

بناام خدا



معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده علوم پزشکی سراب

آیین نامه جامع نظام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده علوم پزشکی سراب

کلیات

اعضای هیات علمی به عنوان اعضای مهم نیروی انسانی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی در تحقق اهداف عالی دانشگاهها که همان توسعه پایدار و همه جانبه کشور می باشد، بسیار موثر می باشند. بنابراین موفقیت دانشگاهها و دانشکده ها، قویا وابسته به توانمندیهای اساتید و بهبود و ارتقاء مستمر عملکرد ایشان می باشد. از طرفی ارتقاء سطح کیفیت آموزش و تربیت نیروی متخصص در راستای نیازهای جامعه از جمله رسالتهای دانشگاهها و دانشکده ها است. به همین دلیل حفظ و ارتقای کیفیت آموزش از وظایف اصلی اعضای هیات علمی و نظام آموزشی محسوب می شود. برای حفظ و ارتقاء کیفیت آموزش، برخورداری دانشگاهها و دانشکده از نظام منسجم و جامع ارزشیابی استاد لازم و ضروری می باشد. هرچند ارزشیابی استاد در حیطه آموزش دارای هدف ارتقاء سطح کیفی آموزشها و بهبود فرایند یاددهی - یادگیری و نهایتا تربیت دانش آموختگانی با توانمندی بیشتر و موثرتر می باشد، نظام ارزشیابی اساتید در دانشکده علوم پزشکی سراب با دو هدف اصلی ذیل طراحی و اجرا گردیده است:

۱. ارتقاء و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی

۲. کمک به تصمیم گیریهای مدیریتی به منظور تامین پاسخگویی اجتماعی نظام آموزشی دانشکده

در این نظام لازمست ارزشیابی ها به صورت مستمر و با استفاده از روشهای ارزیابی مختلف که دارای پایایی و روایی لازم میباشند انجام گیرد و در آن دیدگاههای دست اندرکاران مختلف لحاظ شود. لذا به منظور هدایت و هماهنگ نمودن برنامه های نظام ارزشیابی استاد در سطح دانشکده، آیین نامه نظام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده علوم پزشکی سراب تدوین گردیده است.

ارزشها و اهداف:

ارزشها: این آیین نامه بر مبنای ارزشهای زیر تدوین گردیده است:

- تکیه بر ارزشها و مبانی دینی و فرهنگی
- رعایت عدالت در قضاوت
- رعایت حقوق انسانها
- اولویت دادن به آموزش با کیفیت
- حفظ شان و منزلت اعضای هیات علمی
- احترام به دانشجویان و نظرات ایشان

اهداف:

این آیین نامه دستیابی به اهداف ذیل را دنبال می کند.

هدف کلی:

ارتقاء ساختار و فرایند ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی

اهداف اختصاصی:

- تعیین ساختار، فرایند و نکات اجرایی نظام ارزشیابی استاد
- افزایش پایایی و روایی ابزارهای ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی استاد
- هماهنگی بین دانشکده های مختلف در اجرای برنامه های ارزشیابی استاد با لحاظ نمودن تفاوت گروهها و رشته ها
- شفاف نمودن کاربرد نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مدیریتی در قبال اساتید

اهداف فرعی:

- آشنایی اساتید با نحوه ارزشیابی و پیامدهای آن

- آشنایی مدیران با نحوه ارزشیابی
- آشنایی مسئولین دفاتر توسعه آموزش با وظایف خود در نظام ارزشیابی استاد
- آشنایی اعضای کمیته ارزشیابی استاد با وظایف و مسئولیتهای خود
- آشنایی دانشجویان با نحوه ارزشیابی و پیامدهای آن
- کمک به اصلاح عملکرد اعضای هیأت علمی

اسناد بالادستی:

این آیین نامه در اجرای ماده ۴ (فرایند و ابزارهای ارزشیابی) پیوست شماره هفت (دستورالعمل ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی) شیوه نامه اجرایی آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی، تدوین شده است. در تهیه آن، هم راستایی با اسناد بالادستی که به بررسی و بهبود کیفیت عملکرد آموزشی استاد اشاره و تاکید دارند، مد نظر بوده است.

ماده ۱: دامنه و حدود آیین نامه

این آیین نامه با هدف تعیین ساختار، فرایند و نکات اجرایی سیستم ارزشیابی استاد تدوین شده و دامنه آن ارزشیابی پایانی که تنها با هدف (formative) کیفیت عملکرد آموزشی استاد می باشد. بدیهی است ارزشیابی تکوینی (summative) بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی انجام می شود از اهمیت ویژه ای برخوردار است و می توان حسب شرایط از آن استفاده کرد.

ماده ۲: اختصارات و تعاریف

۲-۱: اختصارات

استاد: عضو هیات علمی دانشکده اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و طرحی، در هر یک از مرتبه های علمی که کیفیت عملکرد آموزشی وی در نظام ارزشیابی استاد مورد ارزشیابی قرار می گیرد.

مدرس: اعضای غیر هیأت علمی که به نحوی در امر تدریس دانشجویان فعالیت می نمایند از جمله تدریس نظری، عملی، کارآموزی و کارورزی. قابل ذکر است در این آیین نامه هر موردی که در خصوص استاد مطرح می شود به مدرس نیز اطلاق می گردد.

آیین نامه ارزشیابی استاد: آیین نامه جامع نظام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده علوم پزشکی سراب

ارزشیابی استاد: ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده علوم پزشکی سراب

دانشکده: دانشکده علوم پزشکی سراب

مرکز مطالعات: مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده علوم پزشکی سراب

کمیته ارزشیابی: کمیته ارزشیابی استاد دانشکده علوم پزشکی سراب

۲-۲: تعاریف

نظام: مجموعه اجزائی که با هدفی مشترک در کنارهم با تاثیراتی که بر هم یا باهم دارند تشکیل یک کل را می دهند در حالیکه این کل از مجموع اجزاء برتر بوده و کارایی بیشتری دارد.

نظام ارزشیابی استاد: نظام یا سیستمی که اجزائی از قبیل فرایند گردآوری اطلاعات در مورد عملکرد استاد (بر اساس منابع اطلاعاتی مختلف)، جمع بندی آنها، نتیجه گیری و قضاوت در مورد آنها و استفاده از نتایج حاصله را در خود دارد.

فراگیران: شامل دانشجویان دوره‌های کاردانی، کارشناسی و دکترای عمومی است که عضو هیات علمی در آموزش آنها مشارکت دارد.

مدیران و مسئولان آموزشی: شامل افرادی هستند که مسئولیت برنامه ریزی و نظارت بر فعالیتهای آموزشی عضو هیات علمی مورد ارزشیابی را بر عهده دارند. این افراد برای اساتید دروس

نظری و عملی شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده، مدیر امور آموزشی و مدیر EDC می باشد. برای اساتید بالینی مسئولان برنامه های آموزشی رده های مختلف شامل رئیس دانشکده، رئیس بیمارستان، معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده، مدیر امور آموزشی و مدیر EDC نیز نظر می دهند.

شورای آموزشی دانشگاه: شورای متشکل از معاون آموزشی، مدیر امور آموزشی و تحصیلات تکمیلی، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش می باشد که به منظور تهیه و تدوین برنامه های آموزشی و کمک به امور اجرایی و فراهم آوردن امکانات در زمینه فعالیتهای آموزشی، تشکیل می شود.

ماده ۳: انواع فعالیتهای آموزشی اساتید

اساتید در حیطه آموزش وظایف و فعالیتهای متنوعی را در عرصه های مختلف و در مقاطع مختلف کاردانی، کارشناسی، دکترای حرفه ای به عهده دارند. به منظور ارزشیابی کیفیت عملکرد هریک از اعضای هیات علمی، طیف وسیعی از فعالیتهای آموزشی وی که در آن مشغول فعالیت می باشد مورد ارزشیابی قرار می گیرد. جمع بندی نهایی نتایج ارزشیابی باید متناسب با سهم یادگیرندگان رده های مختلف در ارتباط با فعالیتهای آموزشی استاد صورت گیرد. بر اساس ماده ۲ آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی دانشگاههای علوم پزشکی عرصه ها و فعالیتهای اعضای هیات علمی در حیطه آموزش، شامل موارد زیر می باشند:

۳-۱. آموزش نظری

۳-۲. کار در آزمایشگاه

۳-۳. کار در گروههای کوچک (بالینی و غیر بالینی)

۳-۴. آموزش بالینی (سرپایی، بستری، اتاق عمل و)...

۳-۵. راهنمایی پایان نامه

۳-۶. مشارکت در آموزش صبحگاهی

۳-۷. مشارکت در کنفرانسهای آموزشی

۳-۸. راهنمایی تحصیلی یا مشاوره دانشجویی

۳-۹. طراحی و بازنگری طرح درس

۳-۱۰. همکاری در برگزاری آزمون ها و ارزیابی های انجام شده از رده های مختلف آموزشی

۳-۱۱. تهیه مواد آموزشی و کمک آموزشی برای ارائه دروس مربوطه

۳-۱۲. مشارکت در برنامه های توانمندسازی اعضای هیات علمی

۳-۱۳. مشارکت در آموزش مداوم گروههای مشمول

۳-۱۴. آموزش در عرصه

ماده ۴: منابع اطلاعات در ارزشیابی استاد

برای ارزشیابی استاد باید از منابع چندگانه و معتبر استفاده کرد. این منابع باید بتوانند بیشترین و معتبرترین اطلاعات را از نحوه عملکرد وی در هر یک از نقشهای مربوطه داشته باشند. علاوه بر نظرات افراد می توان از برخی مستندات نیز به عنوان منبع اطلاعات در ارزشیابی استفاده کرد.

۴-۱. نظرات افراد:

با توجه به تعاملات استاد با افراد مختلف اطلاعات لازم در مورد چگونگی عملکرد آموزشی استاد را باید از منابع اطلاعاتی مختلف کسب کرد. در دانشکده علوم پزشکی سراب از نظرات افراد ذیل برای این منظور استفاده می شود.

۱. مدیران سطوح دانشکده

۲. دانشجویان در مقاطع مختلف

با توجه به شرایط و نیاز می توان منابع دیگر از جمله نظرات همکاران و حتی خود استاد را به کمیته ارزشیابی ارائه نمود تا در کمیته بررسی گردد.

۴-۲. مستندات:

یکی دیگر از منابع اطلاعات ارزشیابی استاد، شامل مدارکی دال بر عملکرد آموزشی استاد است. لازمست کیفیت این مستندات توسط کارشناس متخصص مورد بررسی قرار بگیرد. تعدادی از این مستندات عبارتند از:

- طرح دوره که توسط استاد تهیه شده باشد
- دوره های آموزشی و توانمندسازی که استاد شرکت کرده است
- منابع علمی تدوین شده توسط استاد، از قبیل درسنامه یا راهنمای مطالعه
- آزمونهای دروس مختلف استاد و نتایج تحلیل آنها
- طراحی سوال برای آزمونهای ارتقاء و آزمونهای جامع کشوری
- بازنگری برنامه درسی موجود یا طراحی برنامه درسی جدید
- مواد آموزشی نوآورانه، طرحها و گزارش های ارزیابی دوره یا برنامه که استاد طراحی یا اجرا نموده است
- ... و

ماده ۵: شیوه های جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی استاد

لازمست به منظور جمع آوری حداکثر اطلاعات پیرامون عملکرد آموزشی استاد از ابزارهای مختلف در ارزشیابی استاد استفاده گردد. این ابزارها شامل موارد ذیل میباشند:

۱. پرسشنامه: از پرسشنامه باید به منظور نظر سنجی از مدیران و دانشجویان استفاده گردد.
۲. مصاحبه با دانشجویان: در مواردی که ارزیابی توسط دانشجویان یا مدیران با اعتراض عضو هیات علمی همراه باشد یا تعداد دانشجویان کمتر از حد نصاب باشد و یا موارد مشابه دیگر که به تأیید کمیته ارزشیابی استاد رسیده باشد، باید از این ابزار استفاده گردد.

در صورت تشخیص کمیته ارزشیابی می توان از روش مشاهده به منظور تکمیل اطلاعات مورد نیاز ارزشیابی استاد در موارد خاص استفاده نمود. در صورت تمایل استاد از روش مشاهده و بازخورد به عنوان مکمل ارزشیابی استفاده شود.

لازمست کلیه حیطه های فعالیت استاد در امر تدریس، در پرسشنامه های دانشجویان (دانش تخصصی، مهارتهای طراحی آموزشی، مهارتهای ارائه آموزش و تدریس و ارزشیابی دانشجوی، مهارتهای مدیریت دوره و منش حرفه ای استاد) و مدیران (نظم و انضباط آموزشی، انجام وظایف آموزشی محوله، مسئولیت پذیری در آموزش، رفتار حرفه ای، کیفیت تدریس) پوشش داده شوند.

لازمست حداکثر هر سه تا پنج سال یکبار نسبت به بازنگری این ابزارها با توجه به نظرات ذینفعان اقدام شود.

لازمست پرسشنامه های مورد استفاده در دانشکده های مختلف با توجه به نوع درس (عملی یا تئوری و یا بالینی بودن) و گروه آموزشی دارای تنوع کافی و اختصاصی باشند.

ماده ۶: فرایند ارزشیابی استاد

فرایند ارزشیابی استاد بعد از تهیه چارچوب جمع آوری اطلاعات در مورد عملکرد آموزشی استاد، شامل ایجاد شرایط و بستر مناسب برای جمع آوری اطلاعات اختصاصی در مورد عملکرد آموزشی وی و نهایتاً جمع آوری از کلیه منابع اطلاعات می شود.

۱-۶. نظرخواهی از فراگیران

- نظرخواهی از فراگیران باید بطور مستمر حداقل در هر سال یکبار بعمل آید. توصیه می شود این نظرخواهی در فواصل نزدیکتری مانند پایان هر ترم انجام شود.

- در نظر خواهی های آنلاین امکان دسترسی افراد برای تکمیل پرسشنامه های الکترونیک، حتما قبل از آزمون پایان ترم باشد.
- حداقل ساعتی که یک استاد باید در دروس نظری تدریس داشته باشد تا ارزشیابی برای او دارای اعتبار باشد، ترجیحا، ۴ جلسه است. حداقل زمان مواجهه برای دروس بالینی ۵ روز کاری خواهد بود. این زمان برای دروس عملی آزمایشگاهی حداقل ۸ ساعت می باشد. در موارد خاص در این زمینه تصمیم گیری به عهده شورای آموزشی یا شورای معاونین دانشکده می باشد.
- واحد ارزشیابی استاد دانشکده با همکاری امور آموزشی و بیمارستان آموزشی مسئول انجام نظر خواهی و گردآوری اطلاعات میباشد.
- در نظر خواهی های دستی، لازمست دفتر توسعه دانشکده، پرسشنامه ها را بین دانشجویانی که با استاد مربوطه درس دارند توزیع کرده و پس از تکمیل، جمع آوری و به واحد ارزشیابی استاد ارسال نمایند.
- واحد ارزشیابی استاد مرکز مطالعات با همکاری دفاتر توسعه دانشکده مسئولیت طراحی ابزارها، طراحی فرایند اجرای ارزشیابی، تحلیل داده های ارزشیابی، صدور کارنامه ارزشیابی، ارسال کارنامه برای ذینفعان، ارائه بازخورد می باشد.
- در صورتی که تعداد فرمهای ارزشیابی در هر دوره ارزشیابی کمتر از ۵ فرم باشد ابتدا نظر خواهی از فراگیران به صورت دستی تکرار می شود، در صورتی که بازهم تعداد فرمهای ارزشیابی کمتر از ۵ فرم باشد، گردآوری بازخوردها از طریق مصاحبه فردی و بصورت مجزا انجام میشود. به این منظور یک کمیته سه نفره متشکل از معاون آموزشی دانشکده، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده و یکی از اعضای هیات علمی به انتخاب و تأیید رئیس دانشکده با در نظر گرفتن معیارهای مصوب شیوه نامه

ارزشیابی استاد دانشکده، نسبت به انجام مصاحبه با دانشجویان و تکمیل پرسشنامه
نظرخواهی بر اساس نظرات ایشان اقدام می نماید.

- حداقل تعداد پرسشنامه های تکمیل شده غیر مخدوش در هر دوره یکساله ارزشیابی
برای هر عضو هیات علمی در دروس نظری و عملی جمعاً باید ۱۰ پرسشنامه از کل
گروه فراگیران باشد. این تعداد برای دروس بالینی حداقل ۸ پرسشنامه می باشد.
- نتایج نظرخواهی از فراگیران نیز باید بطور مناسب و با رعایت رازداری و حریم شخصی
اعضای هیات علمی (به منظور کسب حداکثر نظرات و اطمینان فراگیران از عدم تاثیر
نظرات ارائه شده بر ارزشیابی آنها) پس از اعلام نمرات پایان ترم فراگیران توسط واحد
ارزشیابی استاد مرکز مطالعات، به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی و معاونت
آموزشی دانشکده برسد. معاونت آموزشی موظف است نسبت به نگهداری محرمانه نتایج
ارزشیابی احتیاط ورزد.

۲-۶. نظرخواهی از مدیران و مسئولان آموزشی ذیربط

لازم است ارزشیابی توسط مدیران و مسئولان آموزشی برای هر عضو هیات علمی حداقل یک
بار در سال (ترجیحاً دو مرتبه در هر سال تحصیلی در پایان هر نیمسال) انجام شود.
نظرات مدیران و مسئولان آموزشی از طریق پرسشنامه های ارزیابی ترجیحاً به صورت آنلاین
اخذ میشود مدیران و مسئولان آموزشی برای پاسخگویی به سوالات موجود در پرسشنامه ها
میتوانند علاوه بر سوابق و مستندات موجود قبلی در صورت لزوم از مشاهده فعالیتهای آموزشی
عضو هیات علمی و یا انجام مصاحبه با وی و همچنین شواهد و مستندات مرتبط با فعالیتهای
آموزشی ایشان نیز استفاده نمایند.

لازم است در پرسشنامه های نظرخواهی نام و مسئولیت فرد تکمیل کننده گنجانده شود. واحد ارزشیابی استاد موظف است تمهیداتی اتخاذ نماید تا نظرات ارائه شده بصورت کاملا محرمانه و با رعایت اصول رازداری نگهداری شود و مورد استفاده قرار گیرد.

نتایج نظرخواهی از مدیران (بدون ذکر نام مسئول) باید بطور مناسب و با رعایت رازداری و حریم شخصی اعضای هیات علمی به ایشان بازخورد داده شود.

۳-۶. چگونگی ترغیب / الزام فراگیران به تکمیل فرمهای ارزشیابی و ضمانت اجرایی

آن

لازمست با توجه به شرایط دانشکده در هر مقطع زمانی تمهیداتی از قبیل موارد ذیل را پیش بینی و اعمال شود.

کلیه دانشجویان برای الزام انجام ارزشیابی اساتید و راهکار مورد نظر دانشکده در این زمینه، توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده توجیه شوند.

ارائه کارت ورود به جلسه آزمون دانشجویان، منوط به تکمیل فرمهای ارزشیابی استاد باشد. دانشجویانی که فرمهای ارزشیابی آنلاین را تکمیل نمی کنند از دسترسی به هموا محروم خواهند بود. زمان و نحوه محرومیت را شورای آموزشی دانشگاه تعیین می نماید.

۷. نتایج نظرخواهی ها

۷-۱. روند تحلیل نتایج حاصل از نظرخواهی ها

- کلیه پرسشنامه های تکمیل شده توسط فراگیران و همکاران دارای اعتبار بوده و در جمع بندی مورد استفاده قرار خواهند گرفت مگر در موارد زیر:
- تکمیل پرسشنامه توسط فردی که شرط حداقل مدت مواجهه در مورد وی محقق نباشد (اگرچه بهتر است این افراد از تکمیل پرسشنامه از ابتدا اجتناب نمایند)

- پرسشنامه های فاقد مهر واحد ارزشیابی یا تکمیل شده روی برگه هایی که از طرف مرکز مطالعات توزیع نشده است (معمولا با رنگ آبی است)
- مشاهده خط خوردگی بیش از حد قابل قبول در یک فرم
- پرسشنامه هایی که همه آیتنها را " بسیار نامطلوب " زده باشند.
- خط کشیدن در یک ستون در کلیه ردیفها.
- نوشتن مطالب مغایر با اخلاق در فرم.
- لازمست موارد فوق در جلسات توجیهی به اطلاع دانشجویان رسانده شود.
- مسئولیت تشخیص پرسشنامههای مخدوش بر عهده مسئول واحد ارزشیابی استاد دانشکده میباشد و کلیه پرسشنامههای مخدوش باید ممهور به مهر " مخدوش است " گردد.
- آنالیز نتایج داده های دستی و الکترونیک به شکل جداگانه تهیه و بعدا در صورت لزوم (اگر یک استاد توسط هر دو روش ارزیابی شده باشد) با هم ادغام میشوند.
- برای جمع بندی نتایج حاصل از نظرخواهیها، بصورت زیر عمل خواهد شد :**
- نتایج نظرخواهی از فراگیران بصورت یک نمره خام از سقف ۲۰ نمره
- نتایج نظرخواهی از مدیران و مسئولان ذیربط بصورت یک نمره خام از سقف ۲۰ نمره
- 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 باشد.
- سهم هریک از ارزیابان در نتایج ارزشیابی به شکل زیر می باشد:**
- فراگیران : ۴۰ درصد
- معاون آموزشی دانشکده : ۳۰ درصد

• مدیر امور آموزشی : ۳۰ درصد

توجه: بهتر است ترتیبی اتخاذ شود که نتایج پنج یا ده سال گذشته در پروفایل استاد آورده شود و کارنامه ارزشیابی هر استاد دارای نموداری از روند این ارزیابی ها باشد. این کارنامه می تواند برای استفاده در کمیته های ارتقا و ترفیع پایه و غیره مورد استفاده قرار گیرد.

۲-۷. اعلام نتایج به استاد:

کارنامه ارزشیابی عملکرد آموزشی هر عضو هیات علمی به صورت کاملا محرمانه، همراه با بازخورد مربوطه توسط واحد ارزشیابی استاد مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی باید به نحو مقتضی به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی رسانده شود.

۳-۷. ارائه نتایج به مدیران:

نمرات نهایی ارزشیابی استاد توسط واحد ارزشیابی استاد مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی به صورت کاملا محرمانه به اطلاع رئیس دانشکده رسانده می شود تا ایشان بنا به مقتضیات و شرایط موجود در اختیار مدیر آموزش قرار دهد و یا به نحو مقتضی بازخورد مناسب به استاد ارائه نماید.

۸. اقدامات متعاقب اعلام نتایج

۱-۸. بازخورد ارزشیابی:

ارائه بازخورد صحیح از الزامات هر سیستم ارزشیابی می باشد. صرفا دریافت نمره ارزشیابی نمی تواند برای فرد نقش سازنده داشته باشد. لازم است در صورت مشاهده نمرات نامطلوب در ارزشیابی، توضیحات لازم است نسبت به بررسی موضوع اقدام و جهت رفع آن اقدام نمود. لازم به ذکر است تقدیر از کسب کنندگان نمرات مطلوب با توجه به شرایط و موارد مقتضی انجام گیرد.

۲-۸. نحوه پیگیری اعتراض اساتید به نتایج ارزشیابی:

- عضو هیات علمی میتواند در صورتی که نقدی بر شیوه و یا نتایج ارزشیابی انجام شده از خود داشته باشد. (مشروط بر آنکه نقد مذکور صرفا در مورد نحوه اجرای سیستم ارزشیابی در مقایسه با آیین نامه ارزشیابی باشد) مراتب را ظرف مدت یک ماه پس از ارسال کارنامه بطور مکتوب به کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده منعکس نماید.
- لازمست مدیر مرکز مطالعات، اعتراض استاد را در کمیته ارزشیابی استاد با حضور معاون آموزشی دانشکده مطرح نماید.
- کمیته ارزشیابی پس از بررسی اعتراض یا نقد مربوطه، باید پاسخ و اقدام پیشنهادی را به صورت محرمانه به عضو هیات علمی اطلاع داده و حسب مورد اجرا نماید.

۳-۸. کاربردهای نتایج ارزشیابی استاد:

علاوه بر ارائه بازخورد یکی دیگر از دلایل آگاه نمودن معاون آموزشی و مدیر امور آموزشی از نمرات ارزشیابی استاد، استفاده از نتایج مذکور در تصمیم گیریها مدیریتی است. از طرفی معاون آموزشی دانشکده نیز باید در مواقع لزوم، با رعایت اخلاق و حفظ شئون استاد از نمرات ارزشیابی اساتید مطلع شوند و در تصمیم گیریهای مرتبط بکار گیرند. نتایج ارزشیابی باید در مواردی از قبیل جذب، ترفیع پایه سالانه، ارتقای مرتبه استاد و بسیاری از تصمیمات مدیریتی مربوط به استاد استفاده شود.

۴-۸. تفاوت معنادار بین نتایج ارزشیابی فراگیران و مدیران

در صورت اعتراض استاد مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین ارزشیابی های وی، کمیته ارزشیابی موظف است موضوع را پیگیری و نتیجه را به اطلاع استاد برساند.

این آیین نامه در ۸ ماده در جلسه تاریخ ۱۴۰۳/۰۴/۰۲ در شورای آموزشی
دانشکده علوم پزشکی سراب مطرح و مورد تأیید و تصویب قرار گرفت.