

بر تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی آذربایجان غربی
دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

آیین نامه ارزشیابی عملکرد اساتید

تهیه و تنظیم:

واحد ارزشیابی | EDO

۱۴۰۱



مقدمه

ارتقاء کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها موضوع مهمی است که در سالیان اخیر مورد تأکید بسیاری قرار گرفته است. از آنجا که اعضای هیأت علمی، یکی از ارکان اصلی سیستم آموزشی محسوب می‌شوند، نحوه عملکرد آنها در بازدهی کل سیستم آموزشی تأثیر بسزایی دارد. 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 اساتید، 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، کم شدن 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 آیین‌نامه ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی سیرجان، سعی بر آن است تا ساختار، فرایند و نکات اجرایی به گونه‌ای دقیق و علمی تشریح گردد تا بتوان ضمن افزایش آگاهی اعضای هیأت علمی، مدیران، مسئولین مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی و دانشجویان با نحوه ارزشیابی، هماهنگی و شفافیت در فرایند 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.

فصل اول: تعاریف، اهداف و ساختار

ماده ۱- تعاریف واژه ها

- ارزشیابی عملکرد: 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 اجزاء 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 بازخورد و استفاده از نتایج، فعالیت می نمایند.

- مدیران و مسئولان آموزشی: 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 هیأت 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، همچنین مدرسین مدعو از سایر مراکز آموزشی و مدرسین غیر هیأت علمی، اطلاق می گردد.

- فراگیران: دانشجویان در مقاطع تحصیلی مختلف که اساتید در آموزش آن ها نقش اساسی ایفا می نمایند.

- سامانه پایش عملکرد اساتید: منظور سامانه جامع ارزشیابی به آدرس <http://arzeshyabi.sirums.ac.ir> است که از شرکت فن آوری اطلاع رسانی رویاپرداز ماد تهیه شده است.

ماده ۲: پیشینه و اهداف

ارزشیابی از دیرباز در امر آموزش و به ویژه در حوزه آموزش عالی وجود داشته است و به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت در سطوح دانشگاهی نقش مهمی در برنامه ریزی و سیاست گذاری 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 اساتید 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 می توان برای ارزشیابی عملکرد اساتید بیان نمود:

- ارائه بازخورد به اساتید در مورد عملکرد آنها
- تسهیل تصمیم‌گیری در مواردی از قبیل ترفیع سالانه، ارتقاء مرتبه علمی، 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
- تعیین و سنجش میزان دستیابی به اهداف
- تعیین نیازهای آموزشی و توسعه فردی و سازمانی
- اطمینان از مناسب بودن تصمیمات استخدامی
- حمایت حقوقی از تصمیمات اتخاذ شده در حوزه پرسنل
- بهبود عملکرد کلی دانشکده در سیستم آموزشی

ماده ۳- ساختار و تشکیلات

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

- واحد ارزشیابی آموزشی: واحد ارزشیابی آموزشی، یکی از واحدهای 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 عملکرد اساتید
- طراحی و بازنگری فرایندهای ارزشیابی عملکرد اساتید
- نظارت بر فرآیند جمع آوری داده ها به وسیله فرم های ارزشیابی عملکرد اساتید
- تجزیه و تحلیل و جمع بندی نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد اساتید
- جمع آوری نظرات و بهبود مستمر سیستم ارزشیابی عملکرد اساتید
- ایجاد مکانیسم پاسخگویی و رسیدگی به شکایات مطرح شده در ارتباط با فرآیند و نتایج ارزشیابی عملکرد اساتید
- ارائه بازخورد تکمیلی به اساتید در ارتباط با نتایج ارزشیابی حسب درخواست
- برگزاری جلسات کمیته ارزشیابی اساتید به صورت ماهانه

- ارسال نتایج حاصل از ارزشیابی به اساتید، معاون آموزشی 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 اساتید و ارائه به معاون آموزشی دانشکده در راستای بهره گیری در تصمیمات و برنامه ها
- ترغیب اعضای هیأت علمی در راستای انجام طرح های تحقیقاتی و ارائه پیشنهادات به منظور ارتقاء و بهبود مداوم سیستم ارزشیابی عملکرد اساتید
- فراهم کردن بستر لازم برای ارزشیابی آنلاین عملکرد اساتید توسط فراگیران، مدیران مربوطه، همکاران و خود فرد، و جمع آوری و نگهداری اسناد مربوطه با حفظ اصول رازداری و محرمانگی

- کمیته ارزشیابی اساتید: اعضای کمیته ارزشیابی اساتید عبارتند از: معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی دانشکده، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، مدیر امور هیأت علمی، مسئول واحد ارزشیابی آموزشی، ۲ نفر از اعضای هیأت علمی فرهیخته با معرفی مدیر مرکز مطالعات و ابلاغ رئیس دانشکده، مدیران گروه های آموزشی دانشکده بر حسب مورد (مدیر گروه آموزشی که پرونده یا شکایت عضو هیأت علمی همان گروه آموزشی در جلسه مطرح می شود) و دبیر کمیته (مسئول واحد ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات یا مدیر مرکز مطالعات).

- شورای آموزشی دانشکده: شورای آموزشی دانشکده، با هدف برنامه ریزی و هماهنگی امور اجرایی 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 این شورا مطرح شود، تشکیل می گردد. وظایف این شورا در حیطه ارزشیابی عملکرد اساتید عبارتند از:

- بررسی و تصویب فرایندها و رویه های مرتبط با ارزشیابی عملکرد اساتید
 - بررسی و تصویب آیین نامه ارزشیابی عملکرد اساتید
 - استفاده از نتایج ارزشیابی عملکرد اساتید در تصمیمات و برنامه ریزی های مرتبط
- لازم به ذکر است که این شورا متشکل از رئیس دانشکده یا نماینده وی، معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، مدیران گروه های آموزشی دانشکده و دبیر ستاد شاهد و اینترگر دانشکده می باشد.

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

- **کمیته ارتقای اعضای هیأت علمی:** کمیته ارتقای اعضای هیأت علمی دانشکده از بهمن ۱۳۹۹ تشکیل و شروع به کار نموده است. این کمیته اقدامات مقدماتی درخواستی و اطلاعات مورد نیاز هیأت ممیزه دانشگاه علوم پزشکی کرمان را فراهم می‌نماید. هیأت ممیزه دانشگاه عالی ترین نهاد علمی دانشگاه محسوب می‌شود که وظیفه بررسی و اظهار نظر در مورد ارتقاء اعضای هیأت علمی و سایر مواردی که در آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی آمده است را به عهده دارد.

اعضای کمیته ارتقاء عبارتند از: رئیس دانشکده، معاون آموزشی دانشکده، مدیر امور آموزشی، مدیر امور هیأت علمی

فصل دوم: عملکرد و شیوه اجرایی ارزشیابی عملکرد اساتید

ماده ۴: حیطه های ارزشیابی

با توجه به گستردگی و تنوع فعالیت های آموزشی اساتید، در هنگام ارزشیابی باید تمامی فعالیت های مذکور یا توجه به سهمی که هر کدام از این فعالیت ها در عملکرد آموزشی دارند، مدنظر قرار گیرند. برای این منظور فعالیت های آموزشی اساتید در حیطه های مختلف مورد ارزیابی قرار می گیرد 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 و مشارکت در گزارش صبحگاهی

- 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 و طراحی و بازنگری طرح دوره و تهیه مواد آموزشی و کمک آموزشی.

- 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: طراحی سئوالات استاندارد و همکاری در برگزاری آزمون ها و اصلاح روش ها و ابزارهای ارزیابی موجود

- اخلاق حرفه ای: شامل رعایت اخلاق حرفه ای از قبیل رعایت احترام، حسن رفتار، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، حفظ کرامت انسانی و ...

ماده ۵- 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 جامع و یکپارچه می باشد که فرد را در سطوح مختلف مورد سنجش قرار می دهد. در این نوع ارزشیابی، عملکرد اساتید توسط فراگیران، همکاران، مدیران و مسئولین و خود فرد مورد سنجش قرار می گیرد و در نهایت نتایج حاصل توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

۵-۱-۵- نظرخواهی از فراگیران

۵-۱-۱- نظرخواهی از فراگیران بایستی در فواصل زمانی معین و در پایان هر نیمسال تحصیلی صورت گیرد. این نظرخواهی از طریق سامانه پایش عملکرد اساتید صورت خواهد گرفت.

۵-۱-۲- نظرخواهی بایستی از فراگیرانی صوت گیرد که در بازه زمانی انجام ارزشیابی، استاد مورد ارزشیابی به صورت مستقیم در فرآیند آموزشی آنان درگیر باشد، به عبارتی دیگر با استاد مربوطه واحد درسی (نظری، عملی، بالینی) داشته باشند. **تبصره:** امکان ارزشیابی برای تمام دروسی که در فهرست انتخاب واحد فراگیر وجود دارد، فراهم می باشد و فراگیر موظف است به سامانه پایش عملکرد اساتید که لینک آن در صفحه اصلی سایت دانشکده و در صفحه ارزشیابی اساتید وجود دارد، مراجعه کرده و فرم ارزشیابی را تکمیل نماید.

۵-۱-۳- زمان ارزشیابی بایستی قبل از شروع امتحانات پایان ترم در نظر گرفته شود تا تأثیر نتیجه آزمون در نحوه ارزشیابی توسط فراگیران، به حداقل ممکن کاهش یابد.

۵-۱-۴- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از فراگیران باید به صورت محرمانه و با حفظ حریم شخصی اساتید، توسط واحد ارزشیابی آموزشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، به اطلاع اساتید مورد ارزشیابی و معاون آموزشی دانشکده برسد. معاون آموزشی دانشکده در صورت صلاحدید می تواند این اطلاعات را در اختیار رئیس دانشکده و مدیر گروه قرار دهد.

۵-۱-۵- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از فراگیران بایستی بعد از اعلام نمرات آزمون پایان ترم فراگیران به اطلاع استاد مورد ارزشیابی رسانده شود 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.

۵-۲- ساز و کارهای ترغیب و یا الزام فراگیران به مشارکت در ارزشیابی

۵-۲-۱- برای ترغیب فراگیران و یا الزام آنان به مشارکت در فرآیند ارزشیابی عملکرد اساتید، بایستی فراگیران توسط واحد ارزشیابی آموزشی مرکز مطالعات در مورد هدف و اهمیت ارزشیابی و تأثیر آن در کیفیت آموزش و نقشی که فراگیران در این زمینه می توانند ایفا نمایند، توجیه شوند.

۵-۲-۲- صدور کارت ورود به جلسه آزمون های پایان ترم برای فراگیران، منوط به تکمیل و ارسال فرم های ارزشیابی اساتید از طریق سامانه پایش عملکرد اساتید می باشد.

۳-۲-۵- در صورت عدم انجام ارزشیابی توسط فراگیر، امکان دسترسی وی به سامانه سما برای دریافت کارت ورود به جلسه و همچنین انتخاب واحد در ترم آینده وجود نخواهد داشت و بایستی به واحد ارزشیابی آموزشی دانشکده مراجعه نموده و درخواست خود مبنی بر فعال نمودن دسترسی وی به سامانه سما را به صورت کتبی تقدیم نماید و در صورت موافقت، امکان دسترسی به سامانه سما برای وی فعال خواهد گردید.

۳-۵- نظرخواهی از همکار

۱-۳-۵- همکاران عبارتند از اعضای هیأت علمی که در دانشکده علوم پزشکی سیرجان و در گروه آموزشی مرتبط با عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی، مشغول فعالیت می باشند و مدت آشنایی ایشان با عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی، حداقل یک سال باشد. تبصره: هر گاه عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی، با بیش از یک گروه آموزشی همکاری داشته باشد، از اعضای هیأت علمی آن گروه های آموزشی نیز نظرخواهی صورت خواهد گرفت.

۲-۳-۵- ارزشیابی توسط همکاران، بایستی حداقل یک بار در سال صورت گیرد و در این فرایند حداقل از ۳ نفر از همکاران فرد مورد ارزشیابی، نظرخواهی صورت گیرد.

۴-۳-۵- ارزشیابی از طریق سامانه پایش عملکرد اساتید انجام خواهد شد.

۵-۳-۵- اطلاعات حاصل از نظرخواهی از همکاران بایستی به صورت محرمانه و با حفظ حریم شخصی، به اطلاع عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی و مدیر گروه برسد.

۴-۵- نظرخواهی از مدیران و مسئولین آموزشی ذیربط

۱-۴-۵- نظرخواهی از مدیر گروه

نظرخواهی از مدیر گروه بایستی حداقل یک بار در سال صورت گیرد. برای این منظور مدیران گروه های مختلف آموزشی بایستی به سامانه پایش عملکرد اساتید مراجعه نموده و فرم های ارزشیابی را تکمیل نمایند.

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

۲-۴-۵- نظرخواهی از مدیر آموزش دانشکده

۱-۲-۴-۵- نظرخواهی از مدیر آموزش بایستی حداقل یک بار در سال صورت گیرد. برای این منظور مدیر آموزش دانشکده

بایستی به سامانه پایش عملکرد اساتید مراجعه نموده و فرم های ارزشیابی را تکمیل نمایند.

۲-۲-۴-۵- 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.

۳-۲-۴-۵- نتایج حاصل از نظرخواهی از مدیر گروه، مدیر آموزش و معاون آموزشی (بدون ذکر نام مدیر)، بایستی به صورت

محرمانه و با حفظ حریم شخصی عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی، به وی ارائه شود.

تبصره: 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 هیأت علمی مورد ارزشیابی، ارتباط داشته باشد.

۳-۴-۵- نظرخواهی از معاون آموزشی دانشکده

نظرخواهی از معاون آموزشی در قالب ارزشیابی مدیران گروه های آموزشی دانشکده بایستی حداقل یک بار در سال صورت گیرد.

این نظرخواهی از طریق سامانه پایش عملکرد اساتید انجام می شود.

۵-۵- نظرخواهی از خود فرد (خود ارزشیابی)

با توجه به تصمیم اتخاذ شده در کمیته ارزشیابی اساتید، از روش خود ارزشیابی برای ارزشیابی آموزشی در دانشکده علوم پزشکی

سیرجان استفاده نخواهد شد.

ماده ۶- 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:

۱-۶- در سیستم ارزشیابی از مقیاس نمره دهی عددی استفاده می شود و وزن اختصاص داده شده به سؤالات فرم های ارزشیابی،

یکسان می باشد.

۲-۶- پنجاه درصد نمره ارزشیابی به فراگیران مقاطع مختلف تحصیلی که با استاد 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.

۳-۶- پنجاه درصد نمره ارزشیابی به همکاران، مدیران و مسئولین آموزشی اختصاص می یابد که از این بین ۲۰ درصد به مدیران گروه های آموزشی، ۲۰ درصد به مدیر آموزش دانشکده و ۱۰ درصد به همکاران اختصاص می یابد.

۴-۶- لازم به ذکر است از آنجا که نتایج حاصل از نظرخواهی از فراگیران و مدیران هر کدام به صورت یک نمره خام از سقف ۵ نمره می باشد، در نهایت جمع نمرات حاصل از نظرخواهی ها به صورت یک نمره خام از سقف ۵ نمره می باشد.

تبصره ۱: در ارزشیابی فراگیران، ۲۰ درصد به دانشجویان با معدل ۱۶ به بالا، ۲۰ درصد به دانشجویان با معدل ۱۲-۱۶ (مربوط به نیمسال قبل) اختصاص یافته و معدل زیر ۱۲ حذف می گردد.

تبصره ۲: در ارزشیابی مدیران گروه های آموزشی، همانند سایر اعضای هیأت علمی عمل خواهد شد و نمرات ارزشیابی طبق توزیع ذیل خواهند بود: ۵۰ درصد ارزشیابی توسط فراگیران، ۲۰ درصد ارزشیابی توسط معاون آموزشی دانشکده، ۲۰ درصد مدیر آموزش دانشکده و ۱۰ درصد همکاران.

تبصره ۳: درصدهای فوق الذکر با توجه به شرایط و عوامل تاثیرگذار در هر دوره ارزشیابی، با موافقت و تأیید واحد ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، با رعایت سقف اختصاصی تعیین شده مسئولین آموزشی، قابل تغییر خواهند بود.

۵-۶- 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 استاد
- میانگین نمره تمامی دروس مربوط به هر استاد
- میانگین نمره ارزشیابی اساتید گروه های آموزشی دانشکده

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

۷-۶- لازم به ذکر است که حداقل نمره ارزشیابی مورد نیاز برای ترفیع سالانه و یا ارتقاء عضو هیأت علمی مطابق با آئین نامه داخلی ترفیع سالانه اعضای هیأت علمی و آئین نامه کشوری ارتقاء اعضای هیأت علمی می باشد.

۸-۶- نحوه محاسبه نمره ارزشیابی عملکرد اساتید و استفاده از نتایج نظرخواهی های متناوب به شرح زیر می باشد:

۱-۸-۶- در صورتی که میانگین نمره ارزشیابی عملکرد عضو هیأت علمی مربوطه در دوره های متوالی تفاوت معناداری از لحاظ آماری نداشته باشد، از میانگین کلیه نمرات استفاده خواهد شد.

۲-۸-۶- در صورتی که روندی رو به بهبود در میانگین نمره ارزشیابی عملکرد عضو هیأت علمی مربوطه در دوره های متوالی مشاهده شود، پایین ترین نمره ارزشیابی اخذ شده توسط وی حذف شده و در محاسبه میانگین کل نمرات وارد نمی شود. تبصره: در صورتی که نتایج ارزشیابی به گونه ای متفاوت از دو حالت قبل باشد، تصمیم گیری بر عهده واحد ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات خواهد بود.

ماده ۷- ارائه بازخورد به اساتید و مدیران

۱-۷- هدف اصلی جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی عملکرد اساتید، 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.

۲-۷- نتایج ارزشیابی عملکرد هر عضو هیأت علمی بایستی به صورت کاملاً محرمانه به نحو مقتضی توسط واحد ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، به اطلاع عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی برسد.

۳-۷- نتایج ارزشیابی عملکرد اساتید بایستی به صورت کاملاً محرمانه به نحو مقتضی توسط واحد ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، در اختیار معاون آموزشی دانشکده قرار گیرد تا ایشان بر حسب ضرورت در اختیار مدیر گروه قرار داده و یا بازخورد مناسب به عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی ارائه نماید.

ماده ۸- شیوه های جمع آوری اطلاعات

۱-۸- فرم های ارزشیابی در قالب پرسشنامه برای دروس نظری، عملی و بالینی طراحی می شوند که بایستی کیفیت تدریس را مورد ارزشیابی قرار دهند.

۲-۸- از روش مصاحبه و یا مشاهده نیز می توان بر حسب ضرورت برای جمع آوری اطلاعات پیرامون ارزشیابی عملکرد اساتید استفاده نمود. به عنوان مثال برای تکمیل اطلاعات مورد نیاز برای ارزشیابی و یا زمانی که عضو هیأت علمی نسبت به نتیجه ارزشیابی توسط مدیران و یا فراگیران اعتراض داشته باشد، می توان از روش های فوق الذکر با تأیید کمیته ارزشیابی اساتید، استفاده نمود.

۸-۳- ابزارهای جمع آوری اطلاعات بایستی از نظر روایی و پایایی مورد بررسی قرار گرفته و به تایید کمیته ارزشیابی اساتید برسند.

۸-۴- لازم است با توجه به تنوع گروه های آموزشی و بر اساس نوع درس (نظری، بالینی و عملی)، پرسشنامه ها از تنوع کافی برخوردار بوده و اختصاصی باشند.

۸-۵- 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.

۸-۶- در طراحی پرسشنامه ها از مرور متون و نظرات گروه های آموزشی استفاده می شود.

۸-۷- در طراحی فرم های ارزشیابی بایستی جنبه ها و حیطه های مختلف عملکرد آموزشی اساتید در نظر گرفته شوند.

ماده ۹- پیگیری اعتراضات اساتید به نتایج حاصل از ارزشیابی

۹-۱- اساتید می توانند در صورتی که نسبت به شیوه و یا نتایج ارزشیابی عملکرد خود اعتراضی داشته باشند، اعتراض خود را ظرف مدت یک ماه پس از ارسال کارنامه به طور مکتوب به کمیته ارزشیابی اساتید مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، تقدیم نمایند.

تبصره: اعتراض نسبت به شیوه ارزشیابی در صورت تفاوت نحوه اجرای سیستم ارزشیابی در مقایسه با آیین نامه داخلی ارزشیابی عملکرد اساتید، قابل طرح می باشد.

۹-۲- لازم است مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، اعتراض استاد مربوطه را در کمیته ارزشیابی اساتید با حضور معاون آموزشی دانشکده و یا نماینده وی مطرح نماید.

۹-۳- کمیته ارزشیابی اساتید بایستی پس از بررسی اعتراض مربوطه، پاسخ و یا اقدامات پیشنهادی را به صورت مکتوب و کاملاً محرمانه به عضو هیأت علمی معترض، ارائه نماید.

۹-۴- در صورت اعتراض عضو هیأت علمی نسبت به تفاوت قابل توجه بین نتایج حاصل از ارزشیابی فراگیران و مدیران، بایستی این موضوع توسط کمیته ارزشیابی اساتید مورد پیگیری و بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل به اطلاع عضو هیأت علمی معترض، برسد.

این آیین نامه در یک مقدمه، ۳ فصل، ۹ ماده و ۹ تبصره در زمستان ۱۴۰۰ به تصویب شورای آموزشی دانشکده رسید و پس از ابلاغ لازم الاجرا می‌باشد.