



مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

بہ تعالیٰ



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم

آیین نامه جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قم

مقدمه

اعضای هیات علمی به عنوان مهمترین نیروی انسانی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی در تحقق اهداف عالی دانشگاهها که همانا توسعه پایدار و همه جانبه کشور می باشد، بسیار موثر می باشند. بنابراین موفقیت دانشگاهها، 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 است، که در برنامه راهبردی دانشگاه علوم پزشکی قم نیز به آن اشاره شده 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 دانشگاه از نظام منسجم و جامع ارزشیابی استاد لازم و ضروری می باشد. هرچند ارزشیابی استاد در حیطه آموزش دارای هدف ارتقاء سطح کیفی آموزش و بهبود فرایند یاددهی - یادگیری و نهایتا تربیت دانش آموختگانی با توانمندی بیشتر و موثرتر می باشد، نظام ارزشیابی اساتید در دانشگاه علوم پزشکی قم 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 دانشگاه

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 دانشگاه، آیین نامه نظام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قم تدوین گردیده است.

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 ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی، تدوین شده است.

۱. آیین نامه اداری استخدامی اعضای هیات علمی کشور مورخ ۱۳۹۱

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 شئون آموزش و کیفیت تدریس فعالیتهای آموزشی استاد اشاره دارد

ماده ۱: اختصارات و تعاریف

۱-۱. اختصارات

استاد: عضو هیات علمی دانشگاه 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 هیات 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 دانشگاه علوم پزشکی قم

ارزشیابی استاد: ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی قم

دانشگاه: دانشگاه علوم پزشکی قم

دانشکده: هر یک از دانشکده های موجود در دانشگاه علوم پزشکی قم شامل: پزشکی، پیراپزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و مامایی، بهداشت، طب ایرانی اسلامی، دین و سلامت

گروه آموزشی: هر یک از گروههای آموزشی موجود در دانشکده های مختلف در دانشگاه علوم پزشکی قم

مرکز مطالعات: مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی قم

دفتر توسعه: دفتر توسعه آموزش پزشکی هر یک از دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی قم

کمیته ارزشیابی: کمیته ارزشیابی و اعتباربخشی دانشگاه علوم پزشکی قم

۱-۲. تعاریف

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 دوره های کاردانی، کارشناسی، دکترای عمومی، تخصصی، فوق تخصصی و تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و PhD) 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 دانشکده، و مدیر گروه می باشد. برای اساتید بالینی مسئولان برنامه های آموزشی رده های مختلف در گروه، رئیس بخش و رئیس یا معاون آموزشی بیمارستان نیز نظر می دهند.

شورای دانشگاه: از ارکان مهم تصمیم گیری درباره خطمشی و تبیین سیاست های کلی دانشگاه به شمار می آید که متشکل از هیأت رئیسه، رؤسای دانشکده ها و پژوهشکده ها، مؤسسات و نمایندگان شوراهای رسمی دانشگاه است.

شورای آموزشی دانشگاه: شورایی متشکل از معاون آموزشی، مدیر امور آموزشی و تحصیلات تکمیلی، مدیر مطالعات و توسعه آموزش پزشکی و کلیه معاونین آموزشی دانشکده ها و دبیر ستاد شاهد و ایثارگر دانشگاه می باشد که به منظور تهیه و تدوین برنامه های آموزشی و پیشنهاد آن به شورای دانشگاه و کمک به امور اجرایی و فراهم آوردن امکانات در زمینه فعالیتهای آموزشی، تشکیل می شود.

ماده ۲: ارکان اجرایی ارزشیابی استاد و وظایف و مسئولیتهای هر یک

ارکان اجرایی ارزشیابی استاد در دانشگاه علوم پزشکی قم شامل شورای دانشگاه، معاونت آموزشی دانشگاه، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی و دانشکده ها می باشد که نقش هر کدام در زیر شرح داده می شود.

۱-۲. شورای دانشگاه

- تصویب آیین نامه جامع ارزشیابی استاد به استناد ماده ۲ آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی سال ۱۳۹۵
- سیاستگذاری لازم در حوزه ارزشیابی استاد

۲-۲. حوزه معاونت آموزشی

۲-۲-۱. شورای آموزشی

- تصویب موارد پیشنهادی کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات
- استفاده از نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مرتبط
- تصویب فرم های نظرسنجی ارزشیابی استاد
- بررسی فرایندها و موارد مرتبط با ارزشیابی استاد
- استفاده از نتایج ارزشیابی استاد در موارد مرتبط

۲-۲-۲. مدیریت امور هیأت علمی و هیات جذب

- استفاده از نتایج ارزشیابی استاد در جذب و ترفیع پایه اساتید
- استفاده از نتایج در تمدید قرار داد و تبدیل وضعیت اساتید

۲-۳. مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

۲-۳-۱. کمیته ارزشیابی و اعتباربخشی

- برگزاری جلسات کمیته ارزشیابی و اعتباربخشی دانشگاه
- اجرای فرایندهای ارزشیابی استاد که در حیطه وظایف مرکز مطالعات است
- همکاری در تهیه فرم های ارزشیابی استاد
- نظارت بر فرایند جمع آوری اطلاعات بوسیله فرمهای ارزشیابی
- جمع بندی و تحلیل نتایج
- ارسال نتایج به رؤسا و معاونین دانشکده ها
- فراهم کردن بستر لازم برای ارزشیابی آنلاین اساتید با حفظ اصول رازداری و محرمانگی در جمع آوری و نگهداری اسناد مربوطه
- اقدام و نظارت در زمینه ارتقاء سیستم ارزشیابی استاد
- رسیدگی به شکایات در خصوص فرایند و نتایج ارزشیابی استاد
- ارائه پیشنهاد انجام طرح های پژوهشی در زمینه ارتقاء سیستم ارزشیابی استاد
- صدور گواهی ارزشیابی برتر

شرح وظایف کمیته ارزشیابی و اعتباربخشی در خصوص ارزشیابی اساتید

- بررسی نقاط ضعف و قوت و بازخوردهای واصله در خصوص ارزشیابی استاد
- بررسی پیشنهادات واصله از دفاتر توسعه دانشکده ها
- پیشنهاد سیاست های لازم جهت ارتقاء سیستم ارزشیابی استاد
- بررسی اعتراضات اساتید به فرایند و نتایج ارزشیابی استاد و پیشنهاد اقدام مناسب
- پیشنهاد راهکار لازم برای ترغیب و الزام دانشجویان به تکمیل فرمهای ارزشیابی
- طراحی، بازنگری و تأیید نهایی پرسشنامه های مورد نیاز
- تشکیل جلسات به صورت ماهیانه و هم چنین بر حسب ضرورت

۲-۴. دانشکده ها

۲-۴-۱. رئیس دانشکده

- بررسی نتایج ارزشیابی استاد ارسال شده از طرف مرکز مطالعات
- ارائه بازخورد به اساتید با روشی که به صلاحدید رئیس دانشکده انتخاب می شود
- استفاده از نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مرتبط

۲-۴-۲. معاون آموزشی

- نظارت بر ثبت دقیق، کامل و به روز بودن اطلاعات سیستم در خصوص اساتید مسئول درس، اساتید همکار درس، نوع درس، دانشجویانی که آن واحد درسی را اخذ کرده اند جهت استفاده در سیستم ارزشیابی
- بررسی نتایج ارزشیابی استاد ارسال شده از طرف مرکز مطالعات
- ارائه بازخورد به اساتید
- استفاده از نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مرتبط

۲-۴-۳. دفتر توسعه آموزش دانشکده

- اجرای ارزشیابی استاد به شکل توزیع فرمها به صورت دستی (در صورت ضرورت) یا اطلاع رسانی در خصوص انجام ارزشیابی استاد به صورت آنلاین
- توجیه دانشجویان در خصوص اهمیت ارزشیابی و اطمینان دادن در خصوص محرمانگی
- ارائه راهکارها و پیشنهاد سیاستها به کمیته ارزشیابی
- ارائه آموزشهای توجیهی به دانشجویان و اساتید دانشکده
- بررسی اعتراضات رسیده در خصوص اشکالات سیستم سما و انعکاس آن به مسئولین مربوط به (معاون آموزشی دانشکده و کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات)

ماده ۳: منابع اطلاعات در ارزشیابی استاد

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

در دانشگاه علوم پزشکی قم از نظرات افراد ذیل برای این منظور استفاده می شود.

۱. مدیر گروه، معاون آموزشی دانشکده (معاون علوم پایه و معاون بالین در دانشکده پزشکی)، همکاران
۲. دانشجویان در مقاطع مختلف

ماده ۴: شیوه های جمع آوری اطلاعات برای ارزشیابی استاد

۴-۱. 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.
- 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) دارای تنوع کافی و اختصاصی باشند.
 - ضروری است توضیحات لازم در مورد اهمیت کاربرد و چگونگی تکمیل پرسشنامه‌ها بصورت شفاف و قابل فهم به فراگیران ارائه شود. این امر به عهده دفاتر توسعه دانشکده ها می باشد.

ماده ۵: فرایند ارزشیابی استاد

فرایند ارزشیابی استاد شامل ایجاد شرایط و بستر مناسب برای جمع آوری اطلاعات اختصاصی در مورد عملکرد آموزشی استاد می شود.

۵-۱. نظرخواهی از فراگیران

- نظرخواهی از فراگیران باید بطور مستمر حداقل در هر نیم سال یکبار بعمل آید. توصیه می شود این نظرخواهی در فواصل نزدیکتری مانند پایان هر چرخش بالینی (در کارآموزی و کارورزی ها) انجام گیرد.
- نظرخواهی از فراگیران باید در زمان و مکان مناسب انجام شود به گونه‌ای که شرایط زمان و مکان تاثیر نامطلوبی بر صحت و دقت اطلاعات گردآوری شده نداشته باشد. از انجام نظرسنجی در زمان برگزاری آزمون پرهیز شود.
- دستیاران تخصصی و فوق تخصصی به صورت دستی (هر سال یکبار) و یا به صورت آنلاین (در پایان هر دوره یا چرخش بالینی حداکثر هر شش ماه یکبار) اساتید بالینی که با آنها در آن چرخش یا دوره بوده اند را ارزشیابی کنند. لازمست دانشکده تمهیدات لازم را برای تشویق دستیاران به تکمیل این فرمها پیش‌بینی نماید.
- در نظرخواهی‌های آنلاین امکان دسترسی افراد برای تکمیل پرسشنامه های الکترونیک، حتما قبل از آزمون پایان ترم باشد.
- نتایج نظرخواهی از فراگیران نیز باید بطور مناسب و با رعایت رازداری و حریم شخصی اعضای هیات علمی توسط مرکز مطالعات، به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی، ریاست و معاون آموزشی دانشکده برسد. رئیس دانشکده موظف است ضمن نگهداری کاملا محرمانه آن، با صلاحدید خود و با توجه به شرایط، نتیجه ارزشیابی عضو هیات علمی را به اطلاع معاون آموزشی دانشکده و یا مدیرگروه برساند.

۵-۱-۱. چگونگی ترغیب / الزام فراگیران به تکمیل فرمهای ارزشیابی و ضمانت اجرایی آن

لازم است دانشکده ها با توجه به شرایط خود تمهیداتی از قبیل موارد ذیل را پیش بینی و راهکاری را اعمال نمایند.

- کلیه دانشجویان برای الزام انجام ارزشیابی اساتید و راهکار مورد نظر دانشکده در این زمینه، توسط دفتر توسعه 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 سما محروم خواهند بود. زمان و نحوه محرومیت را شورای آموزشی دانشگاه تعیین می نماید.

۲-۵. نظر خواهی از مدیران گروه

۳-۵. نظر خواهی از همکاران

۴-۵. نظر خواهی از معاونین آموزشی

۵-۵. تحلیل نتایج

• نتایج باید حداقل شامل موارد زیر باشد:

- میانگین نمره در هر درس در مورد هر عضو هیات علمی
- میانگین نمره تمام دروس هر عضو هیات علمی

• برای جمع بندی نتایج حاصل از نظر خواهی ها، بصورت زیر عمل خواهد شد:

- نتایج نظر خواهی از فراگیران بصورت یک نمره خام از سقف ۵ نمره
- نتایج نظر خواهی از مدیران و مسئولان ذیربط بصورت یک نمره خام از سقف ۵ نمره

• سهم هریک از ارزیابان در نتایج ارزشیابی به شکل زیر می باشد:

- فراگیران: ۴۰ درصد (۲۰ درصد دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دستیاران، و فلوشیپها، و ۲۰ درصد سایر دانشجویان)

تبصره ۱: در صورت نبود برنامه آموزش به دانشجویان تحصیلات تکمیلی کل نمرات ارزشیابی فراگیران به سایر دانشجویان اختصاص می یابد. در مواردی نیز که فقط دستیار تخصصی یا فلوشیپ دارند، کل نمره به ارزشیابی از این گروه اختصاص می یابد.

- همکاران: ۳۰ درصد
- معاون آموزشی از مدیران گروه: ۳۰ درصد یا مدیر گروه از اعضا گروه: ۳۰ درصد

ماده ۶: ارائه نتایج به مدیران

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

ماده ۷: اقدامات متعاقب اعلام نتایج

۱-۷. بازخورد

الف. میانگین نمرات ارزشیابی دانشجو از استاد پایین تر از نمره معیار (کسب نمره کمتر از ۳/۵)

۱. در صورتی که نمره ارزشیابی استاد پایین تر از نمره معیار دانشگاه "۳/۵" باشد، به استاد، مدیر گروه و معاون آموزشی به طور محرمانه اعلام خواهد شد. سپس جلسه ای توسط مدیر گروه و عضو هیات علمی به صورت محرمانه جهت بررسی علل احتمالی و راهکارهای حل موضوع برگزار و در نهایت در خصوص حل مساله به توافق می رسند. راهکارهای ذیل با هدف ارتقا کیفیت تدریس اساتید پیشنهاد می شود:
 - بررسی طرح درس و راهنمای مطالعه استاد توسط مدیر گروه
 - شرکت استاد در کارگاه های توانمندسازی از جمله کارگاه تعامل با دانشجو، مدیریت کلاس و کارگاه روش تدریس
 - استفاده استاد از روش مشاهده همتایان
 - بهره برداری استاد از خدمات واحد مشاوره EDC
۲. صورتجلسه نتایج جلسه به صورت محرمانه در دفتر مدیر گروه و دفتر معاون آموزشی نگهداری خواهد شد. استاد مربوطه اقدامات لازم را در خصوص ارتقاء کیفیت تدریس انجام خواهد داد .
۳. در صورت عدم رفع مشکل در نیم سال دوم، مجددا مشکل در جلسه ای با حضور مدیر گروه و عضو هیات علمی به صورت محرمانه جهت بررسی فرایند ارزشیابی، و همچنین بررسی علل احتمالی و راهکارهای حل موضوع برگزار و در نهایت در خصوص حل مساله به توافق می رسند. همچنین استاد مربوطه جهت توانمندسازی معرفی خواهد شد. استفاده از راهکار مشاهده توسط همتایان در این مرحله توصیه می گردد. صورتجلسه نتایج جلسه به صورت محرمانه در دفتر مدیر گروه و دفتر معاون آموزشی نگهداری خواهد شد. استاد مربوطه اقدامات لازم را در خصوص ارتقاء کیفیت تدریس انجام خواهد داد .
۴. در صورت عدم رفع مشکل در نیم سال سوم، درس مورد نظر به استاد دیگری برای تدریس واگذار شده و بنا به صلاحدید دانشکده و تصویب مرجع ذیصلاح دانشگاه (معاونت آموزشی 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

تبصره ۱: در صورت وجود اعتراض استاد نسبت به نتایج ارزشیابی، استاد می تواند حداکثر ۱۰ روز پس از دریافت نتیجه ارزشیابی، مراتب را به صورت کتبی به مدیر گروه مربوطه اطلاع دهد تا پس از ارسال به کمیته ارزشیابی و اعتباربخشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، نتایج ارزشیابی مجددا مرور شده و نتیجه ارزشیابی به عضو هیات علمی اطلاع داده شود.

- در مواردی که استاد ذی نفع سمت مدیر گروه را عهده دار است، ارزشیابی عملکرد مدیر گروه توسط معاونت آموزشی دانشکده انجام خواهد شد.

تبصره ۲: در مواردی که تعداد تکمیل کنندگان فرم ارزشیابی دانشجو از استاد کافی نباشد (کمتر از ۵۰ درصد به اضافه یک) کمیته ارزشیابی EDC تصمیم لازم را اتخاذ نمایند.

ب. نمرات ارزشیابی دانشجو از استاد بالاتر از نمره معیار (کسب نمره ۴/۵ و بالاتر از نمره کل ۵)

در مواردی که میانگین نمرات ارزشیابی اساتید توسط فراگیران ۴/۵ یا بالاتر باشد مشروط به موارد زیر، برای اساتید گواهی کسب نمره ارزشیابی برتر صادر خواهد شد:

- عدم کسب نمره ارزشیابی کمتر از ۳/۵ در هیچ یک از دروس در نیم سال تحصیلی مورد نظر
- تعداد دروس ارائه شده و ارزشیابی شده توسط استاد بیش از ۱ مورد باشد
- نمرات کارآموزی و کارورزی محاسبه نمیشود

در صورتی که میانگین نمرات ارزشیابی استاد برابر یا بالاتر از نمره معیار دانشگاه "۴/۵" بوده و موفق به اخذ گواهی کسب نمره ارزشیابی برتر گردد، نمره ارزشیابی برای انتخاب استاد نمونه در سطح دانشکده، و دانشگاه (در جشنواره های مرتبط) مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

ماده ۸: 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، مدیرگروه، معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده و مسئول دفتر توسعه
- تشویق ها و تسهیلات

۸-۱. در تمدید احکام پیمانی و ضریب K، استخدام رسمی آزمایشی و تبدیل وضعیت به رسمی قطعی کسب حداقل نمره کل ارزشیابی بر اساس آیین نامه ارتقای مرتبه اعضا هیات علمی الزامی می باشد.

برای استخدام رسمی آزمایشی و یا رسمی قطعی میانگین نمرات در سه سال منتهی به تبدیل مورد بررسی قرار می گیرد.
تبصره: در مواردی که تعداد تکمیل کنندگان فرم کافی نیست و یا اعتراضی وجود دارد، کمیته ارزشیابی EDC تصمیم لازم را اتخاذ نمایند.

۸-۲. تشویق کتبی اساتید: اساتیدی که نمره کل ارزشیابی آنها در طول سه سال متوالی از بقیه همکاران گروه خود بالاتر باشد باشد بنا به صلاحدید دانشگاه به نحو مقتضی مورد تقدیر کتبی قرار گیرند.

۸-۳. ترفیع پایه: ترفیع سالیانه بر اساس نمره ارزیابی توسط فراگیران خواهد بود که مبنای آن آیین نامه ارتقای مرتبه اعضا هیات علمی می باشد (در هنگام بررسی فرم ترفیع پایه، نمره ارزشیابی فراگیران در همان سالی که پایه به آن تعلق می گیرد مورد نظر است).

| حداقل | |
|-------|----------|
| ۱۵ | مربی |
| ۱۶ | استادیار |
| ۱۷ | دانشیار |

تبصره: در مواردی که تعداد تکمیل کنندگان فرم کافی نیست و یا اعتراضی وجود دارد، کمیته ارزشیابی EDC تصمیم لازم را اتخاذ نمایند.

۸-۴. تمام وقتی: پیشنهاد 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.

۸-۵. ارتقای مرتبه: ارتقای مرتبه بر اساس نمره ارزیابی توسط فراگیران خواهد بود که مبنای آن بند ۲ از ماده ۲ آیین نامه ارتقاء اعضا هیات علمی، و به شرح زیر است:

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

- 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 کسب حداقل نمرات آموزشی ذکر شده لازم و ضروری بوده و در صورت عدم کسب حداقل نمره، ارتقاء به سالهای بعد موکول خواهد شد.

۸-۶. 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.

۸-۷. تشویق ها و تسهیلات

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

۸-۷-۱. 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.

۸-۷-۲. 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 موضوع بند ۲ سومین صورتجلسه شورای اعزامهای علمی برای اعزام به کنگره داخلی بیشتر از ۲ بار در سال.

۸-۷-۳. 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.

ماده ۹: نحوه پیگیری اعتراض اساتید به نتایج ارزشیابی

- عضو هیات علمی می تواند در صورتی که نقدی بر شیوه و یا نتایج ارزشیابی انجام شده از خود داشته باشد (مشروط بر آنکه نقد مذکور صرفاً در مورد نحوه اجرای سیستم ارزشیابی در مقایسه با آیین نامه ارزشیابی باشد) مراتب را ظرف مدت یک ماه پس از اعلام نتایج در سما بطور مکتوب به مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه منعکس نماید.
- لازمست مدیر مرکز مطالعات، اعتراض استاد را در کمیته ارزشیابی با حضور رئیس دانشکده مربوطه یا نماینده وی (معاون یا مدیر گروه مربوطه) 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.

مراجع

- ❖ نقشه جامع علمی کشور
- ❖ آیین نامه استخدامی اعضای هیات علمی دانشگاههای کشور
- ❖ آیین نامه جامع نظام ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

- ❖ آیین نامه جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز
- ❖ آیین نامه جامع ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

این آیین نامه در ۹ ماده، در دویست و یازدهمین جلسه شورای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قم مورخ ۱۳۹۹/۰۹/۲۵ مطرح و مورد تایید و تصویب قرار گرفت.

بند الف-۱ از ماده ۷ در دویست و هجدهمین جلسه شورای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قم مورخ ۱۴۰۰/۰۶/۰۲ مطرح و مورد تایید و تصویب قرار گرفت.