

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

**راهنمای کاربرد نتایج ارزشیابی استاد
در تصمیمات مدیریتی
(پیوست ۳ آیین نامه)**

مقدمه

نقش اعضای هیات علمی دانشگاهها در نیل به اهداف والای آموزشی، علمی، پژوهشی و توسعه پایدار و همه جانبه کشور غیر قابل انکار می باشد. ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی می تواند به توانمند شدن ایشان کمک نموده و بهبود نظام آموزشی را به همراه داشته باشد. قطعاً وجود نظامی که بتواند به بهترین و کاملترین وجهی، عملکرد اعضای هیات علمی را با داده های معتبر و پایا ارزیابی نماید، از ملزومات دانشگاهها می باشد. استفاده از نتایج حاصل از ارزشیابی اساتید به منظور بهبود عملکرد ایشان و همچنین تصمیم گیریهای مدیریتی از اهداف اصلی این نظام می باشد. آنچه که در بیشتر مطالعات به آن توجه شده و به عنوان نقیصه ای غیرقابل جبران دیده می شود، عدم استفاده شایسته مدیران دانشگاه از داده های حاصل از ارزشیابی است. از آنجا که طراحی و اجرای ارزشیابی مستلزم صرف هزینه، زمان و منابع زیادی هم از جانب مجریان ارزشیابی و هم تکمیل کنندگان فرمهای ارزشیابی است لذا چگونگی استفاده از نتایج این ارزشیابیها، از یک طرف باعث حفاظت از این منابع می گردد و از سوی دیگر در انگیزه ذینفعان مختلف درگیر در فرایند ارزشیابی استاد نقش به سزایی دارد. علاوه بر این لازمست در راستای اهداف اولیه طراحی و ایجاد این نظام اقدامات کارشناسی شده و درستی انجام گیرد. در حال حاضر در کلیه دانشگاههای کشور، از جمله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، با توجه به مفاد برخی آیین نامه های آموزشی، نتایج ارزشیابی سالانه اساتید در ارتقاءمرتبه و ترفیع پایه و موارد محدود دیگر، مورد استفاده قرار می گیرد. این راهنما که به عنوان پیوست آیین نامه ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی محسوب میشود، با توجه به اسناد بالا دستی و آیین نامه ها و دستورالعملهای موجود دانشگاه علوم پزشکی که در ذیل آمده، تهیه و ارائه گردیده است.

۱. آیین نامه اداری استخدامی اعضای هیأت علمی کشور سال ۹۱
۲. بند ۱ و ۲ از ماده ۲ آخرین نسخه از آیین نامه ارتقاء (شماره ۹۵/۷۴۲۰/دش تاریخ ۱۳۹۵/۴/۲۷) که به رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی و کیفیت تدریس فعالیتهای آموزشی استاد اشاره دارد.
۳. دستورالعمل ترفیع پایه دانشگاه که در آن به نمره کیفیت تدریس استاد بر اساس کارنامه صادر شده از EDC اشاره شده است.
۴. بند ۲-الف آیین نامه ارتقاء، رعایت نظم و شئونات آموزشی است که بر اساس نتایج ارزشیابی استاد، منظور می گردد.

هدف کلی

۱. عادلانه تر نمودن تصمیم گیریهای مدیریتی با توجه به کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی
۲. استفاده از نتایج ارزشیابی استاد در تصمیم گیریهای مدیریتی مرتبط با اساتید
۳. بهبود انگیزه تکمیل کنندگان فرمهای ارزشیابی به ویژه دانشجویان

راهنمای کاربرد نتایج ارزشیابی استاد در تصمیمات مدیریتی

۴. افزایش انگیزه اساتید برای ارتقاء عملکرد آموزشی خود به دلیل پررنگ تر شدن نقش ارزشیابی
۵. برنامه ریزی برای بهره گیری از نتایج ارزشیابی استاد برای تشویق اساتید بنا به مقتضیات دانشکده و دانشگاه
۶. ایجاد پویایی و نشاط در امر آموزش و تقویت انضباط

کاربران (گروههای هدف)

- مدیران سطوح مختلف دانشگاه از قبیل: رئیس دانشگاه، معاون آموزشی دانشگاه، معاون پژوهشی دانشگاه، مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، رؤسای دانشکده ها، معاونین دانشکده ها، مدیران گروههای آموزشی
- هیأت ممیزه
- کمیته ترفیع پایه
- دبیرخانه جذب هیأت علمی
- سایر مواردی که در قانون مشخص شده است.

تعاریف

ارزشیابی : فرایند، تعیین کردن (Delineating) ، به دست آوردن (Obtaining) و فراهم ساختن (Providing) اطلاعات مفید برای قضاوت در تصمیم گیری ها (استافل بیم) یا جمع آوری و به کار گیری اطلاعات در جهت اتخاذ تصمیم برای یک برنامه و یا جمع آوری شواهد ، تفسیر ، قضاوت و تصمیم گیری است. (شیرازی، علی، ص ۲۳۶)

ارزشیابی استاد: فرایند گردآوری اطلاعات در مورد عملکرد استاد (بر اساس منابع اطلاعاتی مختلف)، جمع بندی آنها، نتیجه گیری و قضاوت در مورد وی را ارزشیابی استاد می گویند.

نمره ارزشیابی استاد : نمره ارزشیابی هر استاد میانگین حسابی از میانگین نمرات ارزیابی دانشجویان از اساتید و میانگین نمرات مدیران از ارزیابی اساتید با لحاظ نمودن وزن مربوطه مطابق با آیین نامه جامع ارزشیابی استاد می باشد.

آئین نامه ارتقاء: منظور از آئین نامه ارتقاء، آئین نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی، جمهوری اسلامی ایران است.

ارتقاء: به تغییر مرتبه اعضای هیأت علمی از مربی به استادیار، یا از استادیار به دانشیار و یا از دانشیار به استادی اطلاق می شود.

راهنمای کاربرد نتایج ارزشیابی استاد در تصمیمات مدیریتی

ترفیع پایه: به اعضای هیأت علمی رسمی یا پیمانی (آموزشی و پژوهشی) در قبال هر یک سال خدمت آموزشی و پژوهشی قابل قبول در امور آموزشی و پژوهشی و یا مشاغل مدیریت یک پایه ترفیع اعطا می گردد. این ترفیع بر اساس آیین نامه ترفیع پایه و ضوابطی که شورای دانشگاه تعیین می نماید اعطا می گردد.

عضو هیات علمی تمام وقت جغرافیایی: فردی که به طور تمام وقت، ۵۴ ساعت در هفته طبق برنامه تنظیمی انجام وظیفه نموده و حق انجام کار انتفاعی تخصصی خارج از دانشگاه را ندارد.

عضو هیات علمی تمام وقت: فردی است که هفته ای چهل ساعت طبق برنامه تنظیمی در دانشگاه خدمت می نماید.

عضو هیات علمی نیمه وقت: فردی است که به صورت نیمه وقت و بر اساس مصوبه هیات امنای دانشگاه طبق برنامه تنظیمی در دانشگاه خدمت می نماید.

تعریف عملی روند مثبت ارزیابی: با توجه به کم بودن تعداد نمرات بین سالهای ارتقا از یک مرتبه به مرتبه بعد برای یک استاد، معناداری از نظر آماری امکان پذیر نیست ولی می توان افزایش اعداد را هم در این مورد روند مثبت ارزیابی نمود. علاوه بر این در مورد نمرات بالای ۹۰ تغییرات بسیار جزئی و کند خواهد بود. لذا عدم افت نسبت به سالهای مختلف را نیز میتوان به عنوان روند مثبت ارزیابی نمود.

حامیان قانونی - اجرایی

هیأت امنا، شورای دانشگاه، هیأت ممیزه، هیأت رئیسه، شورای آموزشی دانشگاه، دبیرخانه جذب اعضای هیات علمی، کمیته ارتقای مرتبه و ترفیع پایه سالیانه دانشگاه

تصمیمات مدیریتی که می توان بر مبنای برون داد ارزشیابی استاد اتخاذ نمود:

- تمدید احکام پیمانی (تعهدات) و ضریب K
- استخدام پیمانی
- استخدام رسمی آزمایشی
- تبدیل وضعیت استخدام رسمی قطعی
- تشویق کتبی اساتید
- ترفیع پایه سالانه اساتید
- پرداختهای تمام وقتی اساتید
- ارتقاء مرتبه اساتید
- انتصاب یا تفویض پستهای مدیریتی در حیطه آموزش از جمله رئیس دانشکده، مدیر گروه، معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده و مسئول دفتر توسعه

۱. در تمدید احکام پیمانی و ضرب K ، استخدام رسمی آزمایشی و تبدیل وضعیت به رسمی قطعی
کسب حداقل نمره کل ارزشیابی ۱۶ و نمره فراگیران ۱۵ الزامی و نمره اخلاق حرفه ای بر اساس مصوبه شورای دانشگاه می باشد. برای استخدام رسمی آزمایشی و یا رسمی قطعی کسب میانگین این نمرات در سه سال منتهی به تبدیل وضعیت الزامی است.
تبصره: در مواردی که تعداد تکمیل کنندگان فرم کافی نیست و یا اعتراضی وجود دارد، کمیته ای با مشارکت رئیس یا معاون آموزشی دانشکده، مسئول دفتر توسعه دانشکده و نماینده EDC تصمیم لازم را اتخاذ نمایند.

۲. تشویق کتبی اساتید
اساتیدی که نمره کل ارزشیابی آنها در طول سه سال از بقیه همکاران گروه خود بالاتر باشد بنا به صلاحدید دانشکده به نحو مقتضی مورد تقدیر کتبی و درج در پرونده پرسنلی قرار گیرند.
۳. ترفیع پایه:

ماده ۴ فصل سوم ویرایش نهایی آیین نامه اداری استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور مربوط به اردیبهشت ۹۱ به موضوع ترفیع پایه پرداخته است. بر همین اساس مقررات مربوط به اعطای ترفیع پایه در دانشگاه علوم پزشکی البرز تدوین و اعمال شده است.
ترفیع سالیانه بر اساس نمره ارزیابی توسط فراگیران خواهد بود که مبنای آن کسب ۷۵ از ۱۰۰ و یا ۱۵ از ۲۰ می باشد (در هنگام بررسی فرم ترفیع پایه، نمره ارزشیابی فراگیران سال قبل یا همان سالی که پایه به آن تعلق می گیرد مورد نظر است).

تبصره: در صورت پایین بودن نمره ارزشیابی، روند نمرات ارزشیابی سه سال مورد بررسی قرار می گیرد و براساس آن تصمیم گیری می شود. علاوه بر این، روند نمرات فراگیران در گروههایی که این مشکل بصورت عام وجود دارد مدنظر قرار می گیرد. همچنین نمرات ارزشیابی مربوط به اعضاء هیأت علمی دارای پست اجرایی که توسط فراگیران حین مسئولیت به آنان داده می شود، بر اساس مصوبه هیأت ممیزه ملاک تصمیم قرار می گیرد.

۴. تمام وقتی:
توصیه می شود دانشکده ها در پرداخت سقف تمام وقتی، از میزان درصدی که به فعالیتهای آموزشی اختصاص می دهند، درصدی را به کیفیت آموزش اختصاص دهند.

۵. ارتقای مرتبه:
در بند ۲ از ماده ۲ آیین نامه ارتقاء اعضاء هیأت علمی، کیفیت عملکرد آموزشی، که امتیاز آن برای اعضای هیات علمی آموزشی به شرح زیر آورده شده است:

راهنمای کاربرد نتایج ارزشیابی استاد در تصمیمات مدیریتی

حداقل	حداکثر	
۲۰	۱۵	مربی به استادیاری
۲۰	۱۶	استادیاری به دانشیاری
۲۰	۱۷	دانشیاری به استادی

بر اساس شیوه نامه اجرایی آیین نامه ارتقاء، ارزشیابی عملکرد آموزشی عضو هیات علمی با نظرخواهی از منابع مختلف شامل دانشجویان مقاطع مختلف، حداقل یکبار در سال و مسئولین (شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی و مدیرگروه آموزشی) یکبار در سال با استفاده از سامانه ارزشیابی استاد یا به صورت دستی، انجام می گیرد و در آخر هر نیمسال یا سال تحصیلی امتیاز کسب شده در طی کارنامه ای به ایشان و رئیس دانشکده بازخورد داده می شود.

- بهتر است در زمان ارتقاء، از روند نمرات ارزشیابی استاد، طی سالهای بعد از ارتقاء قبلی تا کنون استفاده شود.
- برای ارتقاء اعضای هیات علمی آموزشی کسب حداقل نمرات آموزشی ذکر شده لازم و ضروری بوده و در صورت عدم کسب حداقل نمره، ارتقاء به سالهای بعد موکول خواهد شد.

۶. انتصاب در پستهای مدیریتی آموزشی

توصیه می شود در انتصاب پستهای مدیریتی از قبیل رئیس دانشکده، مدیر گروه، معاون آموزشی دانشکده، مسئول دفتر توسعه دانشکده، معاون آموزشی بیمارستان، نمره کیفیت تدریس به عنوان یک شاخص در نظر گرفته شود.

تشویق ها و تسهیلات:

- افزایش سقف استفاده از فرصت مطالعاتی
- افزایش سقف اعزام به کنگره داخلی و خارجی
- موافقت با مأموریت آموزشی

۱. افزایش سقف استفاده از فرصت مطالعاتی

اساتیدی که میانگین نمره کل ارزشیابی سه سال آنان حداقل ۱۹ باشد می توانند در مواردی از قبیل تمدید فرصت مطالعاتی یا موارد مشابه به شرط رعایت ضوابط مربوطه در حوزه پژوهشی از امتیاز برخوردار شوند.

۲. افزایش سقف اعزام به کنگره داخلی و خارجی

اساتیدی که میانگین نمره کل ارزشیابی سه سال متوالی آنان حداقل ۱۹ باشد، بنا به صلاحدید معاونت پژوهشی در صورت فراهم بودن این تسهیلات، می توانند از این تسهیلات خاص استفاده کنند. افزایش تسهیلات اعزام به کنگره خارجی تا ۵۰ درصد یا اعزام به کنگره خارجی دو بار در سال افزایش سقف تسهیلات برای اعزام به کنگره داخلی بیشتر از ۲ بار در سال.

۳. موافقت با مأموریت آموزشی

در مواردی که بیش از یک نفر متقاضی استفاده از مأموریت آموزشی است. فرد با بالاترین نمره ارزشیابی کیفیت تدریس در اولویت قرار می گیرد.

برخورد با نمرات ارزشیابی پایین تر از حد انتظار:

در صورت کسب نمره ارزشیابی با میانگین نمره فراگیران کمتر از ۱۵ بنا به صلاحدید دانشکده و تصویب مرجع ذیصلاح دانشگاه یکی از تصمیمات زیر اتخاذ می گردد.

۱. تذکر حضوری یا کتبی
۲. تذکر کتبی با درج در پرونده
۳. عدم ترفیع پایه سالیانه
۴. عدم ارتقاء مرتبه
۵. عدم اختصاص یکی از مقاطع فراگیران (مثلا دستیار بالینی) به ایشان به صورت موقت تا زمان کسب نمره قابل قبول
۶. توقف موقت در ارائه واحدهای تخصصی یا پایان نامه تا زمان کسب نمره قابل قبول

این راهنما در جلسه مورخ ۱۴۰۰/۰۷/۰۳ شورای آموزشی و جلسه مورخ شورای دانشگاه دانشگاه علوم پزشکی البرز مطرح و مورد تایید و تصویب قرار گرفت.