**بنام خدا**

****

**معاونت آموزشی**

**مرکز مطالعات و توسعهآموزش علوم پزشکی**

**گروه ارزشیابی**

**" شیوه نامه ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی در سطح دانشکده"**



**سال 1396**

**عنوان صفحه**

* **مقدمه واهداف**............................................................................................................................. 3
* **کاربردارزشیابی**.............................................................................................................................4
* **ارکان ارزشیابی**..........................................................................................................................4
* ابزارهای ارزشیابی .............................................................................................................................5
* حیطه های ارزشیابی.............................................................................................................................5
* منابع ارزشیابی............................................................................................................................6
* فراگیران ........................................................................................................................... 6
* مدیران آموزشی ............................................................................................................................9
* ارزيابيواحرازمستندات.......................................................................................................................11
* **فرایند ارزشیابی ........................................................................................**......**..............**11
* **شیوه آنالیزوتجزیهتحلیلنتایجحاصلاز ارزشیابی**........................................................**.**14
* **تشکیلات ارزشیابی**...........................................................................................................................18
* **گروهبازبيني ارزشیابی** ......................................................................................................19
* **فرارزشیابی**.................................................................................................................**....**..21
* **پیوست ها(ابزارهای ارزشیابی)**.......................................................................................................22
* **مقدمه واهداف**

ارزشيابي عبارت است از جمع آوري سيستماتيك داده ها، تجزيه و تحليل و بكارگيري اطلاعات كه منجر به قضاوت ها و توصيه هاي ناظر به كيفيت مي شود.از ملزومات وجود فرايند ارزشيابي دقيق – عيني ، مستقل و مطلوب ، دستيابي به منابع علمي وصحیح وقابل استناد وطراحي فرايند براساس مستندات علمي است. ارزشیابی صحیح یعنی در کنار هم قرار دادن اطلاعات لازم از کلیه محورهای عملکردی به نحوی که بدرستی نشانه عملکرد آموزشی باشد.فلسفه ارزشيابي بهبود و ارتقاء فرايندها وتوانائی نیروی انسانی است که دردانشگاه علوم پزشکی،آموزش یکی ازمهمترین توانمندی نیروهای هیات علمی محسوب میگردد.آموزشيكيازوظايفاساسيومهماعضایهيأتعلميبوده وارزشيابيسازندهعملكردعضوهيأتعلمي،نقاطيكهقابليتاصلاحوبهترشدنداردرامشخصميكندوزمینهرابرایارایهبازخوردبهویفراهممیسازد.ارزشیابی بادوهدف وبه دوشکل سازنده وارتقابخش ((Formative وپایانی (Summative) صورت میگیرد. ارزشیابی سازنده برای شناسائی نقاط قوت وضعف باهدف تعالی سازمانی وارتقاتوانمندی نیروی انسانی با رفع نقاط ضعف وتقویت نقاط قوت اجرامیگردد درحالی که ارزشیابی پایانی برای اتخاذ تصمیم نهائی برای مثالمواردتصمیمگیریدرموردعضوهيأتعلمي (نظیرارتقایمرتبهیاتمدیدقرارداد) استفادهمیگردد.

باتوجه به ماهيت تخصصي فرايند والزامات علم ارزشيابي وتنوع وگستره طيف عوامل مرتبط با اجراي ارزشيابي تلاش شد باكلاسه بندي مناسب موضوعات ضمن پذيرش نقيصه حجيم بودن محتوي، مجموعه حاضر به عنوان راهنماي عملدردسترس علاقمندان وذينفعان قرارگيرد.

درتدوين اين شيوه نامه همچنين تلاش شد ضمن رعايت قواعد تدوين شيوه نامه، الزامات قانوني وانطباق با آئين نامه ارزشيابي اعضاي هيات علمي ، فرايند اجراي ارزشيابي ساده ، روشن بااختلاف تفاسيرحداقلي وبراساس ظرفيت وتوان اجرائي موجود بدون تحميل هزينه وواحداجرائي جديدي بوده وظرفيت اجراي هردونوع ارزشیابیاعضایهیأتعلمی(ارتقابخش ، پاياني )درهرنیمسال / سالآموزشیتوسطکلیهواحدهایآموزشیودانشکدههایدانشگاهعلومپزشکیتبریزراداراباشدتابامشخصکردننقاطقوتوضعفآموزشاساتیدوارائهبازخوردمناسببهاعضایهیأتعلمیبسترمناسبجهتارتقاءکیفیتآموزشاساتیددردانشگاهرامهیاساخته ومدیران دانشگاه را جهت اخذ تصمیمات مدیریتی درخصوص اعضای هیات علمی دانشگاه یاری نماید.بالحاظ پيشبيني بازنگري شيوه نامه حاضر درطي پنج سال ايندهباتوجهبهسرعترشدوارتقاكيفيدانشگاهمشتاقانه پذيراي نكته نظرات وپيشنهادات وانتقادات اساتيد وصاحب نظران دربهبود كمي وكيفي نظام ارزشيابي دانشگاه هستيم.

مركزمطالعات وتوسعه آموزش علوم پزشكي دانشگاه علوم پزشكي تبريز

گروه ارزشيابي آموزشی

* **کاربردارزشیابی**

دانشگاه علوم پزشكي تبريز برحسب ضرورت وهم راستا باسیاست های ارتقا كمي وكيفي برنامه هاي آموزشي وتوانمندي اعضاي هيات علمي ، به منظور فراهم كردن امكان ومستندات تصميم گيري درموارد زيرازنتايجحاصلازارزشيابي استفاده مینمایدمنوطبراینکهحيطه ها ومنابع وابزارهاي ارزشيابيیکسالقبلازاجرابهاطلاعاعضایهیاتعلمیرساندهشدهباشد.

* شناسائی نقاط قوت وضعف عملكرد آموزشي وارائهبازخوردمناسببه اساتيد ومسئولين آموزشي
* تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی
* ترفيع سالانه اعضای هيأت علمي
* ارتقای مرتبه علمي اعضای هيأت علمي
* تفويض مسؤوليت هاي اجرايي آموزشي به اعضای هيأت علمي
* اعطای امتيازات ويژه به اعضای هيأت علمي موفق (مانندانتخاباستادنمونهو...)

دفاتر EDO دانشكده ها ومراكز آموزشي درماني وظيفه آموزش و اطلاع رساني بموقعدرموردشیوهنامهارزشیابیعملکردآموزشیاعضاي هیاتعلمیونحوهارزشیابیرا بههمهذینفعانازجملهدانشجویان،اساتید،مسئولینآموزشیمربوطهبرعهده دارند.

* **ارکانارزشیابی**

انجام ارزشیابی دقيق وعيني باهدف ارزشیابی صحیح وعلمی، یعنی در کنار هم قرار دادن اطلاعاتلازم قابلاعتماداز کلیه محورهای عملکردی به نحوی که بدرستی نشانه عملکرد آموزشیفردمورد ارزشيابي باشدداراي ارکاني است كه درانجام واجراي ارزشيابي آموزشي اعضاي هيات علمي دانشگاه علوم پزشكي تبريز نيزلحاظ شده اند.

* داشتن دانش کافی از ارزشیابی
* مشخص نمودن وتعریف حیطه های مختلف مورد ارزشیابی
* مشخص نمودن منابع علمی قابل استناد جهت سنجش حیطه های توانمندی
* تهیه ابزارهای سنجش توانمندی درحیطه های ارزشیابی منطبق برسندبالادستي
* انسجام متناسب با روشهای اجرای ارزشیابی
* ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی منطبق براهداف ارزشیابی
* بررسی نقاط قوت، ضعف، تهدیدها و فرصتهاي ارزشيابي صورت گرفته

**تبصره :** باتوجه به اهمیت رعایت وظائف هفتگانه اعضای هیات علمی وضرورت اجرای حداقل انتظارات دانشکده ها وگروه های آموزشی ازاعضای هیات علمی درعمل به وظائف هفتگانه درعرصه های آموزشی - درمانی لازم است دانشکده ها وگروه های آموزشی مجموعه دانشگاه علوم پزشکی ضمن تعریف حداقل انتظارات عملکردی از اعضای هیات علمی ترتیبی اتخاذ نمایند که شرط اعمال ارزشیابی عملکرد آموزشی اساتید مستندات عمل به حداقل وظائف توصیف شده باشد.

* **ابزارهای ارزشیابی**

ابزارهای ارزشیابی متشکل ازگویه هاي است که عبارت است ازمعیاری باشاخصه های زیر که دراندازه گیری ورودی ها،فرایندها،ستانده ها وپیامدها مورداستفاده قرارمیگیرد.

* برگرفته از حوزه های سنجش وارزشیابی عملکردی اعضای هیات علمی وآیین نامه جامع ارزشیابی باشند.
* جهت اندازه گیری هرکدام ازورودی های منطبق برماهيت وعملكرد مربوطه وظائف اعضای هیات علمی باشند.
* روایی وپایایی لازم جهت سنجش هرکدام از ورودی های حوزه ارزشیابی را داشته باشند.
* منطبق بر سطح دانش وصلاحیت منبع مورداستفاده درارزشیابی باشند.
* قابل اندازه گيري واعتماد، روشن وصریح باشد.

ابزارهای اندازه گیری براساس محتوای محورهای ارزشیابی وتوانمندی های موردانتظاردرارزشیابی اعضای هیات علمی درحال حاضر بصورت پرسشنامه هاي الکترونیکی ودستی (براساس تعریف کاربردی) متشکل ازسوالهائي برای سنجش توانمندی درحوزه های مختلف ارزشیابی منطبق برآیین نامه جامع ارزشیابی میباشد.ساختاراصلی وچهارچوب ابزارهای ارزشیابی براساس محورها وحیطه های مختلف ارزشیابی توسط گروه ارزشیابی دانشگاه تدوین وتهیه شده سپس درکارگروه های تخصصی گروه های مختلف آموزشی بررسی وبالحاظ نمودن ویژگی ووظائف ویژه اعضای هیات علمی درهرگروه آموزشی ابزارهای ارزشیابی عضو هیات علمی ازنگاه منابع سه گانه ارزشیابی ( فراگیران ، مدیران ومسئولین آموزشی ،بررسي مستندات ) تدوین نهائی میگردد.فرم های تدوین شده درکارگروههایتخصصی، بعد ازتامین پایایی ( بااستفاده ازضریب الفای کرونباخ ، ولحاظ کردن نظرات حداقل ده درصد ازنمونه مورد نظروحصول ضریب 89/.) وروائی (حداقل صوری ومحتوی) درشورای ارزشیابی دانشگاه طرح ودرصورت تائید جهت اطلاع اعضای هیات علمی وتائید به گروه های آموزشی فعال درمجموعه دانشگاه علوم پزشكي ارسال میگردد.

برایرعایتعدالتوهمگوننمودنفرمهاازنظرساختاروتوزیعگویهها، ابزارهای ارزشیابی درتمامی دانشکده ها وگروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز درحیطه های زیر یکسان میباشد:

* فرم ارزشیابی تدریس نظری
* فرم ارزشیابی تدریس مهارت عملی (کارگاهی / آزمایشگاهی)
* فرم ارزشیابی تدریس بالینی
* فرم ارزشیابی آموزش اتاق عمل
* فرم ارزشیابی آموزش درمانگاهی

فرم های ارزشیابی زیر براساس ماهیت واهداف آموزشی متفاوت بصورت ویژه تدوین شده است :

* آموزش بالینی دانشکده پرستاری
* فرمارزشیابیآموزش رادیولوژی
* فرمارزشیابیآموزش پاتولوژی
* فرمارزشیابیآموزش بیهوشی
* **حیطه های ارزشیابی**

فعالیت های آموزشی اعضای هیأت علمی بسیار متنوع می باشند. هر یک از اعضای هیأت علمی به طور معمول در طیف وسیعی از این فعالیت ها درگیر هستند. به این لحاظ دراین ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی ووظائف محوله هر یک از اعضای هیأت علمی که در آن مشغول فعالیت می باشند متناسب با سهم هر یک از فعالیت ها ازمجموع فعاليتهاي عضو هيات علمي، و نیز سهم مخاطبین آن فعالیت مورد ارزشیابی قرار میگیرد. فعالیت های آموزشی اعضای هیأت علمی در هر يک از ششحوزه زیر قابل دسته بندی است:

* **آموزش دادن (تدریس)،** شامل ارايه سخنراني، آموزش دروس عملي، آموزش در گروه هاي كوچك (باليني و غيرباليني)‌، آموزش باليني (سرپايي، بستري، اتاق عمل و عرصه آموزشي)، مشارکت در گزارش صبحگاهي، مشارکت در سمينارها و کنفرانس هاي آموزشي، طراحي و بازنگري طرح درس و تهيه مواد آموزشي و كمك آموزشي براي ارايه دروس مربوطه
* **برنامه ریزی آموزشی،** از جمله طراحی و اجرای برنامه آموزشی جدید (مانند برنامه ريزي واحد درسی، چرخش باليني و ... )، اصلاح برنامه­های آموزشی موجود (بر حسب نتایج حاصل از نیازسنجی و یا نقاط ضعف و قوت برنامه)
* **راهنمایی و مشاوره،** شامل راهنمایی آموزش گیرندگان در سطوح مختلف برای افزایش بازدهی آنها در فعالیت­های یادگیری، یادگیری بهتر مهارت ها، نوشتن پروپوزال، گزارش و مقاله مرتبط با پایان نامه یا طرح تحقیقاتی بدون توجه به جایگاه حقوقی عضو هیأت علمی در موارد مذکور
* **مدیریت و رهبری آموزشی،** نظیر برنامه ریزی، پيگيري مستمر و فعال تعالي سازماني، ارزيابي مستمر اقدامات انجام شده، انتشار نتايج فعاليت هاي به عمل آمده و جذب منابع مورد نياز و سایر حیطه های مدیریت
* **ارزیابی فراگیران،** شامل طراحی سؤالات آزمون برای سطوح مختلف، همکاری در برگزاری آزمون، طراحی و اجرای روش ها و ابزارهای ارزیابی نوین یا آزمون در سطوح مختلف (با توجه به نقاط ضعف و قوت روش های موجود)
* **اخلاق حرفه اي** نظير احساس مسئوليت ، پاسخ دهي ، حسن رفتار ، رعايت شان استادي ، رعايت احترام
* **منابع ارزشیابی**
* به منظور دستیابی به اطلاعات صحیح وجامع درمورد عملکرد اعضای هیات علمی ، بااستفاده ازروش Triangulation اطلاعات مربوط به توانمندی وحیطه های فعالیت وعملکرد اساتید ازبیش از یک منبع جمع آوری میگردد.براي ارزشيابي فعاليت هاي آموزشي عضو هيأت علمي از منابع زير استفاده مي شود:
* نتايج حاصل از نظرخواهي از فراگيران
* نظرخواهي از مديران گروه هاي آموزشي ، معاونين آموزشي
* نتايج حاصل از ارزيابي واحرازمستندات و مدارك مربوط به فعاليت هاي آموزشي توسط مسئولين EDO
* برای افزایش دقت وصحت ارزشیابی، برنامه ریزی اجرای ارزشیابی به گونه ای صورت میگیرد که از تمامی این منابع به صورت مناسب و متناسب با نوع فعالیت های آموزشی عضو هیأت علمی استفاده شود. به این منظوردر هرنيمسال تحصیلیطیف فعالیتها ووظائف محوله هرعضو هیات علمی درگروه های مختلف آموزشی دانشگاه باخود اظهاری اساتید درفرم مربوطه ثبت و پس از تأیید مدیر گروه به معاون آموزشي دانشكده / گروه ارایه میگردد.
* دردانشکده وگروه هایی که بیش از یک معاون آموزشی حضوردارند ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط معاونین آموزشی بالحاظ درصد ثابت مربوط به مدیران آموزشی صورت خواهدگرفت ولی انتخابمعاونآموزشیمسئولاجرای ارزشیابی دردانشکده / گروههایبابیشازیکمعاونآموزشیتوسطریاستدانشکده / مدیرگروهخواهد بود
* **نظرخواهی ازفراگیران**

براي ارزشيابي عملكرد آموزشي اعضاي هيات علمي محورهایمورداستفادهبراینظرخواهیازفراگیرانازابزارهاي ارزشيابي متشكل از گويه هاي زير استفاده ميگردد

* **توانمندي اعضاي هيات علمي در تدریسنظری :**
* **دانشتخصصی** : تسلطبهمطالب،بیاناهداف،پيوستگيوانسجامدرارائهمطالب،انتقالمطالبباروشهایمناسبوقدرتبيان،متناسببودنمطالببامقطعدانشجو،ومعرفيمنابع
* **مدیریت** : نظموترتيبوحضوربهموقع،توجهکاملبهکلاسوعدمتداخلخارجی،مديريتكلاس
* **مهارتهایارتباطی** : جلبمشاركتدانشجو،نحوهارتباطبادانشجو،آدابورفتاراجتماعيوتكريمدانشجو
* **ارزیابی فراگیران،** شامل طراحی بموقع سؤالات آزمون برای سطوح مختلف منطبق براهداف تدریس ، حضوردرجلسه برگزاری آزمون، رسیدگی بموقع به اعتراضات
* **اخلاقحرفه‌ای :**رعايتاصولاخلاقپزشكيورفتارحرفه‌اي،ارائهالگویرفتاریمطلوب
* **توانمندي اعضاي هيات علمي درآموزشبالینی**
* **دانشتخصصی :**تسلطاستادبهموضوع،روشنکردنانتظاراتازفراگیر،ميزانتاثیراستاددرحینبرنامه‌هايآموزشي،ارائهتوضیحاتروشنوقابلفهمدرحیطههایمختلفدانشی،نگرشی،مهارتی
* **مدیریت :**حضوراستادطبقبرنامهووقت‌گذاري،دردسترسبودندرآنکال
* **مهارتهایارتباطی** : جلبمشاركتدانشجویان،کارورزانودستیاراندرفعالیتهایبالینی،مشاورهوراهنماييوكمكبهرفعمشكلات،ارائهبازخوردبهروشمناسب
* **اثربخشی**: ایجاداعتمادبهنفسوقدرتتصمیم‌گیریدرکارورزودستیار، بهره گیری آموزشی درکشیکها

**اخلاقحرفهای:**رعايتاصولاخلاقپزشكيورفتارحرفه‌اي،ارائهالگویرفتاریمطلوب

* **ضوابط وشيوه مشاركت فراگيران درفرايند ارزشيابي**
* برای جلب مشارکت فراگیران در تکمیل فرم های ارزشیابی ، ضمنانتقالاهميتارزشيابيبايستيدرقدماول بصورت ایجاد فرهنگ و باور موثر بودن "نظرات دانشجویان در ارزشیابی اساتید"مدنظرقرارگيرد به شکلی که اهمیت وتاثیرارزشیابی های انجام شده درطي ادوارمختلف و اقدام مناسب مسئولین دانشگاه باجمع بندي نتايج ارزشيابي هاي صورت گرفتهبرای دانشجویان مشهود باشد . برای اجرای موفق ارزشیابی ومشارکت دانشجویان معاونین آموزشی مسئول اجرای ارزشیابی تادوره زمانی محدودی میتوانند موارد تضمین مشارکتی قیدشده درشیوه نامه را اجرائی نمایند
* فراگیران عبارتند از تمامي دانشجویان دوره های کارداني، کارشناسي، دکتراي عمومي، تخصصي، فوق تخصصي و تحصيلات تکميلي( بالحاظ موارد استثنا قيدشده دربخش فرايند اجرائي شيوه نامه )كه انتخاب واحدنموده اندوعضو هیأت علمی در آموزش آنها مشارکت دارد.
* نظرخواهی از فراگیران بایدبصورت الكترونيكي درفاصله زماني سه هفته مانده به اتمام دوره / نیمسال(دردوره های یک ماه یک هفته مانده به اتمام دوره ) تا يك روز قبل از اتمام دورهصورت گيرد تا ارزشيابي در زمان و مکان مناسب انجام شود به گونه ای که حداقل تأثیر را بر صحت و دقت اطلاعات گردآوری شده داشته باشد. از انجام نظرسنجی در زمان برگزاری آزمون پرهیز شود.
* نمونه گیری بايد از بين کليه فراگیرانی که عضو هیأت علمی در فرایند آموزش آنها درگیر است انجام شود. در اين نظرسنجي بايد نظرات آن دسته از فراگيران که (بنا مستندات موجود) به ميزان کافي با عضو هيأت علمي مواجهه مستقيم آموزشي داشته اند مورد تحليل قرار گيرد.
* فراگيرانيکهبیشاز17/4غیبتداشتهاند درفرايندارزشيابي دخالت داده نميشوند.
* حداقلتعدادپرسشنامههایتکمیلشدهبرایهرعضوهیأتعلمیحداقلباید 10 پرسشنامهازگروهفراگيراندرطولنیمسالتحصیلیباشد.
* درصورتیکهتعدادفراگیراندرهردورهارزشیابی5 – 10 نفرباشدتمامی فراگیران درارزشیابی شرکت میکنند.
* در صورتی که تعداد فراگیران در هر دوره ارزشیابی کمتر از 5 نفر باشد گردآوری بازخوردها، از طریق مصاحبه فردي و به صورت مجزا انجام می شود. به این منظور یکی از اعضای هیأت علمی دانشکده (خارج ازگروه موردنظر) به انتخاب معاون آموزشی دانشکده، نسبت به انجام مصاحبه با دانشجویان و تکمیل پرسشنامه نظرخواهی بر اساس نظرات ایشان اقدام می نماید.
* **تبصره:** در مواردي که به دلايل موجه از جمله کم بودن تعداد کل فراگيراني که عضو هيأت علمي بالقوه با آنها در تماس بوده است تعداد پرسشنامه هاي تکميل شده براي عضو هيأت علمي کمتر از اين تعداد باشد، معاون آموزشي دانشکده مراتب رابه شورای ارزشیابی دانشگاه /گروه ارزشیابی منعکس مینماید و گروه / شورای مذکور مي تواند تصميمات مقتضي را در اين زمينه اتخاذ نمايد.
* هرعضو هیات علمی درهرنیمسال تحصیلی در بازه زمانی معین که به دانشجویان اعلام می گردد ارزشیابی خواهد شد.
* دانشجویان بالینی ازسه هفته مانده به اتمام دوره تایک روز قبل ازاتمام دوره ارزشیابی اعضای هیات علمی بالینی گروه مربوطه را انجام خواهند.رزیدنت ها و فلوشیپ ها درپایان هر نیمسال وحداقل سالی یکمرتبه ودرنیمه اول بهمن ماه هرسال ارزشیابی اعضای هیات علمی گروه مربوطه را انجام خواهند داد.شایان ذکر است دستیاران توسط مدیران محترم گروهها به گونه ای ترغیب شوند که قبل از شرکت در امتحان ارتقاء سالیانه ارزشیابی اساتید را انجام داده باشند
* درتاييد مشاركت موردقبول فراگيران ، حداقل تعداد دانشجوياندر ارزیابی واحدهای نظریوواحدهای بالینی دانشجویان مقطع دکتری حرفه ای بیش ازپنجاه درصد دانشجویان در نظر گرفته شود.
* درتاييد مشاركت موردقبول دستياران ، دانشجویانتحصیلاتتکمیلیوفلوشیپیدرارزشيابي درصورتی که تعداد انها کمتراز 10 نفر باشد بايستي درهرنیمسال تحصیلی حداقل شركت 5نفر و درصورتیکه تعداد کل کمتر از 5 نفر باشند تمامی آنان در ارزشیابی مشارکت داده شوند.
* تعداد کل فراگیران در واحدهای عملی، آزمایشگاهی وکارآموزی در صورتیکه بیش از 15 نفر باشند، حداقل  آنان و درصورتيكه كمتراز 10 نفرباشندتمامی فراگیران در ارزشیابی مشارکت داده شوند.
* دانشجویان مقاطع غیردکتری دردوره های آموزش بالینی وکارگاه ها وواحدهای کارگاهی وکاراموزی وکارورزی درپایان دوره / کارگاه ارزشیابی اساتید را انجام میدهند و مدیران محترم گروهها دانشجویان را بگونه ای هدایت نموده ونظارت داشته باشندکهدانشجويان قبل از معرفي به دوره بعد ارزشیابی اساتید را انجام داده باشد.
* حداقل ساعتی که یک استاد باید در دروس نظری تدریس داشته باشد تا ارزشیابی برای او دارای اعتبار باشد، 4ساعتمی باشد
* حداقلزمانیکهیکاستادبایددرآموزش بالینی تدریسداشتهباشدتاارزشیابیبرایاودارایاعتبارباشد،یک هفتهمیباشد.
* **ارزشیابی ازنظر مدیران ومسئولین آموزشی**

دراین شیوه نامه مدیران و مسؤولان آموزشی شامل افرادی ازحوزه ریاست دانشکده ه هستند که مسؤولیت برنامه­ریزی و نظارت بر فعالیت­های آموزشی عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی را بر عهده دارند. این افرادحسب مورد شاملریاست دانشکده ، معاون آموزشی دانشکده ، مدیر EDO دانشکده ، مدیر گروه، رئیس بخش و معاون آموزشی بیمارستان می باشند.

* ارزشیابی اعضای هیات علمی بالینی توسط مدیرگروه مربوطه ومعاون / معاونین آموزشی مرکزوگروه آموزشی وارزشیابی اعضای هیات علمی غیربالینی توسط مدیرگروه مربوطه ومعاون / معاونین آموزشی گروه مرتبط به عنوان مدیران ومسئولین آموزشی صورت خواهدگرفت.

تبصره : درگروههائی که معاون آموزشی ندارند حسب نظر ریاست ومعاون آموزشی دانشکده میتوانند ارزشیابی از نظر معاون آموزشی را به معاون آموزشی دانشکده محول نمایند.

* براي ارزشيابي اعضاي هيات علمي توسط مديران لازم است مدت ارتباط ايشان در سمت فعلي با عضو هيأت علمي مورد نظر،حداقل سه ماه باشد.
* ارزشیابی توسط مدیران و مسؤولان آموزشی برای هر عضو هیأت علمی حداقل یک بار در سالانجام ميشود.
* ارزشيابيمدیران و مسؤولان آموزشی ازعضو هيات علمي از طریق پرسشنامه های ارزیابی الكترونيكيمربوطهکه پایایی و روایی آن تأیید شده است اخذ می شود. مدیران و مسؤولان آموزشی برای پاسخگویی به سؤالات موجود در پرسشنامه ها می توانند علاوه بر سوابق و مستندات موجود قبلی، در صورت لزوم از مشاهده فعالیت­های آموزشی عضو هیأت علمی و یا انجام مصاحبه با وی نیز استفاده نمایند.
* منابع ارزشیابی مدیران آموزشی دخیل دراجرای ارزشیابی عبارت خواهندبود از:
* مدیرگروه: فراگیران ، ریاست دانشکده ، مسئول EDO دانشكده
* معاون آموزشی مرکز آموزشی : فراگیران ، مديرگروه آموزشی مرتبط، مسئول EDO مركزآموزشي
* معاون آموزشی دانشکده : فراگیران،ریاستدانشکده /مديرگروه آموزشيمرتبط،مسئولEDOدانشكده
* مسئول EDO دانشکده / مرکز آموزشی : فراگيران ، مديرگروه آموزشي مرتبط، ریاست دانشكده / مركزآموزشي
* رییس دانشكده : فراگیران،مديرگروهآموزشيمرتبط،مسئولEDCدانشگاه
* تبصره : درارزشیابی مدیران ارشد دانشکده(رئیس ومعاونین دانشکده ها ) بالاترین مقطع تحصیلی فراگیران که بیشترین مواجهه آموزشی را داشته اند بعنوان ارزشیابی ازمنظزفراگیران لحاظ خواهدشد .
* ارزشیابی اعضای هیات علمی که علاوه برفعالیت آموزشی مسئولیت های اجرائی درواحدهای دانشکده دارند به شیوه زیرخواهدبود:
* ارزشیابی ازنظرفراگیران

ارزشیابی ازنظرمدير/ معاون / معاونین آموزشی گروه ، مسئولEDOدانشكده/ مرکزآموزشی

* **محورهای مورد استفاده برای نظرخواهی از مدیران در مورد کیفیت مشارکت عضو هیأت علمی در فعالیتهای هاي آموزشي عبارتند از:**
* **دانش تخصصی** : توجه به سطوح دانش فراگیران در برنامه‌ها، كيفيت عمومي سخنرانی در مقایسه با سایرین، حرکت در جهت بهرمندی ازتازه‌هاي علمي و فني
* **اثربخشی**: وقت‌گذاري، مشارکتفعالدرراهنماییومشاورهپایاننامهها،حضور فعال، مؤثر و طبق برنامهدرفعالیتهای اموزشی
* **ویژگی های حرفه‌ای**:رعايت اصول اخلاق پزشكي و رفتار حرفه‌اي،رعایتنظموظوابطومقرراتاداری،انتقادپذيري و انعطاف، تعامل مثبت و سازنده با همکاران
* **مدیریت و رهبری آموزشی :**مشارکتدرارتقایکیفیگروهاموزشی ، مشارکت دراصلاح یا ارائه برنامه های جدید آموزشی
* ارزیابیفراگیران: رعایت ضوابط مرتبط با ارزیابی فراگیران
* **اخلاق حرفه اي :** پاسخگوئي ، تعامل وارتباط محترمانه با ساير اساتيد ،حفظ شان وجايگاه استادي
* لازم است در پرسشنامه های نظرخواهی نام و مسؤولیت فرد تکمیل کننده گنجانده شود. معاون آموزشيدانشکده ورئيس گروه ارزشيابي دانشکده موظف اند تمهیداتی اتخاذ نماید تا نظرات ارائه شده به صورت کاملاً محرمانه و با رعایت اصول رازداری نگهداری شود و مورد استفاده قرار گیرد.
* **ارزیابی مستندات و مدارك مربوط به فعاليت هاي آموزشيعضو هیأت علمی با استفاده از نظرات مسئولين EDO**
* مسئولين EDOیکی ازاعضاي هیأت علمی مركزآموزشي / دانشكده عضو هیات علمی مورد ارزشیابی می باشد که توسط رياستدانشکده / مركزآموزشيباهماهنگی مديرمركزمطالعات وتوسعه آموزش دانشگاه انتخاب می شوند
* ارزشيابي حاصل از نظرات مسئولين EDO به عنوان يكي از منابع ارزشيابي ازآنجاكه ميبايست مبتني برمستندات موجود درخصوص حيطه هاي مختلف ارزشيابي باشدداراي اهميت زيادي بوده وميتواند به عنوان مرجعي براي سنجش صحت ودقت ارزشيابي صورت گرفته توسط سايرمنابع ارزشيابي مورداستفاده قرارگيرد. لذا لازم است ابزارمورد استفاده توسط ايشان دربرگيرنده سنجه هاي لازمه براي سنجش تمام حيطه هاي ارزشيابي بوده واساس پرسشنامه وابزار كاملا متكي برجمع آوري واستناد برمستندات موجود درخصوص عملكرد وتلاش عضو هيات علمي درحيطه هاي مختلف ارزشيابي باشد.
* ارزشيابي صورت گرفته توسط مسئولين EDO باتوجه به اهميت وسنديت آن درصورت نياز ميتواند توسط مسئولين ارزشيابي دانشكده موردبررسي وارزيابي قرارگيرد لذا مسئول گروه ارزشیابی دانشکده عملکرد ارزشیابيآنان راموردنظارت وارزیابی قرارخواهند داد ولی معاون آموزشی مسئول ارزشیابی دانشکده وظیفه نظارت برعملکرد ورعایت اصول اخلاقی ( امانت داری ، رازداری، عدم سوگیری، دقت وتلاش درپيوست مستندات )آنان را برعهده داشته ودرصورت احراز عدم صلاحیت وی لازم استمراتب را جهت اخذ تصمیم قانونی به رئیس گروه ارزشیابی دانشکده اعلام نماید.
* گروه ارزشيابي دانشکده طيف عملكرد اعضاي هيات علمي درحيطه هاي مختلف ارزشيابي را براساس توزيع نمره عددي وشيوه احراز ومستندسازي فعاليت هاي آموزشي اعضاي هيات علمي را تدوين ودركارگاه آموزشي به مسئولين EDO منتقل ميسازد.
* اعضای هیات علمی میبایست درطی هرنیمسال تحصیلی بااعلامریاستدانشکدهجهت ارزشیابی،مستندات و مدارك مربوط به فعاليت هاي آموزشي در حیطه های ارزشیابیرا تهيه و به مسئولEDO دانشکده / مرکز آموزشی تحويل نمایند.مسئولین EDO مستندات ارائه شده رادرپرونده سوابق عضو هیات علمی نگهداري وجهت ارزشيابي درپايان هرنيمسال تحصيلي بهره برداری مینماید .
* ارزيابيواحرازمستنداتاز حیطه های پنجگانه ارزشیابی بر اساس پرسشنامه های ارزیابی استاندارد شده باتکیه برارزشیابی براساس مستندات موجود برای ارزشیابی گویه های تاثیرگذارانجام می شود. اين ارزيابي مي تواند از طريق مشاهده مستقيم يا غيرمستقيم فعاليت آموزشي عضو هيأت علمي صورت گيرد.لازم است نتایج ارزیابی به صورت محرمانه و بدون ذکر نام ارزشیابی کنندهبه اطلاع عضو هیأت علمی برسد.
* **فرایند اجرائی ارزشیابی دردانشگاه علوم پزشکی تبریزدر سطح دانشکده**

اجرای فرایند ارزشیابی نیازمند همکاری ومساعدت تمامی گروه های آموزشی ومراکز آموزشی درمانی است تا بصورت یکپارچه باشیوه ای واحد ومنسجم این فرایند درمجموعه دانشکده اجرائی گردد.دراین راستا وبرای توجیه وتوصیف شیوه نامه وهماهنگی های لازمه جهت اجرای ارزشیابی به شیوه ای واحد درتمامی واحدهای دانشکده، درابتدای اجرای ارزشیابیمعاونین آموزشی دانشکده وگروه های آموزشی، مراکز آموزشی درمانی ومسئولEDOدرجلسه ای باحضور رییس دانشکده شرکت مینمایند تادرخصوص نحوه اجرای ارزشیابی وموارد زیر به بحث وتبادل نظربپردازند :

* بحث وبررسی مشورتی درمورد اجرای شیوه نامه درمجموعه دانشکده
* بررسی شیوه اجرائی ارزشیابیدرهرکدام ازگروه های آموزشی
* بررسی مشکلات وچالش های موجود دراجرای صحیح وهمه گیر ارزشیابی
* نحوه بررسی وجمع بندی فرایند ارزشیابی درپایان هردوره ارزشیابی باتاکید برشناسائی نقاط قوت وضعف دانشکده

باتوجه به اینکه دانشکده عهده داروظائف برنامه ریزی آموزشی، کنترل و پایش آموزشی میباشند فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی زیرنظرریاستدانشکدهتوسط معاون آموزشی مسئول اجرای ارزشیابی ومسئول EDO وکارشناس آموزش/EDOجهت اجرای وظائف زیر هدایت واجرائی میگردد:

* برنامه ریزی وآمادگی برای اجرای ارزشیابی میان فراگیران در اخرهرنیمسال تحصیلی درگروه های غیربالینی ، وانجام ارزشیابی میان فراگیران درپایان هردوره آموزشی درگروه های بالینی
* اخذواحدهاوفعالیتهای آموزشی واجرائی موظفی تعیین شده عضوهیات علمی دانشکده / مرکزآموزشی درمانی بروشخوداظهاری از اعضای هیات علمی وتاییدمدیرگروه مربوطهدرابتدایهردوره ارزشیابی وبایگانی نسخه ای از آندرپرونده ارزشیابی عضو هیات علمی توسط مسئولین EDO
* بررسی ثبت واحدهای تدریس اعضای هیأت علمیدر هر نیمسال و ورود اطلاعات مربوطه درصورت لزومدر سیستم فاران تابیست روز قبل از شروع فرآیند ارزشیابی توسط کارشناس آموزش / EDO
* به روز رسانی اسامی اساتید و فراگیران مرتبط با اساتید در سیستم فاران تابیست روز قبل از شروع فرآیند ارزشیابیتوسطکارشناسآموزش / EDO
* توزیع ابزارهای ارزشیابی میان فراگیران ومدیران درسیستم فاران حداکثرتا هفت روزقبلازشروعفرآیندارزشیابیتوسطکارشناسآموزش / EDO
* تعیین و اعلام همگانی محدوده زمانی مناسب جهت ارزشیابی به فراگیران ومدیران درگروه های آموزشیتوسط مسئول EDO
* نظارت وپیگیری لازم جهت انجام ارزشیابی توسط منابع ارزشیابی درمحدوده زمانی مقرر توسط معاون آموزشی / مسئول EDO
* پیگیری انجام ارزشیابی نیم سال قبل / دوره قبل توسط فراگیران قبل از شروع نیمسال دوم/ دوره بعدتوسطمعاونآموزشی / مسئولEDO
* نظارت برجلب مشارکت تمامی دانشجویان درفرایند ارزشیابیتوسط مسئول معاونآموزشی / مسئولEDO
* ارائه گزارش کتبی به ریاست دانشکده درموارد عدم ثبت نتیجه ارزشیابی درسیستم فاران توسط منابع ارزشیابی توسط معاون آموزشی
* ارائه گزارش کتبی ازنتایج ارزشیابی برگرفته از سامانه فارانبه ریاست دانشکده در مورد وضعیت تدریس و آموزش ونمرات مربوطه به مدرسین هیأت علمی پس از اتمام زمان ارزشیابی در هر ترمتوسطمعاونآموزشیمسئول اجرای ارزشیابی دانشکده (بعدازدریافتتائیدیهارزشیابیازگروهارزشیابیدانشگاه)
* بازخورد به اعضای هیأت علمی که عملکردی پایین تر و یا بالاتر از حد قابل قبول داشته اند در جلسه ای با حضورریاست دانشکده ، معاون آموزشی و مدیر گروه مرتبط
* تهیه گزارش روند تغییرات نمرات ارزشیابی اعضای هیأت علمی توسط معاون آموزشی مسئولاجرایارزشیابیدانشکده و ارایه گزارش بصورت مکتوب و مستند به ریاست دانشکده به منظور استفاده در تغییرات آموزش (بهره برداری از نتایج نه تنها برای ارتقاء، ترفیع و انتخاب استاد نمونه؛ بلکه ضرورت دارد پایش و مانیتورینگ فعالیت های آموزش استاد با این روش نهادینه گردد و در صورت نیاز با تغییر عناوین تدریس، تغییر مقطع تدریس، تغییر محل تدریس، سعی در ارتقاء کیفیت آموزشی اعضای هیأت علمی دانشکده صورت پذیرد.)
* بررسی اعتراضات رسیده از اساتید درخصوص نمرات ارشیابی و پاسخگوئی به عضوهیات علمی توسط معاون آموزشی مسئولاجرایارزشیابیدانشکده
* هماهنگیلازمباگروهارزشیابیدانشگاهجهتاجرایارزشیابیدقیقوصحیح توسط معاون آموزشی مسول اجرایارزشیابی دانشکده

**تبصره 1 :**

* درهردوره آموزشی دانشجویانی که دارای مواجه آموزشی باهرکدام ازاساتیدگروه راداشته اند مشخص نموده ومطابقنوعواحدهایتدریسیاساتید نسبت به توزیع ابزارهای ارزشیابی میان فراگیران آن دوره آموزشی اقدام نماید.
* مسئولEDOمستقر درمراکز آموزشی تا یک هفته مانده به شروع دوره ارزشیابی نسبت به توزیع ابزارهای ارزشیابی درسامانه فاران میان مدیرگروه ، معاون / معاونین آموزشی مربوطه مطابق بانوع فعالیتهای آموزشی هرعضو هیات علمی اقدام نموده وثبت ارزشیابی توسط آنها را تایکروزقبلازاتمام زمان ارزشیابی پیگیری نماید

تبصره2:

* درپایان هردوره ارزشیابیریاست دانشکده کتبا اتمام فرایند ارزشیابی دردانشکده رابه گروه ارزشیابی دانشگاه ارسال مینماید.گروه ارزشیابی دانشگاه بعد ازرسیدگی به روند ارزشیابی و اعتراضات احتمالی واحراز صحت ودقت فرایند ارزشیابی دردانشکده مذکورقابلیت استفاده ازنتایج ارزشیابی را کتبابه دانشکده مربوطه اعلام میدارد.بدیهی است قبل از اعلام نظرگروه ارزشیابی دانشگاه ارائه بازخورد نتایج به اعضای هیات علمی واعمال قانونی مجازنخواهدبود..
* درصورت عدم مشارکت فراگیران درارزشیابی علیرغم تشویق وتوصیه های لازم ، مسئولین اجرای ارزشیابی دردانشکده / گروه / مرکز آموزشی درمانی میتوانند اقدام زیر را اجرایی نمایند
* عدم امكان رويت نمره درسامانه سما درصورت عدم شركت درارزشيابي
* اجازه انتخاب واحد درانتهای دوره زمانی انتخاب واحد
* **شیوه آنالیزوتجزیهتحلیلنتایجحاصلاز ارزشیابی**
* کلیه پرسشنامه های تکمیل شده توسط فراگیران و مدیران دارای اعتبار بوده و در جمع­بندی مورد استفاده قرار خواهند گرفت مگر در موارد زیر:
* تکمیل پرسشنامه توسط فردی که شرط حداقل مدت مواجهه یا آشنایی در مورد وی محقق نباشد، (اگرچه بهتر است این افراد از تکمیل پرسشنامه از ابتدا اجتناب نمایند)
* خط کشیدن در یک ستون در کلیه ردیف­ها
* اختلاف معنی دار بیش از %50 درمیانگین نمره ابزاردرمقایسه با روند منحنی نمره میان منابع
* عدم انطباق با مستندات موجود( باتعیین گروه ارزشیابی دانشگاه )

\*

* حداقل تعداد پرسشنامه های غيرمخدوش برای هر عضو هیأت علمی درهردوره ارزشيابي باید حداقل 10 پرسشنامه از گروه فراگيران و 2 پرسشنامه از مسئولین آموزشی ویک پرسشنامه احرازمستنداتتوسط مسئول EDOباشد.

تبصره : گروه های دارای بیش از یک معاون آموزشی فرمهای جمع آوری شده از معاونین آموزشی تجمیع وبه صورت یک نمره محاسبه میگردد

\*

* نتایج نظرخواهی از فراگیران باید به طور مناسب و با رعایت رازداری به اطلاع عضو هیأت علمی مورد ارزشیابیو مدیر گروه برسد. مدير گروه موظف است كه اين نتايج را به صورت كاملا محرمانه نگهداري نماید.
* نمرات ارزشیابی براساس فرمولی محاسبه می شود که شامل ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی مدیران ومسئولین آموزشی وومسئولینEDOمی باشد.
* نمره دهی براساس مقیاس نمره دهی عددی و امتیاز سوالات فرم های ارزشیابی از نظر وزن دهی به هر سوال یکسان می باشد.
* 40% نمرات ارزشیابی به فراگیرانازمقاطع مختلف تحصیلی که با عضو هیات علمی مواجه آموزشی داشته اند اختصاص مییابد.

**تبصره3** :

* از 40% نمره ارزشیابی فراگیران، 20درصد به دانشجویان (تحصیلات تکمیلی، دستیاران، فلوشیب ها و...) و 20درصد به سایر دانشجویان به شرح زیر اختصاص داده می شود.
* 10 درصد دانشجویان با معدل 16 به بالا و 10 درصد به سایر دانشجویان با معدل 12-16 (مربوط به نیمسال قبلی)، معدل زیر 12 نیز حذف گردد.

**تبصره 4 :**

در صورت نبود برنامه آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ودستیاری کل نمرات ارزشیابی فراگیران به سایر دانشجویان اختصاص خواهد یافت.

* از 40% اختصاص یافته به مسئولین آموزشی، 20درصد به مدیر گروه، 20 درصد به معاون / معاونین آموزشیاختصاص داده شود.
* درصورتی که از روسای بخش ها به عنوان منبع ارزشیابی استفاده گردد لحاظ شرائط زیر الزامی است :
* اعضای هیات علمی فعال در بخش مربوطه همگی متعلق به یک گروه آموزشی باشند
* نمره حاصل از ارزشیابی توسط رئیس بخش درمجموعه نمره حاصل از ارزشیابی توسط معاون / معاونین آموزشی تجمیع گردد
* با تشخیص و تأیید شورای ارزشیابی دانشگاه بارعایت سقف اختصاصی تعیین شده مسئولین آموزشی، درصدهای اختصاص داده شده حسب شرائط وفاکتورهای دخیل درهردوره ارزشیابی قابل تغییرخواهدبود.
* درارزشیابی مدیران گروه ها بارعایت قواعد شیوه نامه حیطه های ارزشیابی همانند سایراعضای هیات علمی بوده وامتیازات باتوزیع زیرخواهدبود .
* ارزشیابی توسط فراگیران 40%
* ارزشیابی مدیران مطابق شیوه نامه 40%
* ارزشیابی براساس احراز مستندات توسط مسئول EDO20%
* سهمهریکازاجزایاشارهشدهدربندهایایندستورالعملدرارزشیابیکلیکیفیتفعالیتهایآموزشیفردبشرحزیرمیباشد:

|  |  |
| --- | --- |
| منابع ارزشیابی | |
| نظرخواهی از رده های مختلف فراگیران | حداقل 40درصد |
| نظرخواهی توسط مدیران گروه هاي آموزشي ومعاونين آموزشي دانشكده / مراكز آموزشي | حداقل 40درصد |
| بررسی مستندات، ارزشیابیتوسطمسئولEDO | حداکثر20 درصد |
| جمع نمره | 20 |

* آنالیز نتایج حاصل از ارزشيابي حداقل بايستي شامل موارد زير باشد:
* میانگین،وانحرافمعیارنمرههرعضوهیأتعلمی درهردرسیابرنامهموردنظرخواهیدرمیان مدرسین ان درس / برنامه
* میانگینکلنمرهارزشيابيدرموردهرعضوعیأتعلمی درمیان گروه آموزشی
* میانگین نمره ارزشیابی عضو هیات علمی دردانشکده مربوطه
* برای استفاده از نتایج حاصل از نظرخواهی­های متناوب برای ارزشیابی عضو هیأت علمی به صورت زیر عمل خواهد شد:
* در صورتی که میانگین نمرات در هر نوبت ارزشیابی اختلاف معنی دار آماری نداشته باشد از میانگین کلیه نمرات استفاده خواهد شد.
* در صورت وجود روند صعودی در نتایج ارزشیابی پایین­ترین نمره ارزشیابی حذف و در محاسبه میانگین نمره کل وارد   
  نمی شود.
* در مواردي كه نتايج به گونه­اي باشد كه با دو حالت فوق مطابقت نداشته باشد تصميم گيري برعهدهگروه ارزشيابي دانشکدهخواهد بود.
* معاون آموزشيمسئول اجرای ارزشیابی دانشکده بعدازتائیدگروه ارزشیابی دانشگاه ،نتایجزیر را کتبا به ریاست دانشکده منعکس نموده ونتایج ارزشیابی توسط ریاست دانشکده بهبصورت کتبیومحرمانه به اطلاع عضو هیأت علمی مورد ارزشیابی رسانده میشود و یک گزارش کلی به معاونت آموزشی دانشگاه و مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی اعلام می نمایند.
* نتایج نظرخواهی از فراگیران به صورت یک نمره خام از سقف 20 نمره
* نتایج نظرخواهی از مدیران و مسؤولان ذی ربط به صورت یک نمره خام از سقف 20 نمره
* نتایجنظرخواهیازمسئولینEDOبهصورتیکنمرهخامازسقف 20 نمره
* سطح عملکرد آموزشی هرعضو هیات علمی درمیان اعضای هیات علمی دانشکده بصورت نمره نهایی 20 – 10
* نقاط قوت وضعف عملکرد آموزشی عضو هیات علمی بهمراه پیشنهادات وراهکار رفع نقاط ضعف در محدوده زمانی
* عضو هیأت علمی می تواند در صورتی که نقدی بر نتایج ارزشیابی انجام شده از خود داشته باشد (مشروط بر آنکه نقد مذکور صرفا در مورد نحوه اجرای ارزشیابی در مقایسه با آیین نامه ارزشیابی باشد) مراتب را ظرف مدت یک هفته به طور مکتوب به معاون آموزشيمسئول اجرای ارزشیابی دانشکده منعکس نماید.

معاونآموزشيمسئولاجرایارزشیابیدانشکده باید ضمن بررسی دلایل ارایه شده نسبت به بررسی ارزشیابی(ازنظرانطباق با شیوه نامه ودقت وصحت روندارزشیابی )و ارایه توضیحات به عضو هیأت علمی به صورت مكتوب اقدام نموده ودرصورت عدم اقناع شاکی مراتب را به گروه ارزشیابی دانشگاه منعکس نماید.

* **چگونگی تشویق و یا تذکر به استاد حسب مورد:**
* اگر نمره کل ارزشیابی استادبیش از 18باشد براساس آئین نامه تشویقی اعضای هیأت علمی ایشان مورد تشویق قرار می گیرند.
* چنانچه نمره ارزشیابی استاد درسطح کمتراز 12 باشد، توسط معاونآموزشيمسئولاجرایارزشیابیدانشکده به ریاست دانشکده معرفی میگردد،تادرصورتلزومجهتبررسیعللافتنمرهارزشیابیجلسه ای باحضورعضو هیات علمی ،ریاستدانشکدهومدیرگروهمربوطهدردانشکدهبرگزارگرددوراهحلهاییتوسطاعضایجلسهمانندشرکتدردورهآموزشپزشکی،کارگاههایتوانمندسازیاعضایهیاتعلمی،انجامارزشیابیمجددتوسطگروهارزشیابیبطورمحرمانهارائهگردد تا درفرصت زمانی معین شده توسط ریاست دانشکده جهترفعنکاتضعفتوسطعضوهیاتعلمی اقدام شود.
* درمورد اعضای هیات علمی که نمره ارزشیابی آنان کمتراز12 می باشد درصورتی که درفرصت زمانی ارائه شده توسط ریاست دانشکده سطح نمره ارزشیابی خویش را اصلاح ننمایندمراتب کتبا ومحرمانه به گروه ارزشیابی دانشگاه منعکس میگردد تا بعداز بررسی علل افت نمره ارزشیابی وتلاشهای عضو هیات علمی جهت اصلاح نمره ارزشیابی اقدامات زیرصورت گیرد:
* ارائه فرصت زمانی مجدد همزمان با ارائه آموزش های ویژه ارتقا توانمندی اساتیدودرصورت ضرورت انجام ارزشیابی توسط گروه ارزشیابی دانشگاه
* طرح درشورای ارزشیابی دانشگاه جهت بررسی واتخاذ تصمیم ودرصورت لزوم معرفی به معاونت آموزشی دانشگاه
* **رسیدگی به اعتراضات درخصوص ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی**

در صورت بروز تناقض در نمرات ارزشیابی و یا اعتراضموردیدرموردنمرهارزشیابی، اعتراض ظرف یک هفته کتبا توسط عضو هیات علمی معترض به معاون آموزشی دانشکده ارسال میگردد .موضوع وادله اعتراض توسط معاونآموزشیدانشکده مربوطهپیگیری وبررسیمیشودودرصورتبرطرفنشدنادله اعتراض یا عدم اقناع عضو هیات علمی،اعتراضبههمراه مستندات به گروه ارزشیابی دانشگاه ارسال میگردد.گروه ارزشیابی دانشگاه ضمن انجام کارکارشناسی وبررسی مستندات ، درصورت احراز هرکدام ازادله زیر راسا نسبت به ارزشیابی عملکرد آموزشی عضو هیات علمی توسطتیمارزشیابی کارآزموده انتخاب شده توسط رئیس گروه ارزشیابی اقدام مینماید :

* اعتراض به انتخاب ناصحیح ابزارهای ارزشیابی
* انتخاب نادرست فراگیران
* عدم انطباق مستندات با نتایج ارزشیابی
* عدم رعایت مفاد ائین نامه ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاهها

نتیجه ارزشیابی صورت گرفته توسط گروه ارزشیابی بهمراه مستندات به رئیس گروه ارزشیابی دانشگاه اعلام و نتیجه ارزشیابی صورت گرفته کتبا ومحرمانه به عضو هیات علمی ومعاون آموزشی دانشکده مربوطه اعلام میگردد .رای صادره درخصوص ارزشیابی عضو هیات علمی توسط گروه ارزشیابی دانشگاه بعد ازطی این مراحل قطعی وغیرقابل تجدیدنظرخواهد بود.

* **واحدهای دانشکده ای دخیل درارزشیابی آموزشی**

باتوجه به گستردگی دانشکده و آمار بالا و قابل توجه اعضای هیات علمی شاغل وتوزیع گسترده انان درواحدهای مختلف آموزشی ، درمانی ، برای انجام ارزشیابی صحیح وجامع بنحوی که ضمن پویائی دربرگیرنده طیف گسترده عملکرد اعضای هیات علمی باشد نیازمند همکاری ،مساعدت وهمسوئی تمامی واحدهای آموزشی دردانشکده های مختلف دانشگاه ومراکز آموزشی درمانی میباشد تاضمن پوشش تمامی اعضای هیات علمی، درجمع آوری وانالیز اطلاعات اصول دقت ، صحت وانسجام رعایت گردد.برای نیل به این اهداف فرایند ارزشیابی دردانشگاه علوم پزشکی تبریز توسط مجموعه بهم پیوسته ای باتوصیف ذیل اجرا میگردد:

* شورای ارزشیابی دانشکده
* گروه ارزشیابی دانشکده
* مديران گروههای آموزشی / معاون آموزشي ومسئول EDOمراکزآموزشی – درمانی
* **شورای ارزشیابی**

اجرای صحیح ودقیق فرایند ارزشیابی دانشگاه نیازمند سیاست گذاری ، نظارت وهدایت توسط مجموعه ای متشکل از مسئولین آموزشی وصاحب نظران وافراد اگاه براصول ارزشیابی است که اعضای آن بامعرفی مدیرمرکزمطالعات وتوسعه آموزش دانشگاه وباانتخاب و ابلاغ معاون آموزشی دانشگاه منصوب میگردند .اعضای شورای ارزشیابی عبارتنداز:

* رییس دانشکده ه(رئیس شورا)
* معاون آموزشی دانشکده
* مدیر دفتر توسعه آموزش علوم پزشکی دانشکده ( دبیر شورا )
* دو نفرازاعضای هیات علمی باسابقه واگاه به اصول ارزشیابی
* دبیر شورای ارزشیابی میتواند حسب موردرئیس یا معاون / معاونین آموزشی دانشکده یا مدیرگروه آموزشی مرتبط با موضوع مورد بحث درشورا را به عنوان مهمان جهت اخذ نظرات کارشناسی به جلسات شورا دعوت نماید

**وظائف شورای ارزشیابی دانشکده به شرح زیر است:**

* تعریف فرایند و نظارت برروندارزشیابی
* بررسی، بازبینی و اصلاح ابزارهای ارزشیابی
* بررسی وتائید شیوه نامه ارزشیابی واصلاحیه های مرتبط
* بازبینی فرایند ارزشیابی اجراشده درادوارگذشته وپیشنهاد تغییرات به شورای آموزشی دانشگاه
* بررسی وتائید طرح های فرا ارزشیابی در جهت ارتقای کیفیارزشیابی
* بررسی واعلام نظر درخصوص موضوعات ارجاعی از گروه ارزشیابی دانشگاه
* **گروه ارزشیابی:**

گروه ارزشیابی یکی ازگروه های مجموعه آموزشی دانشکده میباشد که وظیفه اجرای فرایند ارزشیابی درمجموعه دانشکده را برعهده داردکه اجزا مختلف این گروه عبارتند از:

* ارزشیابی آموزشی اعضای هیات علمی (علوم پایه وبالینی )
* ارزشیابی برنامه های آموزشی
* واحد تحلیل وارتقای کیفیت آزمونها

اهم ماموریت گروه ارزشیابی دانشکده عبارتند از :

* ارزشیابی سالانه اعضای هیات علمی دانشکده
* تاييد صحت اجراي فرايندارزشيابي
* ارزشیابی برنامه های آموزشی
* برگزاری جلسات شورای ارزشیابی دانشکده
* پیشنهاد بازبینی ابزارها و فرم های ارزشیابی اساتید در دانشکده جهت ارتقاء ارزشیابی اساتید
* نظارت برکیفیت وارتقا آزمون های دانشکده
* برگزاری کارگاه های آموزشیارزشیابی وتوانمندسازی اعضای هیات علمی منطبق بر حیطه های ارزشیابی
* بازرسی ، تعیین ورفع خطاهای نرم افزارهای ارزشیابی و خطاهای کارشناسی
* ارزشیابی محرمانه حضوری اساتید علاوه بر انجام ارزشیابی به روش الکترونیک
* بررسی اعتراضات اساتید به ارزشیابی انجام شده
* اجرای طرح های پژوهشی مرتبط با ارزشیابی

**کارشناسان ارزشیابی**

گروه ارزشیابی دانشکده جهت اجرای برنامه های مرتبط با ارزشیابی ازاعضای هیات علمی علاقمند بادانش ارزشیابی بعنوان کارشناس مسئول دربخش های ارزشیابی اعضای هیات علمی ، ارزشیابی برنامه های آموزشی ، ارتقا آزمونها بهره مند می باشد که بامعرفی مدیر دفتر توسعه آموزش علوم پزشکی به حکم معاون آموزشی دانشکده انتخاب می شوند. اهم وظایف کارشناسان واحد ارزشیابی عبارتند از:

* انجام مطالعات و بررسی متون جهت بازنگری ارزشیابی و ارتقاء آن
* نظارت وپیگیری توزیع صحیح وبموقع ابزار ارزشیابی میان منابع ارزشیابی وثبت ارزشیابی درموعد مقرر
* بررسی روند فرایند ارزشیابی ازنظر صحت ، دقت وتائید ارزشیابی بخش مربوطه
* جمع اوری ، انالیز وتجمیع اطلاعات حاصل ازارزشیابی وتشکیل پرونده ارزشیابی اعضای هیات علمی وگروه های آموزشی
* بررسی چالشها ومشکلات اجرای فرایند ارزشیابی درحیطه ها وبخش های مختلف وارائه راهکار مناسب
* بررسی مستندات وکارشناسی اعتراضات ارزشیابیواصله از جانب اعضای محترم هیات علمی
* **فرا ارزشیابی**

گروهارزشیابیدانشکده هبا همکاری گروه های آموزشی دانشکده ه بایددرفواصلمشخص ( هر3سالیکبار) وبهطورنظامند ،بااستفادهازنظراتاعضایهیأتعلمیوصاحبنظرانومنابععلمیموجوددرزمینهارزشیابیاعضایهیأتعلمی،وضعیتموجودو سیستمارزشیابیرابررسیودرصورتلزوموبراساسنتایجآننسبتبهرفعنقاطضعفوارتقاءسیستماقدامنماید.

Oدرمواردخاصوشرائطاستثنائیکهدراینشیوهنامهمطرحنگردیدهاستملاکعملنظرکارشناسیوتصمیممسئولگروهارزشیابیدانشگاهومدیرمرکزمطالعاتوتوسعهآموزشپزشکیخواهدبود

**شیوهنامهارزشیابیاعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریزدریکمقدمه،17بندوچهارتبصره درتاریخ درشورای آموزشی دانشگاه مطرح وطی مصوبه شماره مصوبگردیدوازتاریخ ابلاغ لازم الاجراخواهد بود.**