

بسمه تعالی



دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سیرجان

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

آئین نامه ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی

تهیه و تنظیم:

واحد ارزشیابی آموزشی

تابستان ۱۴۰۵

مقدمه

ارتقاء کیفیت آموزش در دانشگاه ها 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 می شوند، نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل سیستم آموزشی نقش اساسی ایفا می نماید. در این راستا، یکی از متداول ترین روش هایی که در اکثر کشورها و از جمله ایران جهت تعیین میزان موفقیت یک استاد در رسیدن به اهداف آموزشی صورت می گیرد، ارزشیابی اساتید می باشد. در واقع، دو نیاز مهم بهبود کیفیت آموزش و افزایش بهره وری در مدیریت منابع انسانی می تواند از طریق یک سیستم ارزشیابی عملکرد برای اعضای هیات علمی، مورد توجه قرار گیرند. ارزشیابی عملکرد به طیف متنوعی از فعالیت هایی که سازمان برای ارزشیابی عملکرد کارکنان خود و توسعه شایستگی آنان، بهبود عملکرد و تخصیص پاداش مورد استفاده قرار می دهد، اشاره دارد. هرچند ارزشیابی امری منطقی و ضروری است و با انجام آن می توان به نکات منفی و مثبت برنامه ها و عملکردها پی برد، اما الزام 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، کم شدن انگیزه، بی تفاوتی 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 گونه ای 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 جمع آوری داده های مرتبط با کیفیت تدریس اساتید با نظرخواهی از دانشجو، مدیر گروه، همکار، خود ارزیابی، مدیر آموزش و معاون آموزشی بهره گرفته می شود.

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 ارزش یابی 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 ارزش یابی 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 مسئولیت های اجرایی آموزش به اعضای هیأت علمی موفق
- ❖ تخصیص واحد و مسئولیت ارائه دروس در ترم های آتی
- ❖ 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 آموزش ی

تعاریف و اختصارات

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.

واحد ارزشیابی: واحد ارزشیابی اعضای هیات علمی در زیر مجموعه مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده فعالیت کرده و مسئولیت انجام ارزشیابی اساتید را بر عهده دارد.

ارکان و تشکیلات مربوط به ارزشیابی اساتید

ارکان و تشکیلات اجرایی ارزشیابی استاد در دانشکده علوم پزشکی سیرجان به شرح ذیل می باشد:

۱. کمیته ارزشیابی دانشکده

اعضای این کمیته شامل معاونت آموزشی دانشکده، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش، مدیر آموزش و مدیر مرکز امور هیأت علمی و مسئول واحد ارزشیابی می باشد.

وظایف کمیته ارزشیابی:

- سیاست گذاری لازم در حوزه ارزشیابی اعضای هیات علمی
- نظارت بر اجرای صحیح شیوه نامه ها و فرایندهای ارزشیابی اعضای هیات علمی
- بررسی پیشنهادات ارائه شده از سوی اساتید، مدیران، و مسئولان جهت ارتقای سیستم ارزشیابی استاد
- رسیدگی به اعتراضات در خصوص فرایند و نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی و ارائه بازخورد
- جمع بندی و تحلیل نتایج ارزشیابی دانشکده در پایان هر نیمسال تحصیلی
- تحلیل عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی و ارائه بازخورد به ایشان

۲. واحد ارزشیابی عملکرد مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

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

- طراحی و تدوین فرم های ارزشیابی اعضای هیات علمی
- طراحی و بازنگری فرآیندهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- انجام ارزشیابی و 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 و افراد مربوطه 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 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
- ارتقا سیستم ارزشیابی و ارائه پیشنهاد انجام طرح های پژوهشی در این زمینه
- آموزش و اطلاع رسانی در مورد شیوه نامه و فرایند اجرای ارزشیابی به گروه های مختلف ذینفعان

حیطه های ارزشیابی

با توجه به گستردگی و تنوع فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی، در هنگام ارزش یابی 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: لازم به ذکر است که عالوه برحیطه های تخصصی فوق الذکر، رعایت اخلاق حرفه ای از قبیل رعایت احترام، حسن رفتار، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، حفظ کرامت انسانی و... در ارزش یابی 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 روش 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 اعالم نمرات آزمون پایان ترم فراگیران به عضو هیات علمی مورد ارزشیابی اعالم 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 هیات علمی در دانشکده علوم پزشکی سیرجان، ارزشیابی اعضای هیات 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 الزام 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 نظرخواهی

پس از اتمام جمع آوری نظرات، برای تحلیل نتایج حاصل از نظرخواهی 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) پنجاه درصد (۵۰٪) 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) سی درصد (۳۰٪) نمره ارزشیابی به مدیران و مسئولین آموزشی دانشکده اختصاص می یابد.

(۴) بیست درصد (۲۰٪) نمره ارزشیابی به همکاران و خود ارزیابی اختصاص می باید که از این بین ۱۰ درصد به همکاران و ۱۰ درصد به خود ارزیابی اختصاص می یابد.

درصد	منابع ارزشیابی
۵۰	فراگیران
۳۰	مدیران و مسئولین آموزشی
۱۰	همکاران
۱۰	خود ارزیابی

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

تبصره: ۱۰ درصد های فوق الذکر با توجه به شرایط و عوامل تاثیر گذار 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 همکار از همکار

❖ میانگین نمره مدیران و مسئولان آموزشی

❖ نمره خود ارزیابی

❖ 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.

۷) برای جمع بندی نتایج حاصل از نظر خواهی های متناوب برای ارزشیابی عضو هیات علمی مقتضای ارتقا به صورت زیر عمل خواهد شد:

❖ در صورتی که میانگین نمرات در هر نوبت ارزشیابی اختلاف معنی داری (کمتر از ده درصد اختلاف در نمره (نداشته باشد از میانگین کلیه نمرات استفاده خواهد شد.

❖ در صورتی وجود روند صعودی قابل توجه (حداقل ده درصد افزایش در نمره (در نتایج ارزشیابی، پایین ترین نمره حذف و در محاسبه میانگین نمره کل وارد نمی 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 کامل 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 کامل 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.

(۳) کمیته ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی با حضور مدیر گروه و عضو هیات علمی که الزم است در خصوص عملکرد آن عضو هیات علمی بازخورد ارائه نماید، بر اساس تحلیل نتایج ارزشیابی واحد ارزشیابی آموزشی مرکز مطالعات و دستورالعمل ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی (نامه ابلاغی شماره ۲۵۳۹/۵۰۰/د مورخ ۱۶/۰۴/۱۴۰۳ معاون آموزشی و دبیر شورای آموزش پزشکی و تخصصی) به طریق زیر عمل می کند:

چنانچه نمره ارزشیابی عضو هیات علمی در دو نیمسال پیاپی به تفکیک درس و منابع اطلاعاتی فراگیران، همکاران و ... کمتر از ۱۷ باشد یا شکایتی در خصوص نحوه تدریس و همکاری عضو هیات علمی در گروه یا معاونت آموزشی دانشکده ثبت شده باشد، در خصوص نمره ارزشیابی عضو هیات علمی، دلیل احتمالی به دست آمدن چنین نتیجه ای در ارزشیابی، موانع موجود و راهکارهای بهبود نمره ارزشیابی گفتگو و نتیجه گیری می شود.

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) الزام 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: اعتراض نسبت به شیوه ارزشیابی در صورت تفاوت نحوه اجرای سیستم ارزشیابی نسبت به آئین نامه، قابل طرح می باشد.
(۲) الزام است مدیر مرکز مطالعات، اعتراض استاد مربوطه را در شورای آموزشی (بر حسب ضرورت) و یا کمیته ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی 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.