

به نام آن که جان را فکرت آموخت



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

# دستورالعمل استفاده از نتایج ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی با هدف تکوینی

مصوب شورای آموزشی دانشگاه

۳۰ مهر ۱۴۰۱

## مقدمه و بیان مسأله

تدوین و تصویب آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی در سطح دانشگاه و در راستای آن تدوین و تصویب شیوه‌نامه‌های ارزشیابی هیات علمی در دانشکده‌های مختلف توانسته است تا حدود زیادی به ساختارمند نمودن فرآیند ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه کمک نماید. در سندهای مذکور بر ارزشیابی اعضای هیات علمی با هر دو هدف تکوینی (formative) و تجمعی (summative) تأکید شده است. با این وجود، در حال حاضر از نتایج ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه عمدتاً با هدف تجمعی و به منظور ارتقای سالیانه و مرتبه علمی استفاده می‌شود. استفاده تکوینی نتایج ارزشیابی در اغلب موارد به این صورت است که نتایج نظرسنجی فراگیران در پایان هر نیمسال تحصیلی یا سالیانه از طریق سامانه‌های مبتنی بر شبکه دانشگاه یا بصورت کتبی در اختیار عضو هیات علمی و مدیر گروه آموزشی مربوطه قرار می‌گیرد. نتایج ارزشیابی اعلام شده عمدتاً شامل شاخص‌های عددی مانند میانگین امتیاز آیتم مورد ارزشیابی و رتبه کسب‌شده در گروه بر اساس امتیاز کل است.

در مطالعه پیمایشی انجام شده در خصوص وضعیت سیستم ارزشیابی اعضای هیات علمی در ۸ دانشگاه اصلی علوم پزشکی کشور، نتایج حاکی از آن بود که در ۷ مورد بازخورد بر اساس نتایج ارزشیابی صورت می‌گرفت که بازخوردهای ارائه شده تنها به صورت کتبی و به صورت توصیف عملکرد به صورت اعداد بوده، در ۴ مورد کمترین و بیشترین امتیاز ذکر شده و در هیچ یک از موارد، توصیه برای ارتقای عملکرد ارائه نشده بود (۱).

شواهد موجود در زمینه ارزشیابی اعضای هیات علمی و بررسی عملکرد دانشگاه‌های مختلف در این زمینه، بر ارائه بازخورد توسط یک منبع معتبر و قابل اعتماد و همکاری مشترک بین عضو هیات علمی و منبع ارائه بازخورد جهت تدوین یک برنامه بهبود مناسب و فردی تأکید می‌کنند (۲). همچنین، شواهد بر در نظر داشتن رویکرد حمایتی و رعایت ملاحظات در ارائه بازخوردهای منفی، رعایت اصول ارائه بازخورد موثر، استفاده از روش‌های فعال‌تر ارائه بازخورد فراتر از روش‌های کتبی (۳)، مقایسه با عملکرد قبلی و ایجاد انگیزه جهت ارتقای عملکرد (۴) تأکید می‌کنند. علاوه بر این، در دانشگاه‌های مختلف از نتایج ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی به عنوان مبنایی برای نامزدی جوایز آموزشی، اتخاذ تصمیماتی مانند منع از تدریس در صورت عدم اصلاح عملکرد (۵)، توزیع مجدد حجم کار و درصد تلاش اختصاص داده شده به فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و سایر فعالیت‌ها (در خصوص اعضای هیات علمی که داشتن مسئولیت‌های متعدد موجب کاهش کیفیت فعالیت‌های آموزشی آنها شده است) و کنترل پیشرفت اعضای هیات علمی در پاسخ به حمایت‌های دریافتی یا تعدیل وظایف محوله از طریق فرایند ارزشیابی سالانه (۶) استفاده می‌شود.

با توجه به اهمیت استفاده از نتایج ارزشیابی هیات علمی با هدف تکوینی و ارتقای عملکرد هیات علمی بر اساس آن و با توجه به کمبودهای موجود در این زمینه در دانشگاه، دستورالعمل حاضر در چارچوب آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی هیات علمی و به عنوان راهنمایی برای استفاده از نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی با هدف تکوینی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه شده است. این دستورالعمل، استفاده از نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی با هدف تجمعی مانند استفاده برای ارتقای مرتبه، ترفیع سالانه، جذب و استخدام و سایر موارد را پوشش نمی‌دهد.

## هدف کلی:

- ایجاد ساز و کار مشخص در خصوص استفاده از نتایج ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی با هدف تکوینی در سطح دانشگاه
- ارتقاء کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه

## اهداف اختصاصی:

- بهبود فرآیند بازخورد نتایج ارزشیابی به اعضای هیات علمی
- تقویت استفاده از نتایج ارزشیابی در برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیات علمی
- ایجاد و ارتقاء سیستم پاداش و محرومیت مبتنی بر نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی

## تعریف واژه‌ها:

**آیین‌نامه ارزشیابی هیات علمی:** منظور آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی است که به منظور نظام مند نمودن ارزشیابی کیفیت اعضای هیات علمی در آبان ماه ۱۳۹۳ در شورای آموزشی دانشگاه مصوب شده است.

**شیوه‌نامه ارزشیابی هیات علمی:** منظور شیوه‌نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی در دانشکده‌ها است که به منظور نظام مند نمودن ارزشیابی کیفیت آموزش اعضای هیات علمی در دانشکده‌های مربوطه در راستای آیین‌نامه دانشگاه تدوین و در شورای آموزشی دانشگاه مصوب شده است.

**نتایج ارزشیابی:** منظور نتایج ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی عضو هیات علمی است که در پایان هر بازه ارزشیابی (به عنوان مثال، نیمسال یا سال تحصیلی) بر اساس تحلیل داده‌های گردآوری شده از منابع و روش‌های ذکر شده در شیوه‌نامه‌های ارزشیابی دانشکده‌ها به دست می‌آید.

**منابع ارزشیابی:** منابع ارزشیابی شامل منابعی است که در شیوه‌نامه‌های ارزشیابی هیات علمی مصوب در دانشکده‌ها به منظور گردآوری اطلاعات ارزشیابی در نظر گرفته شده است که می‌تواند شامل دانشجویان، هم‌تایان، مدیر گروه، مستندات آموزشی و خود فرد باشد.

**هدف تکوینی:** منظور استفاده از نتایج ارزشیابی با هدف ارتقای عملکرد عضو هیات علمی است که معمولاً از طریق بازخورد و برنامه‌ریزی برای بهبود انجام می‌شود.

کلیه حقوق این سند مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد و هرگونه کپی برداری بدون ذکر منبع، غیر قانونی می‌باشد.

**گزارش نتایج ارزشیابی:** منظور جمع بندی و ثبت نتایج ارزشیابی عضو هیات علمی است که می‌تواند در چارچوب شیوه نامه ارزشیابی هیات علمی دانشکده در اختیار مخاطبان مرتبط مانند رئیس و معاون آموزشی دانشکده، مدیر گروه، عضو هیات علمی و سایر مخاطبان مطابق شیوه‌نامه‌های ارزشیابی دانشکده قرار گیرد.

**بازخورد:** منظور ارائه نتایج ارزشیابی به عضو هیات علمی بر اساس اصول صحیح بازخورد و به روش‌های مناسب آن شامل بازخورد کتبی و شفاهی می‌باشد.

**نمره ارزشیابی:** منظور نمره ارزشیابی عضو هیات علمی از ۲۰ (مطابق آیین نامه ارتقا) می‌باشد. بدین منظور امتیاز کسب شده از مقیاس لیکرت ۵ ضربدر عدد ۲ می‌شود و با عدد ۱۰ جمع می‌گردد.

### ماده ۱- ساختار مدیریتی و حمایتی استفاده از نتایج ارزشیابی با هدف تکوینی

- ۱-۱. دستورالعمل حاضر در راستای اجرای آیین‌نامه ارزشیابی هیات علمی دانشگاه و به تبع آن شیوه‌نامه ارزشیابی هیات علمی دانشکده‌ها می‌باشد. بنابراین، اجرا و نظارت بر آن در دانشگاه و دانشکده‌ها به عهده ساختارهای ذکر شده در سندهای مذکور است.
- ۱-۲. ضروری است دستورالعمل حاضر به طرق مختلف از جمله بارگذاری در سایت مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و مکاتبه رسمی در اختیار دانشکده‌ها قرار گیرد و دانشکده‌ها موظف هستند اطلاع‌رسانی لازم به اعضای هیات علمی دانشکده را انجام دهند.
- ۱-۳. نظارت مستمر بر فرآیند استفاده از نتایج ارزشیابی بر عهده مرکز تضمین کیفیت مستقر در معاونت آموزشی دانشگاه است.
- ۱-۴. مرکز مطالعات/دفاتر توسعه موظف هستند در صورت وجود درخواست، دوره‌های توانمندسازی مرتبط را به منظور آشنایی دست اندرکاران فرایند ارائه بازخورد با اصول ارائه بازخورد، و استفاده مناسب از نتایج ارزشیابی هیات علمی برگزار نمایند.
- ۱-۵. رعایت اصول امانتداری و محرمانه بودن نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی در تمام مراحل تدوین گزارش، ارائه بازخورد و سایر موارد مندرج در این دستورالعمل ضروری است.

### ماده ۲- ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی به عضو هیات علمی

- ۲-۱. ضروری است نتایج ارزشیابی عضو هیات علمی به تفکیک منبع و روش گردآوری اطلاعات ارزشیابی در اختیار خود عضو هیات علمی، مدیر گروه آموزشی/ رئیس بخش و معاون آموزشی دانشکده قرار گیرد (لازم به ذکر هست که نتایج ارزشیابی محرمانه می‌باشد). با توجه به اینکه از ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه ماهیتا با هدف تجمعی استفاده می‌شود و این امر نحوه ارائه نتایج را حساسیت برانگیز می‌کند، به منظور حفظ محرمانگی و عدم افشای هویت افراد از جمله دانشجویانی که به تکمیل فرم‌های ارزشیابی پرداخته‌اند، نتایج ارزشیابی به صورت سالانه و یا پایان نیمسال

کلیه حقوق این سند مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد و هرگونه کپی برداری بدون ذکر منبع، غیر قانونی می‌باشد.

تحصیلی به صورت تجمیع تمام فرم‌های ارزشیابی به تفکیک ارزشیابی دانشجو (به تفکیک مقاطع تحصیلی) و همکاران (شامل مدیران) و تفکیک آموزش مجازی و حضوری (در صورت لزوم) ارائه شود. نتایج ارزشیابی دانشجو به تفکیک مقاطع کارشناسی (دانشجویان مقطع کارشناسی رشته‌های مختلف، پزشکی عمومی، داروسازی و دندانپزشکی عمومی) در پایان هر نیمسال تحصیلی، و تحصیلات تکمیلی (شامل مقاطع کارشناسی ارشد، دکترا و همچنین دوره‌های تخصصی) در پایان هر سال تحصیلی ارائه شود. گزارش نتایج ارزشیابی به صورت توصیفی و در صورت مقایسه به صورت معیاری باشد. اجزای گزارش نتایج ارزشیابی بسته به اینکه دریافت کننده گزارش خود عضو هیات علمی، مدیر گروه آموزشی/ رئیس بخش یا معاون آموزشی دانشکده باشد می‌تواند به صورت زیر متفاوت باشد:

• عضو هیات علمی:

- میانگین نمره مربوط به هر آئتم در کل فرم‌های ارزشیابی
- میانگین نمره کسب شده در همه آئتم‌های کل فرم‌ها (نمره ارزشیابی)
- گزارش وضعیت نمره ارزشیابی عضو هیات علمی نسبت به نمره حدنصاب
- مقایسه نمره ارزشیابی عضو هیات علمی با دو سال قبل (به تفکیک آئتم‌های پرسشنامه)
- بالاترین و پایین‌ترین نمره ارزشیابی در گروه مربوطه

• مدیر گروه (و رئیس بخش):

- میانگین نمره مربوط به هر آئتم کل فرم‌های ارزشیابی
- نمره ارزشیابی هر عضو هیات علمی
- مقایسه نمره ارزشیابی عضو هیات علمی با دو سال قبل
- گزارش وضعیت نمرات ارزشیابی اعضای هیات علمی نسبت به نمره حدنصاب
- گزارش نمره اعضای هیات علمی که در سه دوره متوالی، نمره عملکرد پایین‌تر از حدنصاب کسب نموده‌اند
- میانگین نمره مربوط به هر آئتم کل فرم‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی گروه مربوطه

• معاون آموزشی دانشکده:

- نمره ارزشیابی هر عضو هیات علمی
- گزارش وضعیت نمرات ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشکده نسبت به نمره حدنصاب
- میانگین نمره مربوط به هر آئتم کل فرم‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشکده
- گزارش اعضای هیات علمی که در سه دوره متوالی، نمره عملکرد پایین‌تر از حدنصاب کسب نموده‌اند

لازم است ترتیبی اتخاذ شود تا در صورت گردآوری داده‌های کیفی مانند پاسخ فراگیران و سایر منابع ارزشیابی به سوالات بازپاسخ در انتهای فرم نظرسنجی، این نتایج نیز به صورت تجمیع شده سالانه در اختیار مدیر گروه قرار گیرد. در صورت وجود داده‌های مربوط به پرسشنامه خودارزیابی، نتایج این بخش نیز در کنار نتایج ارزشیابی از سایر منابع،

کلیه حقوق این سند مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد و هرگونه کپی برداری بدون ذکر منبع، غیر قانونی می‌باشد.

در اختیار عضو هیات علمی قرار گیرد. ضروری است نتایج ارزشیابی مرور مستندات آموزشی توسط همتایان نیز به صورت مجزا طبق شیوه نامه آن گزارش شود.

تبصره ۱: به منظور حفظ محرمانگی و عدم افشای هویت دانشجویان، در صورتی که تعداد دانشجویانی که می‌توانند فرم‌های ارزشیابی را تکمیل کنند برای یک عضو هیات علمی در طول سال کمتر از ۳ فرم به تفکیک مقاطع باشد، از گزارش نتایج ارزشیابی به عضو هیات علمی پرهیز شود.

تبصره ۲: در دانشکده پزشکی، لازم است معاون امور هیات علمی به جای معاون آموزشی دانشکده به نتایج ارزشیابی دسترسی داشته باشند.

تبصره ۳: ضروری است دانشکده‌ها در مسیر ارائه گزارش نتایج ارزشیابی به مخاطبان آن به سمت استفاده از پلتفرم‌های الکترونیکی حرکت کنند و معاونت آموزشی دانشگاه نیز بستر مناسب آن را فراهم آورد. در حال حاضر سامانه سپیاد به منظور نظرسنجی از دانشجویان در دسترس است. ضرورت دارد امکان نظرسنجی از سایر منابع ارزشیابی و همچنین گزارش‌گیری بر اساس آیتم‌های مورد ارزشیابی به تفکیک در سامانه سپیاد فراهم گردد.

تبصره ۴: پیشنهاد می‌گردد گزارش کتبی نتایج ارزشیابی مدیر گروه/ رئیس بخش در اختیار معاون آموزشی دانشکده، و همچنین گزارش کتبی نتایج ارزشیابی معاون آموزشی دانشکده در اختیار رئیس دانشکده قرار گیرد.

تبصره ۵: در صورت تمایل دانشکده‌ها می‌توانند جهت اساتیدی که امتیاز ارزشیابی پایینی کسب نموده‌اند، از سایر منابع و روش‌های گردآوری اطلاعات از قبیل جلسه گروه متمرکز (Focus group) با دانشجویان جهت ارزشیابی مجدد عضو هیات علمی استفاده نمایند.

۲-۲. علاوه بر این، لازم است نتایج ارزشیابی عضو هیات علمی از منابع مختلف با ذکر سه آیتم که بالاترین و پایین‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داده، سالیانه در جلسه حضوری با حضور مدیر گروه/ رئیس بخش یا معاون آموزشی گروه به صورت کتبی به وی ارائه شود. در این جلسه با تاکید بر نقاط قوت و نقاط نیاز به بهبود، پیشنهادات عملی جهت ارتقاء عملکرد آموزشی عضو هیات علمی به وی ارائه خواهد شد (پیوست شماره ۱).

جهت اعضای هیات علمی که از عملکرد آموزشی مناسبی برخوردار نیستند (در هر کدام از آیتم در دو ارزشیابی متوالی زیر ۲ انحراف معیار) لازم است در جلسه حضوری بازخورد نتایج ارزشیابی (در صورت صلاحدید و شرایط دانشکده، معاون آموزشی یا ریاست دانشکده نیز حضور یابد)، فرصت اظهارنظر به عضو هیات علمی در خصوص نتایج ارزشیابی داده شده و بحث و بررسی در خصوص علل احتمالی نتایج ارزشیابی، و همفکری جهت ارائه راهکارهای مناسب جهت بهبود عملکرد صورت گیرد و در خصوص چگونگی حل مساله توافق حاصل شود. پس از اتمام جلسه و نهایی شدن موارد ثبت شده در گزارش، لازم است نتایج ارزشیابی و تصمیمات اتخاذ شده در این خصوص صورتجلسه شود.

تبصره: پیشنهاد می‌شود مدیران گروه‌های آموزشی و سایر افراد درگیر در فرآیند ارائه بازخورد به عضو هیات علمی در دانشکده‌ها، در جلسات آموزشی که بدین منظور بصورت سالیانه از طریق مرکز مطالعات برگزار می‌گردد، شرکت نمایند.

### ماده ۳- توانمندسازی مبتنی بر نتایج ارزشیابی

۳-۱. لازم است دانشکده به منظور بهبود عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی، اساتیدی که در دو دوره متوالی موفق به کسب حدنصاب ۶۰٪ امتیاز ارزشیابی (نظرسنجی فراگیران) نشوند، با توجه به آیت‌هایی که در آن امتیاز مناسبی کسب ننموده‌اند در دوره‌های توانمندسازی مرتبط در دانشکده یا دانشگاه معرفی نمایند. معرفی دوره‌های مورد نیاز جهت توانمندسازی از طریق بازخورد کتبی و حضوری نتایج ارزشیابی (فرم پیوست شماره ۱) صورت گیرد.

۳-۲. پیشنهاد می‌شود در صورت امکان، شرکت در جلسات فردی توانمندسازی مرتبط برای اعضای هیات زیر نظر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه با بهره‌گیری از تجارب اساتید با سابقه علمی فراهم گردد. لازم است مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و دفاتر توسعه آموزش دانشکده/بیمارستان‌ها در این خصوص برنامه ریزی و اطلاع‌رسانی نمایند.

۳-۳. دانشکده‌ها می‌توانند بر اساس نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشکده دوره آموزشی خاصی را بصورت کلی جهت اعضای هیات علمی درخواست یا برگزار نمایند. به این منظور لازم است گزارش نتایج کلی ارزشیابی در اختیار معاون آموزشی و دفاتر توسعه دانشکده قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود گزارش نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشکده به صورت گزارش‌های تجمیعی (به عنوان مثال گزارش عملکرد اعضای هیات علمی گروه آموزشی و دانشکده) به تفکیک منابع مختلف ارزشیابی با استفاده از شاخص‌های آماری مناسب به صورت سالانه در اختیار معاون آموزشی و مدیر دفتر توسعه دانشکده (در دانشکده‌هایی که ارزشیابی هیات علمی توسط دفتر توسعه دانشکده انجام نمی‌شود) قرار گیرد.

۳-۴. پیشنهاد می‌شود در صورت امکان، سایر مداخلات حمایتی مانند منتورینگ هم‌تا<sup>۱</sup> به منظور ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده راه اندازی شود.

<sup>۱</sup> یکی از روش‌های ارتقاء عملکرد آموزشی عضو هیات علمی، استفاده از منتورینگ هم‌تا می‌باشد. در این روش اعضاء هیات علمی با سابقه پایین با اعضای هیات علمی با سابقه بالا که دارای عملکرد مناسب می‌باشند لینک شده و در حیطه‌های مورد نیاز به وی راهنمایی و مشاوره ارائه می‌دهند.

### منابع:

1. Kamali F, Yamani N, Changiz T. Investigating the faculty evaluation system in Iranian Medical Universities. *Journal of education and health promotion*. 2014;3.
2. Mertler CA, Petersen GJ, editors. *A Collaborative Model of Teacher Evaluation: Roles and Challenges Faced by Various Constituent Groups* 1997: ERIC.
3. Thrien C, Fabry G, Härtl A, Kiessling C, Graupe T, Preusche I, et al. Feedback in medical education—a workshop report with practical examples and recommendations. *GMS journal for medical education*. 2020;37(5).
4. Jamshidian S, Haghani F, Yamani N, Sabri MR. Provision of feedback to medical teachers on their educational performance: perspectives of internal medicine teachers. *Advances in medical education and practice*. 2019;10:85.
5. Chen Q, Yeager JL. Comparative study of faculty evaluation of teaching practice between Chinese and US institutions of higher education. *Frontiers of Education in China*. 2011;6(2):200-26.
6. Annual Faculty Performance Appraisal for Merit Consideration. Available from <https://www.utsa.edu/hop/chapter2/2.11.html>



کلیه حقوق این سند مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد و هرگونه کپی برداری بدون ذکر منبع، غیر قانونی می‌باشد.

## پیوست شماره ۱- فرم بازخورد کتبی نتایج ارزشیابی عضو هیات علمی

سرکار خانم دکتر / جناب آقای دکتر ...

با سلام و احترام؛

نتایج ارزشیابی عملکرد شما در سال تحصیلی ... جهت استحضار و بهره‌برداری حضورتان ارسال می‌گردد.

جدول ۱- نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی عضو هیات علمی در سال تحصیلی ...			
میانگین امتیاز کسب شده در سه سال گذشته	۳ آیتی که کمترین امتیاز را کسب نمودند با ذکر امتیاز		
	۳ آیتی که بیشترین امتیاز را کسب نمودند با ذکر امتیاز		
			دانشجویان
		۱- ۲- ۳-	۱- ۲- ۳-
			همتایان
		۱- ۲- ۳-	۱- ۲- ۳-
			مدیر گروه
		۱- ۲- ۳-	۱- ۲- ۳-
			خودارزیابی
		۱- ۲- ۳-	۱- ۲- ۳-

موارد نیاز به بهبود بر اساس نتایج جلسه مرور مستندات آموزشی:

کلیه حقوق این سند مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد و هرگونه کپی برداری بدون ذکر منبع، غیر قانونی می‌باشد.

نقاط قوت:

نقاط نیاز به بهبود عملکرد:

راهکارهای پیشنهادی جهت بهبود عملکرد:

دوره‌های آموزشی پیشنهادی:

جمع‌بندی و نتایج جلسه حضوری:

--

نام و امضاء مدیر گروه آموزشی