



دانشگاه علوم پزشکی گلستان
معاونت آموزشی
مرکز مطالعات و توسعه آموزش

آئین نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان

مقدمه

اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، وظایف و مسئولیت های متعددی به عهده دارند که از آن جمله می توان به آموزش، پژوهش، ارائه خدمات بالینی، دانش پژوهی، ارائه مشاوره و مسئولیت های اجرایی اشاره کرد. آموزش یکی از وظایف مهم اعضای هیات علمی بوده و در نتیجه ارزشیابی و ارتقای کیفیت آن از وظایف اصلی دانشگاه های علوم پزشکی است:

هدف کلی: ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی ارتقای آموزش، تسهیل یادگیری فراگیران و تربیت دانش آموختگانی توانمند است.

بررسی وضعیت موجود: در حال حاضر، ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان در دو بخش ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد آموزشی انجام می شود که ارزشیابی کمیت عملکرد با استفاده از سیستم خاصی در حال انجام نیست. بلکه بطور سنتی انجام می پذیرد در سنوات گذشته، ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه و با استفاده از فرم های نظر سنجی که در اکثر اوقات منحصر به پرسشنامه نظرسنجی تدریس استاد از نظر دانشجو بوده انجام شده است.

مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و با هدف بررسی وضعیت موجود ارزشیابی دانشکده های وابسته به دانشگاه و همچنین بازخوردهایی که مسئولان امر از دانشکده ها دریافت نموده اند، به نظر می رسد به دلیل مشخص نبودن سیاست ها و روشهای ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه شامل منابع و نحوه گردآوری اطلاعات، نحوه استفاده از نتایج ارزشیابی ها، چگونگی تضمین کیفیت فرآیند ارزشیابی و ... دغدغه هایی برای مسئولان دانشگاه، دانشکده ها و همچنین اعضای هیات علمی ایجاد شده است. هر چند، اقدام به فعالیت های برای رفع این مشکل شده که لیکن در اکثر موارد فرآیند ارزشیابی نظام مند و مدون نیست.

بنابراین با توجه و تاکید تقشه جامع علمی بر اهمیت تقویت نقش آموزشی اعضای هیات علمی در ارزشیابی عملکرد ایشان لزوم تدوین آیین نامه ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی به منظور ساماندهی ارزشیابی استادان در دانشگاه ها احساس شد.

با توجه به برنامه استراتژیک و حوزه آموزش:

- جهت دهی و بهبود نظام ارزیابی کیفیت فعالیت ها و ارتقای اعضای هیات علمی با رویکرد تقویت نقش آموزشی اعضای هیات علمی

آئین نامه حاضر در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه، حضور متخصصان حوزه آموزش پزشکی و کارشناس دفتر ارزشیابی تدوین شده است و از این پس مبنای تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی اعضای هیات علمی در دانشکده های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گلستان قرار می گیرد.

آئین نامه نظام جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی

۱- ضروری است هر یک از دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی شیوه نامه نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده مراکز را تدوین و پس از تصویب در شورای آموزشی دانشکده، به مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه ارسال کنند و پس از تطبیق با آیین نامه 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 دانشکده ها و ارزشیابی آن براساس شیوه نامه مصوب دانشکده و از طریق معاونت آموزشی دانشگاه صورت می گیرد.

ساختار و تشکیلات ارزشیابی اعضای هیات علمی:

۱- ضرورت است هر یک از دانشکده ها در نظام جامع ارزشیابی اختصاصی آن دانشکده ساختار و تشکیلات مدیریت شامل کمیته های مورد نیاز، واحد اجرایی و ترکیب و شرح وظایف آنها را متناسب با شرایط دانشکده و مراکز آموزشی مشخص نمایند. کمیته ارزشیابی مورد نیاز.

۲- مرکز مطالعات و توسعه آموزش در تمام مراحل تدوین و استقرار نظام جامع ارزشیابی ملزم به ارائه مشاوره های تخصصی به دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی می باشد.

طراحی و اجرای ارزشیابی اعضای هیات علمی:

۳- ضروری است دانشکده ها برنامه اختصاصی آن دانشکده و مراکز را بر مبنای کاربرد نتایج ارزشیابی به گونه ای تدوین نمایند که هدف پایانی (Summative) را نیز پوشش دهد.

۴- ضروری است دانشکده ها مهمترین توانمندی های مورد نیاز برای ایفای نقش آموزشی اعضای هیات علمی را در سیستم ارزشیابی آن دانشکده مورد لحاظ قرار دهند.

۵- ضروری است هر یک از دانشکده ها منابع و روشهای مناسب جمع آوری اطلاعات ارزشیابی و همچنین نحوه گردآوری و تحلیل اطلاعات به تفکیک هر یک از منابع و روشها مشخص شود.

۶- ضروری است فرمها و ابزارهای مناسب گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه های نظرخواهی، به روشهای علمی موجود تهیه و پایانی و روایی آن تامین شود.

۷- ضروری است دانشکده ها به منظور تهیه فرمهای متناسب با نرم افزارهای مورد استفاده در دانشگاه با مرکز مطالعات آموزش هماهنگی های لازم را داشته باشند.

- ۸- ضروری است نحوه ارایه بازخورد به اعضای هیات علمی و به طور شفاف مشخص شود. لازم است در تمامی فرآیند ارایه بازخورد اصول اخلاقی رعایت، و شان هیات علمی حفظ شود.
- ۹- ضروری است اطلاع رسانی به موقع در مورد شیوه نامه ارزشیابی هیات علمی مصوب دانشکده و نحوه ارزشیابی اعضای هیات علمی به همه ذی نفعان از جمله اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارشناسان مربوط صورت گیرد.
- ۱۰- ضروری است در طراحی سیستم ارزشیابی، اعتبار (validity) و پایایی (reliability) داده های ارزشیابی، اصول اخلاقی (حفظ اصول رازداری، محرمانه بودن هویت افراد و نتایج ارزشیابی) مد نظر قرار گیرد.
- ۱۱- ضروری است دانشکده ها فعالیت های ارزشیابی دانشکده را به طور دقیق مستند سازی کنند. علاوه براین، گزارش سالانه ای از فرآیند اجرای ارزشیابی هیات علمی در آن دانشکده شامل درصد اعضای هیات علمی که مورد ارزشیابی قرار گرفته اند، میزان مشارک دانشجویان، همکاران و سایر منابع ارزشیابی، اقدامات انجام شده براساس نتایج ارزشیابی و میزان اجرای برنامه به مرکز مطالعات و توسعه آموزش و معاونت آموزشی دانشگاه ارسال نمایند.

توضیحات بندهای ۴ تا ۹ آیین نامه

- ۴- نتایج حاصل از ارزشیابی هیات علمی را می توان 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 بطور تصمیم گیری های مهم درمورد اعضای هیات علمی است. مواردی از کاربرد نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی به تفکیک ارزشیابی سازنده و پایانی در زیر آمده است:

ارزشیابی سازنده:

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

ارزشیابی پایانی:

- تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی
- ترفیع سالانه اعضای هیات علمی
- ارتقای مرتبه علمی اعضای هیات علمی
- تفویض مسئولیت های اجرایی آموزشی به اعضای هیات علمی
- شناسایی و اعطای امتیازات ویژه به اعضای هیات علمی با عملکرد مناسب
- مبنایی برای پرداخت ها به اعضای هیات علمی
- مبنایی برای تصمیم گیری های معتبر، عادلانه و موثر در خصوص اعضای هیات علمی دارای ضعف عملکرد
- ...

علاوه بر این، دانشکده ها می توانند از نتایج ارزشیابی اعضای هیات علمی به منظور تعیین کیفیت برنامه های آموزشی و نیز برنامه ریزی دوره های توانمندسازی اعضای هیات علمی در دانشکده استفاده کنند. در صورتی که نتایج ارزشیابی با هدف پایان و به منظور تصمیم گیری های مهم و حساس مانند ارتقاء، ترفیع، پرداخت ها و ... به اعضای هیات علمی استفاده شود، لازم است اطلاعات و داده های ارزشیابی از دقت کافی برای یک تصمیم گیری و قضاوت معتبر و عادلانه برخوردار باشند. در صورتی که اطلاعاتی که به عنوان ارزشیابی سازنده و با هدف ارایه بازخورد گردآوری می شوند باید از نظر محتوایی از غنای کافی برخوردار باشند و مسایل مربوط به پایانی کمتر اهمیت دارد.

هر چند بازخورد به عملکرد اعضای هیات علمی و ارزشیابی سازنده از اهمیت بسیار زیادی در ارتقای حرفه ای 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 می توان از این اطلاعات با هدف سازنده نیز استفاده کرد. لازم است دانشکده ها سیستم ارزشیابی را براساس یک ارزشیابی پایان طراحی کنند. در این صورت دانشکده ها می توانند از نتایج ارزشیابی به منظور بازخورد به عملکرد اعضای هیات علمی نیز استفاده کنند.

۵- مهمترین توانمندی های مورد نیاز برای ایفای نقش معلمی اعضای هیات علمی براساس شواهد موجود عبارت است از:

- دانش تخصصی
 - مهارت های طراحی (برنامه ریزی) آموزشی
 - مهارت های ارایه آموزش (تدریس)
 - مهارت های مدیریت دوره
 - مهارت اخلاق حرفه ای
- لازم است دانشکده ها ارزشیابی تمامی چهار مورد ذکر شده در بالا را در طراحی و اجرای سیستم ارزشیابی خود مد نظر قرار دهند. در صورتی که در دانشکده ای براساس شرایط خاص آن دانشکده، اعضای هیات علمی به منظور ایفای نقش معلمی خود ملزم به ایفای توانمندی های دیگری نیز هستند دانشکده ها می توانند در سیستم ارزیابی، آن موارد را نیز مد نظر قرار دهند. موارد اضافه شده پس از تصویب شیوه نامه ارزشیابی دانشکده معتبر خواهد بود.
- ۶- مناسب ترین منبع برای ارزشیابی توانمندی ها آن است که بتواند اطلاعات دست اول در مورد توانمندی مورد نظر فراهم آورد. به عنوان مثال، دانشجویان به دلیل مشاهده مستقیم تدریس می توانند اطلاعات مفیدی در خصوص مهارت های تدریس مدرسان در اختیار قرار دهند. چهارچوب زیر می تواند به عنوان راهنمایی در این ارتباط کمک کننده باشد:
- ارزشیابی مهارت های ارایه آموزش (تدریس) از طریق پرسشنامه های نظرخواهی از دانشجویان و مشاهده تدریس توسط همگنان
 - ارزشیابی مهارت های طراحی آموزشی از طریق بررسی مستندات تدریس مانند طرح درس، مواد آموزشی (teaching materials) مورد استفاده در تدریس، آزمون ها و ... توسط همکاران یا متخصصان آموزشی و نظرخواهی از دانشجویان.
 - ارزشیابی دانش تخصصی از طریق نظرخواهی از همکاران، مدیر گروه و دانشجویان
 - مهارت های مدیریت دوره براساس گزارشات مدیر گروه یا مستندات جمع آوری شده توسط خود فرد و کارشناسان

۷- به منظور انجام یک ارزشیابی نظام مند لازم است اطلاعات ارزشیابی به صورت مستمر و نه به صورت مقطعی گردآوری شوند. بنابراین، لازم است هر یک از دانشکده ها تناوب زمانی جمع آوری اطلاعات برای هر یک از منابع و روشها را مشخص کنند، به عنوان مثال، نظرخواهی از دانشجویان در خصوص عملکرد یک عضو هیات علمی از طریق پرسشنامه می تواند هر نیمسال تحصیلی یا سال تحصیلی انجام شود. در حالی که نظرخواهی از مدیر گروه براساس ارزشیابی مستندات می تواند هر سال یک بار انجام شود. ممکن است دانشکده ها براساس رتبه علمی / وضعیت انتقالی اعضای هیات علمی تناوب زمانی جمع آوری اطلاعات را متفاوت تعریف کنند. آنچه مسلم است لازم است دانشکده ها براساس شواهد علمی موجود و شرایط دانشکده مربوط در یک فرآیند توافق جمعی یک سیستم ارزشیابی مستمر با بازه های زمانی مشخص برای گردآوری اطلاعات طراحی کنند. در مواردی که زمان گردآوری اطلاعات در طول یک نیمسال تحصیلی بر اعتبار داده ها تاثیر گذار باشد، لازم است زمان آن مشخص شود. به عنوان مثال، فرم های نظرخواهی از دانشجویان می توان قبل از برگزاری امتحانات یا پس از برگزاری امتحانات و قبل از اعلام نمره تکمیل شود. علاوه بر این، ضروری است دانشکده ها موارد زیر را در فرآیند گردآوری و تحلیل اطلاعات مشخص کنند:

- دستی یا نرم افزاری بودن پرسشنامه ها
- حداقل تعداد فرمهای تکمیل شده توسط فراگیران به تفکیک محیط های آموزشی مختلف مانند کلاس درس، محیط آزمایشگاهی و بالینی و به تفکیک فراگیران سطوح مختلف از جمله دانشجویان تحصیلات تکمیلی (در صورت نیاز)
- نحوه انجام مصاحبه ها و مشاهده (در صورت نیاز)
- فرآیند بررسی مستندات شامل حداقل تعداد همکاران داوری کننده و همچنین فرد متولی آن
- نحوه تحلیل داده های کمی و کیفی

توصیه می شود دانشکده ها پس از مشخص کردن دقیق ساز و کار اجرایی و تصویب نهایی شیوه نامه در گردآوری اطلاعات در جهت استفاده از سیستم های 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 ارزشیابی بوط عمده مربوط به جلب مشارکت اعضای هیات علمی در تمامی مراحل طراحی و اجرای سیستم دستیابی به یک توافق جمعی در خصوص عناصر واجزای سیستم است. بنابراین ، توصیه می شود در صورت موجود بودن فرمهای مناسب در دانشکده مذکور یا محیط های دیگر که قابلیت استفاده در آن دانشکده را دارد از طراحی فرمهای جدید پرهیز شود.

۹- همانطور که در آئین نامه بیان شد دانشکده ها ملزم به طراحی یک سیستم ارزشیابی با امکان فراهم نمودن اطلاعات معتبر و دقیق به منظور استفاده برای تصمیم گیریهای آتی عضو هیات علمی می باشند. نحوه استفاده از اطلاعات ارزشیابی به منظور تصمیم گیری برای ارتقا و .. به عهده واحدهای مسئول در دانشگاه می باشد. در عین حال لازم است دانشکده ها از اطلاعات گردآوری شده به منظور بازخورد مستمر به عضو هیات علمی به منظور ارتقای عملکرد ایشان استفاده نمایند. به طور معمول بازخورد به صورت کتبی ارائه می شود. لازم است فرآیند ارائه بازخورد شامل متولی یا متولیان آن، زمان و تناوب آن و نوع اطلاعات ارائه شده مشخص شود. لازم است دانشکده ها از ارائه

اطلاعاتی که تنها به مقایسه عملکرد اعضای هیات علمی بصورت رتبه بندی می پردازد پرهیز کنند و در مواردی که به مقایسه عملکرد می پردازد 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 هریک از اعضای هیات علمی لازم است دانشکده ها براساس نتایج ارزشیابی نیازهای آموزشی دانشکده را به مرکز مطالعات دانشگاه منعکس نمایند. علاوه براین، لازم است مرکز مطالعات فرصت های موجود برای توانمندسازی اعضای هیات علمی را به دانشکده ها ابلاغ نماید.