاص داده شده به اکثر سوالات فرم های ارزشیابی، یکسان می باشد به جز سوالاتی که حائز اهمیت می باشند.
- ۲- چهل درصد (۴۰٪) نمره ارزشیابی به فراگیران مقاطع مختلف تحصیلی که با عضو هیات علمی مورد ارزشیابی به صورت مستقیم در فرآیند آموزشی مواجهه داشته اند، اختصاص می یابد. تا زمانی که مقاطع تحصیلی تکمیلی در دانشکده وجود ندارد، تمامی این نمره به سایر دانشجویان اختصاص خواهد یافت.
- ۳- شصت درصد (۶۰٪) نمره ارزشیابی به همکاران، خود ارزیابی، مدیران و مسئولین آموزشی اختصاص می یابد که از این بین ۴۰ درصد به مدیران و مسئولین آموزشی، ۱۰ درصد به همکاران و ۱۰ درصد به خود ارزیابی اختصاص می یابد.

منابع ارزشیابی	درصد
فراگیران	۴۰
مدیران و مسئولین آموزشی	۴۰
همکار از همکار	۱۰
خود ارزیابی	۱۰

- ۴- لازم به ذکر است از آنجا که نتایج حاصل از نظر خواهی از فراگیران و مدیران هر کدام به صورت یک نمره خام از سقف ۲۰ نمره می باشد، در نهایت جمع نمرات حاصل از نظر خواهی ها به صورت یک نمره خام از سقف ۲۰ نمره می باشد.

تبصره ۱: درصدهای فوق الذکر با توجه به شرایط و عوامل تاثیرگذار در هر دوره ارزشیابی، با موافقت و تأیید واحد ارزشیابی آموزشی مرکز مطالعات، با رعایت سقف اختصاصی تعیین شده مسئولین آموزشی، قابل تغییر خواهند بود.

۵- اطلاعات حاصل از تحلیل داده های مربوط به ارزشیابی عملکرد اساتید بایستی حداقل شامل موارد زیر باشد:

❖ میانگین نمره در هر درس مربوط به هر عضو هیات علمی

❖ میانگین نمره تمامی دروس مربوط به هر عضو هیات علمی

❖ میانگین نمره ارزشیابی اعضای هیات علمی گروه های آموزشی دانشکده

۶- بهتر است که پس از تحلیل نتایج ارزشیابی، نقاط قوت و ضعف عملکرد آموزشی عضو هیات علمی به همراه راهکارهای رفع نقاط ضعف به وی ارائه شود.

ارائه بازخورد به اساتید و مدیران

هدف اصلی جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی، بازخورد این اطلاعات به آنان برای آگاهی از عملکرد آموزشی خود و ارتقای آن از طریق بهبود نقاط ضعف و شناخت نقاط قوت خود در این زمینه می باشد و صرفاً دریافت نمره ارزشیابی برای فرد نمی تواند نقش سازنده ای داشته باشد. همچنین بازخورد مناسب این اطلاعات به مسئولین مربوطه می تواند مبنایی برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های استراتژیک توسط مسئولین و دست اندرکاران مربوطه فراهم آورد.

۱. نتایج ارزشیابی عملکرد هر عضو هیات علمی بایستی به صورت کاملاً محرمانه به نحو مقتضی توسط واحد ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی همراه با بازخورد مربوطه، به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی برسد.

۲. نتایج ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی بایستی به صورت کاملاً محرمانه به نحو مقتضی توسط واحد ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، در اختیار عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، معاون آموزشی و مدیر گروه برسد. این اطلاعات در صورت لزوم در اختیار رئیس دانشکده قرار می گیرد.

شیوه های جمع آوری اطلاعات

- ۱- فرم های ارزشیابی در قالب پرسشنامه برای دروس نظری، عملی، نظری-عملی و بالینی طراحی می شوند که بایستی کیفیت تدریس را مورد ارزشیابی قرار دهند.
- ۲- از روش مصاحبه و یا مشاهده نیز می توان بر حسب ضرورت برای جمع آوری اطلاعات پیرامون ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی استفاده نمود. به عنوان مثال برای تکمیل اطلاعات مورد نیاز برای ارزشیابی و یا زمانی که عضو هیات علمی نسبت به نتیجه ارزشیابی توسط مدیران و یا فراگیران اعتراض داشته باشد، می توان از روش های فوق الذکر با تایید کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی، استفاده نمود.
- ۳- ابزارهای جمع آوری اطلاعات بایستی از نظر روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته و به تایید کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی برسند.
- ۴- لازم است با توجه به تنوع گروه های آموزشی و بر اساس نوع درس (نظری، عملی، نظری-عملی و بالینی)، پرسشنامه ها از تنوع کافی برخوردار بوده و اختصاصی باشند.
- ۵- پرسشنامه ها بایستی در دوره های زمانی حداکثر ۳ تا ۵ سال بر اساس نظرات ذینفعان مختلف مورد بازبینی و در صورت نیاز اصلاح گردند.
- ۶- در طراحی پرسشنامه ها از مرور متون و نظرات گروه های آموزشی استفاده می شود.
- ۷- در طراحی فرم های ارزشیابی بایستی جنبه ها و حیطه های مختلف عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی در نظر گرفته شوند.

روند پیگیری اعتراضات اساتید به نتایج حاصل از ارزشیابی

۱- اعضای هیات علمی می توانند در صورتی که نسبت به شیوه و یا نتایج ارزشیابی از عملکرد خود اعتراضی داشته باشند، اعتراض خود را ظرف مدت یک ماه پس از ارسال کارنامه به طور مکتوب به کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، تقدیم نمایند.

تبصره ۱: اعتراض نسبت به شیوه ارزشیابی در صورت تفاوت نحوه اجرای سیستم ارزشیابی نسبت به آئین نامه، قابل طرح می باشد.

۲- لازم است مدیر مرکز مطالعات، اعتراض استاد مربوطه را در کمیته ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی با حضور رئیس دانشکده و یا نماینده وی مطرح نماید.

۳- کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی بایستی پس از بررسی اعتراض مربوطه، پاسخ و یا اقدامات پیشنهادی را به صورت مکتوب و کاملاً محرمانه به عضو هیات علمی معترض، ارائه نماید.

۴- در صورت اعتراض عضو هیات علمی از تفاوت قابل توجه بین نتایج حاصل از ارزشیابی فراگیران و مدیران، بایستی این موضوع توسط کمیته ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی مورد پیگیری و بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل به اطلاع عضو هیات علمی معترض، برسد.