

360 Degree Evaluation

نگرش ها و رفتار در ارزیابی عملکرد فراگیران بسیار اهمیت دارد و بهترین راه ارزیابی نگرش و رفتار، پرسش از افرادی است که در محیط کار بطور مستمر با فراگیر ارتباط دارند. به این روش ارزشیابی، آزمون ۳۶۰ درجه اطلاق می گردد.

ارزشیابی ۳۶۰ درجه نوعی ارزشیابی است که بر خلاف ارزشیابی های سنتی که پرسنل تنها توسط مدیران خود مورد ارزشیابی قرار می گیرند، ارزشیابی در یک شکل چرخشی توسط زیر دستان، هم رتبه ها، مدیران بالا دست و حتی عوامل خارج سازمان مانند مشتریان و... انجام می گیرد.

با توجه به پیچیدگی کار در محیط درمانی و لزوم توجه به رضایت و ایجاد ارتباط و هماهنگی با سایر ارائه کنندگان خدمات پزشکی در این شیوه سنجش برای بررسی عملکرد فراگیر از افراد مختلفی مانند پرسنل درمانی (پرستار، فیزیوتراپ، ...) بیمار، همراه بیمار، همکلاسان، فراگیران سال های بالاتر و پائین تر، و اساتید بررسی انجام می گیرد.

ارزشیابی ۳۶۰ درجه اطلاعات ورودی بازخورد را از یک رویکرد تک بعدی بالا به پائین به رویکرد چند بعدی (زیردستان، همکاران، و مشتریان) عمومیت می بخشد و می تواند یک ارزشیابی بدون مرز باشد.

مزایای استفاده از روش Degree 360

- ✓ افزایش آگاهی اساتید هیئت علمی در ارتباط با شایستگی های فردی فراگیران.
- ✓ درک صحیح فراگیران از ارزیابی دیگران نسبت به خودشان.
- ✓ اخذ بازخوردهایی به مراتب دقیق تر از کارآمدی و کارآیی.
- ✓ ارائه تصویر شفاف و واضح برای اساتید از عملکرد واقعی فراگیران.
- ✓ ایجاد فیدبک های مناسب و ارائه یک دیدگاه بهتر از کارآیی فراگیر.
- ✓ ایجاد دیدگاه جمعی از کارآیی فراگیران.

محدودیت های استفاده از روش Degree 360

- بازخوردها می توانند بین فراگیران برخورد ایجاد کرده و تاثیرات منفی بگذارند.
- ارزیابی ممکن است دارای بازخوردهای صادقانه و واقعی نباشند.
- به زمان و انرژی زیادی نیازمند است.

مراحل و روش اجرا

- ◀ تعیین هدف
- ◀ انتخاب ابزار جمع آوری داده
- ◀ تصمیم گیری در زمینه موارد متناسب با ارزیابی کنندگان
- ◀ تصمیم گیری در مورد دریافت کنندگان ارزیابی
- ◀ آموزش ارزشیابی شوندگان و ارزشیابی کنندگان
- ◀ انتخاب ارزشیابی کنندگان
- ◀ توزیع پرسشنامه
- ◀ تحلیل اطلاعات ارزشیابی
- ◀ بازخورد ارزشیابی
- ◀ پیگیری اجرای فرآیند
- ◀ تکرار فرآیند

چون این ارزشیابی دارای منابع ورودی بسیار زیادی می باشد و محاسبات و تجمیع اطلاعاتی پیچیده ای دارد انجام دستی آن بسیار وقت گیر خواهد بود. لذا وجود یک سیستم مکانیزه با درجه هوشمندی مناسب جهت محاسبه، تجمیع و دسته بندی اطلاعات بسیار ضروری است. محرمانگی اطلاعات در این ارزیابی از اهمیت زیادی برخوردار است.



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر
معاونت آموزشی
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

روشهای ارزشیابی

ارزشیابی به روش ۳۶۰ درجه

Degree Evaluation 360

Degree 3 6 0

Website: <https://edc.bpums.ac.ir/>

Email: edc.bushehr2020@gmail.com



077-33326189

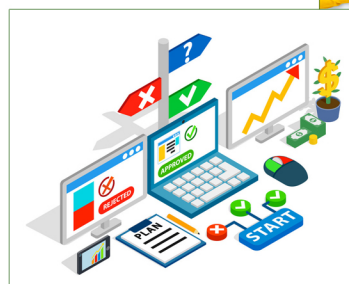
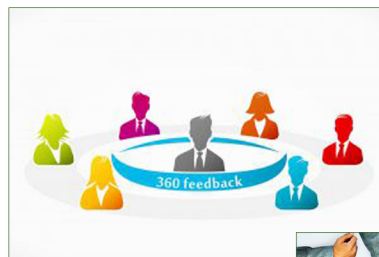
077-33331933

گرد آورنده: دکتر محمدرضا یزدانخواه فرد

دکترای تخصصی آموزش پزشکی

* شن عامل اساسی در موفقیت ارزیابی ۳۶۰ درجه

۱. هدفی روشن برای فرایند بیان کنید
۲. بازخورد ۳۶۰ درجه باید دربرگیرنده تمام ذینفعان باشد
۳. محرمانه بودن فرایند را حفظ کنید
۴. مالکیت فرایند را به ارزیابی شونده بسپارید
۵. فرایند را تا آخرین مرحله (ارائه بازخورد) ادامه دهید
۶. فرایند را تکرار کنید



پس از تکمیل پرسشنامه ها نظرات آن ها بر اساس موضوع جمع بندی و خلاصه شده و به فرد بازخورد داده می شود. بازخوردی که پس از ارزشیابی به فراگیر داده می شود به صورت کتبی ارائه می شود که در آن مجموع نظرات ارزشیابی کنندگان بطور دقیق منعکس شده است و بعد از بازخورد کتبی اظهار نظر فراگیر مورد توجه خواهد بود. باید موارد مورد ارزشیابی و نتایج ارزشیابی برای فرد کاملاً روشن و شفاف باشد و به اطلاع وی رسانده شود تا منجر به اصلاح گردد.

نکات کلیدی

* نکات کلی که پس از ارزشیابی باید در بازخورد مورد توجه قرار گیرند:

- ⑤ چهره به چهره باشد.
- ⑤ پیش از شروع گفتگو در این باره به فرد چند لحظه فرصت داده شود تا به نتیجه ارزیابی نگاه کند و از آن اطلاع یابد.
- ⑤ به ارزشیابی نقاط قوت و ضعف هر دو بپردازد.
- ⑤ به فرد اجازه اظهار نظر داده شود.
- ⑤ خودارزیابی را در فرد ترغیب کند.
- ⑤ بازخورد تهیه شده به سرعت به فرد ارزیابی شونده ارائه شود.
- ⑤ به وی کمک کند تا با مشخص کردن اهداف خود برای اصلاح خویش یک برنامه برای بکار بستن نتایج ارزیابی Action plan تهیه نماید.