



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

بر نام آن که جان را فکرت آموخت

آیین نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

مقدمه

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، وظایف و مسؤولیت‌های متعددی به عهده دارند که از آن جمله می‌توان به آموزش، پژوهش، ارائه خدمات بالینی، دانش پژوهی، رایحه مشاوره و مسؤولیت‌های اجرایی اشاره کرد. آموزش یکی از وظایف مهم اعضای هیأت علمی بوده و در نتیجه ارزشیابی و ارتقای کیفیت آن از وظایف اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی است. هدف غایی ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی ارتقای آموزش، تسهیل یادگیری فراگیران و تربیت دانش‌آموختگانی توانمند است.

در حال حاضر، ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در دو بخش ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد آموزشی انجام می‌شود که ارزشیابی کمی عملکرد با استفاده از سیستم شعاع در حال انجام است. در سنوات گذشته، ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های تابعه دانشگاه و با استفاده از فرم‌های نظرسنجی که در اکثر اوقات منحصر به پرسشنامه نظرسنجی تدریس استاد از نظر دانشجو بوده انجام شده است.

بر اساس نتایج مطالعه پیمایشی¹ که در سال ۱۳۹۱ توسط واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و با هدف بررسی وضعیت موجود ارزشیابی دانشکده‌های وابسته به دانشگاه انجام شد و همچنین بازخوردهایی که مسؤولان امر از دانشکده‌ها دریافت نموده‌اند، به نظر می‌رسد به دلیل مشخص نبودن سیاست‌ها و روش‌های ارزشیابی هیأت علمی در دانشگاه شامل منابع و نحوه گردآوری اطلاعات، نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی‌ها، چگونگی تضمین کیفیت فرایند ارزشیابی و ... دغدغه‌هایی برای مسؤولان دانشگاه، دانشکده‌ها و همچنین اعضای هیأت علمی ایجاد شده است. هر چند، برخی دانشکده‌ها اقدام به تدوین آیین‌نامه‌هایی برای رفع این مشکل نموده‌اند لیکن در اکثر موارد فرایند ارزشیابی نظام‌مند نیست.

¹ Survey



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

بنابراین، با توجه به وضعیت موجود و نیز تأکید نقشه جامع علمی دانشگاه بر اهمیت تقویت نقش آموزشی اعضای هیات علمی در ارزشیابی عملکرد ایشان لزوم تدوین آیین‌نامه ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی به منظور ساماندهی ارزشیابی استادان در دانشکده‌ها احساس شد. در راهبردهای مربوط به حوزه آموزش در ذیل راهبرد ۴- توسعه منابع انسانی فعال در حوزه آموزش آمده است:

- جهت‌دهی و بهبود نظام ارزیابی کیفیت فعالیت‌ها و ارتقای اعضای هیات علمی با رویکرد تقویت نقش آموزشی اعضای هیات علمی (در حوزه‌های تعالی آموزشی، آموزش دانش‌پژوهانه و دانش‌پژوهی آموزشی) و تعیین مسیرهای (Track) آموزشی مشخص با نظام ویژه ارتقای مرتبط با خود

آیین‌نامه حاضر در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه، با مسئولیت واحد ارزشیابی و با حضور متخصصان حوزه ارزشیابی تدوین شده است و از این پس، مبنای تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی اعضای هیات علمی در دانشکده‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار می‌گیرد.

آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی

۱. ضروری است هر یک از دانشکده‌ها شیوه‌نامه نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده را تدوین و پس از تصویب در شورای آموزشی دانشکده، به مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه ارسال کنند و پس از تطبیق با آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی دانشگاه و تصویب نهایی در شورای آموزشی دانشگاه در دانشکده مربوط اجرا شود. لازم به ذکر است نظارت بر اجرای ارزشیابی اعضای هیات علمی در دانشکده‌ها و ارزشیابی آن بر اساس شیوه‌نامه مصوب دانشکده و از طریق معاونت آموزشی دانشگاه صورت می‌گیرد.

ساختار و تشکیلات ارزشیابی اعضای هیات علمی^۲:

^۲ در ادامه متن به منظور رعایت اختصار به جای عبارت "ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی" از واژه "ارزشیابی هیات علمی" استفاده می‌شود.



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

۲. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها در نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده ساختار و تشکیلات مدیریتی شامل کمیته(های) مورد نیاز، واحد اجرایی و ترکیب و شرح وظایف آن‌ها را متناسب با شرایط دانشکده مشخص نمایند.

۳. مرکز مطالعات و توسعه آموزش در تمام مراحل تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی ملزم به ارائه مشاوره‌های تخصصی به دانشکده‌ها می‌باشد.

طراحی و اجرای ارزشیابی اعضای هیات علمی^۳:

۴. **ضروری است** دانشکده‌ها شیوه‌نامه اختصاصی آن دانشکده را بر مبنای کاربرد نتایج ارزشیابی به گونه‌ای تدوین نمایند که هدف پایانی (summative) را نیز پوشش دهد.

۵. **ضروری است** دانشکده‌ها مهمترین توانمندی‌های مورد نیاز برای ایفای نقش آموزشی اعضای هیأت علمی را در سیستم ارزشیابی آن دانشکده مورد لحاظ قرار دهند.

۶. **ضروری است** هر یک از دانشکده‌ها منابع و روش‌های مناسب جمع‌آوری اطلاعات ارزشیابی را متناسب با توانمندی‌های مورد ارزشیابی مشخص کنند. لازم است به منظور تأمین اعتبار داده‌ها از منابع و روش‌های مختلف به منظور گردآوری اطلاعات ارزشیابی استفاده شود.

۷. **ضروری است** تناوب و زمان گردآوری اطلاعات ارزشیابی و همچنین نحوه گردآوری و تحلیل اطلاعات به تفکیک هر یک از منابع و روش‌ها مشخص شود.

۸. **ضروری است** فرم‌ها و ابزارهای مناسب گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های نظرخواهی، فهرست‌های واریسی^۴ و ... بر اساس مرور متون و سایر روش‌های علمی موجود تهیه و پایایی و روایی آن تأمین شود. لازم است نمونه فرم‌های تهیه شده و مستندات مربوط به تأمین روایی

^۳ با توجه به لزوم تعیین دقیق اجزای طراحی و اجرای سیستم ارزشیابی و به منظور پرهیز از طولانی شدن بندهای آیین نامه، توضیحات مکمل در مورد بندهای ۴ تا ۹ این بخش در ادامه متن آیین نامه آمده است.

^۴ Checklists



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

پایایی آن ضمیمه شیوه‌نامه ارزشیابی دانشکده باشد. ضروری است دانشکده‌ها به منظور تهیه فرم‌های متناسب با نرم افزارهای مورد استفاده در دانشگاه با مرکز مطالعات آموزش هماهنگی‌های لازم را داشته باشند.

۹. **ضروری است** نحوه ارایه بازخورد به اعضای هیات علمی به طور شفاف مشخص شود. لازم است در تمامی فرایندهای بازخورد اصول اخلاقی رعایت، و شأن هیات علمی حفظ شود.

۱۰. **ضروری است** اطلاع‌رسانی به موقع در مورد شیوه‌نامه ارزشیابی هیات علمی مصوب دانشکده و نحوه ارزشیابی اعضای هیات علمی به همه ذی‌نفعان از جمله اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارشناسان مربوط صورت گیرد.

۱۱. **ضروری است** در طراحی سیستم ارزشیابی، اعتبار (validity) و پایایی (reliability) داده‌های ارزشیابی، قابلیت اجرای سیستم و اصول اخلاقی (حفظ اصول رازداری، محرمانه بودن هویت افراد و نتایج ارزشیابی) مدنظر قرار گیرد.

۱۲. **ضروری است** دانشکده‌ها فعالیت‌های ارزشیابی دانشکده را به طور دقیق مستندسازی کنند. علاوه بر این، گزارش سالانه‌ای از فرایند اجرای ارزشیابی هیات علمی در آن دانشکده شامل درصد اعضای هیات علمی که مورد ارزشیابی قرار گرفته‌اند، میزان مشارکت دانشجویان، همکاران و سایر منابع ارزشیابی، اقدامات انجام شده بر اساس نتایج ارزشیابی و میزان اجرای شیوه‌نامه به معاونت آموزشی دانشگاه ارسال نمایند.

آیین‌نامه حاضر در جلسه مورخ ۹۳/۸/۲۴ شورای آموزشی دانشگاه در ۱۲ بند تصویب شده است و پس از ابلاغ لازم الاجرا است.



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

توضیحات بندهای ۴ تا ۹ آیین نامه

۴. نتایج حاصل از ارزشیابی هیأت علمی را می‌توان با هر دو هدف سازنده (formative) و پایانی (summative) به کار برد. ارزشیابی سازنده به معنای استفاده از نتایج ارزشیابی به منظور بازخورد و اصلاح عملکرد است. در حالی که ارزشیابی پایانی به معنای استفاده از نتایج ارزشیابی به منظور تصمیم‌گیری‌های مهم در مورد اعضای هیأت علمی است. مواردی از کاربرد نتایج ارزشیابی اعضای هیأت علمی به تفکیک ارزشیابی سازنده و پایانی در زیر آمده است:

ارزشیابی سازنده:

- بازخورد به اعضای هیأت علمی، آگاه نمودن ایشان از نقاط قوت و قابل بهبود عملکردشان و در نتیجه ارتقای آموزش
- توانمندسازی اعضای هیأت علمی در موارد دارای ضعف عملکرد
- ...

ارزشیابی پایانی:

- تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی
- ترفیع سالانه اعضای هیأت علمی
- ارتقای مرتبه علمی اعضای هیأت علمی
- تفویض مسؤولیت‌های اجرایی آموزشی به اعضای هیأت علمی
- شناسایی و اعطای امتیازات ویژه به اعضای هیأت علمی با عملکرد مناسب
- مبنایی برای پرداخت‌ها به اعضای هیأت علمی
- مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های معتبر، عادلانه و مؤثر در خصوص اعضای هیأت علمی دارای ضعف عملکرد
- ...

علاوه بر این، دانشکده‌ها می‌توانند از نتایج ارزشیابی اعضای هیأت علمی به منظور تعیین کیفیت برنامه‌های آموزشی و نیز برنامه‌ریزی دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی در دانشکده استفاده کنند. در صورتی که از نتایج ارزشیابی با هدف پایانی و به منظور



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

تصمیم‌گیری‌های مهم و حساس مانند ارتقا، ترفیع، پرداخت‌ها و ... به اعضای هیات علمی استفاده شود، لازم است اطلاعات و داده‌های ارزشیابی از دقت کافی برای یک تصمیم‌گیری و قضاوت معتبر و عادلانه برخوردار باشند. در صورتی که اطلاعاتی که به عنوان ارزشیابی سازنده و با هدف رایبه بازخورد گردآوری می‌شوند باید از نظر محتوایی از غنای کافی برخوردار باشند و مسایل مربوط به پایایی کمتر اهمیت دارد.

هر چند بازخورد به عملکرد اعضای هیات علمی و ارزشیابی سازنده از اهمیت بسیار زیادی در ارتقای حرفه‌ای اعضای هیات علمی برخوردار است، ولی با در نظر گرفتن این موضوع که در صورت تولید اطلاعات ارزشیابی معتبر و صحیح به منظور ارزشیابی پایانی می‌توان از این اطلاعات با هدف سازنده نیز استفاده کرد لازم است دانشکده‌ها سیستم ارزشیابی را بر اساس یک ارزشیابی پایانی طراحی کنند. در این صورت دانشکده‌ها می‌توانند از نتایج ارزشیابی به منظور بازخورد به عملکرد اعضای هیات علمی نیز استفاده کنند.

۵. مهمترین توانمندی‌های مورد نیاز برای ایفای نقش معلمی اعضای هیات علمی بر اساس شواهد موجود عبارت است از:

- دانش تخصصی
- مهارت‌های طراحی (برنامه‌ریزی) آموزشی
- مهارت‌های رایبه آموزش (تدریس)
- مهارت‌های مدیریت دوره

توصیف هر یک از مهارت‌های مذکور و اجزای آن در زیر است:

- **دانش تخصصی** - دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که اعضای هیات علمی در یک حیطه تخصصی کسب می‌کنند و به این منظور آموزش‌های پیشرفته دریافت کرده‌اند و تجربه کافی کسب نموده‌اند.
- **مهارت‌های طراحی (برنامه‌ریزی) آموزشی** - مهارت‌های فنی که مربوط به حوزه‌های زیر است:
 - ✓ برنامه‌ریزی، سازماندهی و رایبه تجربیات یادگیری که یادگیری دانشجویان را تسهیل می‌کند
 - ✓ طراحی و بکارگیری روش‌های ارزیابی دانشجو
- **مهارت‌های رایبه آموزش (تدریس)** - مهارت‌ها و ویژگی‌های ارتباطی و تعاملی فرد که:



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

- ✓ موجب ارایه اطلاعات، مفاهیم و نگرش‌ها به صورت شفاف شود
- ✓ با ایجاد یک محیط یادگیری مناسب یادگیری را تسهیل کند
- **مهارت‌های مدیریت دوره** - مهارت‌های مربوط به اداره یک دوره شامل:
 - ✓ اعلام به موقع نمرات
 - ✓ مشخص بودن زمان ملاقات با دانشجویان
 - ✓ رسیدگی به موقع به اعتراضات دانشجویان به نمره
 - ✓ سازمان‌دهی منابع و تسهیلات آموزشی دوره
 - ✓ ...

لازم است دانشکده‌ها ارزشیابی تمامی چهار مورد ذکر شده در بالا را در طراحی و اجرای سیستم ارزشیابی خود مد نظر قرار دهند. در صورتی که در دانشکده‌ای بر اساس شرایط خاص آن دانشکده، اعضای هیات علمی به منظور ایفای نقش معلمی خود ملزم به ایفای توانمندی‌های دیگری نیز هستند دانشکده‌ها می‌توانند در سیستم ارزشیابی، آن موارد را نیز مد نظر قرار دهند. موارد اضافه شده پس از تصویب شیوه‌نامه ارزشیابی دانشکده معتبر خواهد بود.

۶. مناسب‌ترین منبع برای ارزشیابی توانمندی‌ها آن است که بتواند اطلاعات دست اول در مورد توانمندی مورد نظر فراهم آورد. به عنوان مثال، دانشجویان به دلیل مشاهده مستقیم تدریس می‌توانند اطلاعات مفیدی در خصوص مهارت‌های تدریس مدرسان در اختیار قرار دهند. چهارچوب زیر می‌تواند به عنوان راهنمایی در این ارتباط کمک کننده باشد:

- ارزشیابی مهارت‌های ارایه آموزش (تدریس) از طریق پرسشنامه‌های نظرخواهی از دانشجویان و مشاهده تدریس توسط همگنان^۵
- ارزشیابی مهارت‌های طراحی آموزشی از طریق بررسی مستندات تدریس مانند طرح درس، مواد آموزشی (teaching materials) مورد استفاده در تدریس، آزمون‌ها و ... توسط همکاران یا متخصصان آموزشی و نظرخواهی از دانشجویان

⁵ Peer Observation of Teaching



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

- ارزشیابی دانش تخصصی از طریق نظر خواهی از همکاران، مدیر گروه و دانشجویان
- مهارت‌های مدیریت دوره بر اساس گزارشات مدیر گروه یا مستندات جمع‌آوری شده توسط خود فرد و کارشناسان

۷. به منظور انجام یک ارزشیابی نظام‌مند لازم است اطلاعات ارزشیابی به صورت مستمر و نه به صورت مقطعی گردآوری شوند. بنابراین، لازم است هر یک از دانشکده‌ها تناوب زمانی جمع‌آوری اطلاعات برای هر یک از منابع و روش‌ها را مشخص کنند. به عنوان مثال، نظر خواهی از دانشجویان در خصوص عملکرد یک عضو هیات علمی از طریق پرسشنامه می‌تواند هر نیم‌سال تحصیلی یا سال تحصیلی انجام شود. در حالی که نظر خواهی از مدیر گروه بر اساس ارزشیابی مستندات می‌تواند هر دو سال یک بار انجام شود. ممکن است دانشکده‌ها بر اساس رتبه علمی اعضای هیات علمی تناوب زمانی جمع‌آوری اطلاعات را متفاوت تعریف کنند. آنچه مسلم است لازم است دانشکده‌ها بر اساس شواهد علمی موجود و شرایط دانشکده مربوط در یک فرایند توافق جمعی یک سیستم ارزشیابی مستمر با بازه‌های زمانی مشخص برای گردآوری اطلاعات طراحی کنند. در مواردی که زمان گردآوری اطلاعات در طول یک نیم‌سال تحصیلی بر اعتبار داده‌ها تاثیرگذار باشد، لازم است زمان آن مشخص شود. به عنوان مثال، فرم‌های نظر خواهی از دانشجویان می‌تواند قبل از برگزاری امتحانات یا پس از برگزاری امتحانات و قبل از اعلام نمره تکمیل شود. علاوه بر این، **ضروری است دانشکده‌ها موارد زیر را در فرایند گردآوری و تحلیل اطلاعات مشخص کنند:**

- دستی یا نرم‌افزاری بودن پرسشنامه‌ها
- حداقل تعداد فرم‌های تکمیل شده برای هر عضو هیات علمی (در صورت لزوم حداقل تعداد مورد نیاز فرم‌های تکمیل شده توسط فراگیران به تفکیک محیط‌های آموزشی مختلف مانند کلاس درس، محیط آزمایشگاهی و بالینی و به تفکیک فراگیران سطوح مختلف از جمله دانشجویان تحصیلات تکمیلی)
- نحوه انجام مصاحبه‌ها و مشاهده (در صورت انجام)
- فرایند بررسی مستندات شامل حداقل تعداد همکاران داوری کننده و همچنین فرد متولی آن
- نحوه تحلیل داده‌های کمی و کیفی



دانشگاه علوم پزشکی تهران

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش

توصیه می شود دانشکده‌ها پس از مشخص کردن دقیق ساز و کار اجرایی و تصویب نهایی شیوه نامه در گردآوری اطلاعات در جهت استفاده از سیستم‌های آنلاین ارزشیابی اعضای هیات علمی گام بردارند.

۸. هر چند به منظور اطمینان از روایی و پایایی سیستم ارزشیابی اعضای هیات علمی و طراحی یک سیستم عادلانه لازم است فرم‌ها و ابزارهای ارزشیابی از صحت و دقت مناسب برخوردار باشند، ولی توفیق در استقرار سیستم ارزشیابی به طور عمده مربوط به جلب مشارکت اعضای هیات علمی در تمامی مراحل طراحی و اجرای سیستم و دستیابی به یک توافق جمعی در خصوص عناصر و اجزای سیستم است. بنابراین، توصیه می شود در صورت موجود بودن فرم‌های مناسب در دانشکده مذکور یا محیط‌های دیگر که قابلیت استفاده در آن دانشکده را دارد از طراحی فرم‌های جدید پرهیز شود.

۹. همانطور که در بند ۴ آیین نامه بیان شد دانشکده‌ها ملزم به طراحی یک سیستم ارزشیابی با امکان فراهم نمودن اطلاعات معتبر و دقیق به منظور استفاده برای تصمیم‌گیری‌های آتی عضو هیات علمی می‌باشند. نحوه استفاده از اطلاعات ارزشیابی به منظور تصمیم‌گیری برای ارتقا و ... به عهده واحدهای مسؤول در دانشگاه می‌باشد. در عین حال لازم است دانشکده‌ها از اطلاعات گرد آوری شده به منظور بازخورد مستمر به عضو هیات علمی به منظور ارتقای عملکرد ایشان استفاده نمایند. به طور معمول بازخورد به صورت کتبی ارائه می‌شود. لازم است فرایند ارائه بازخورد شامل متولی یا متولیان آن، زمان و تناوب آن و نوع اطلاعات ارائه شده مشخص شود. لازم است دانشکده‌ها از ارائه اطلاعاتی که تنها به مقایسه عملکرد اعضای هیات علمی به صورت رتبه‌بندی می‌پردازد پرهیز کنند و در مواردی که به مقایسه عملکرد می‌پردازند با حفظ حریم خصوصی افراد و با هدف آگاهی فرد از عملکرد خود در گروه و دانشکده انجام شود.

علاوه بر بازخورد نتایج ارزشیابی به هر یک از اعضای هیات علمی لازم است دانشکده‌ها بر اساس نتایج ارزشیابی نیازهای آموزشی دانشکده را به مرکز مطالعات دانشگاه منعکس نمایند. علاوه بر این، لازم است مرکز مطالعات فرصت‌های موجود برای توانمندسازی اعضای هیات علمی را به دانشکده‌ها ابلاغ نماید.