

## نظر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد پیرامون راهکار مناسب جهت ارزیابی عملکرد

## ایشان در دانشگاه

## Surveying Opinion's of Faculty Members of Mashhad University of Medical Sciences Regarding the Appropriate Strategy Toward Their Academic Performance Evaluation

دکتر یلدا روانشاد<sup>۱</sup>، دکتر محمد اعتضاد رضوی<sup>۲</sup>، دکتر جعفر مدبر عزیزی<sup>۳</sup>، دکتر کیارش قزوینی<sup>۴</sup>، دکتر آذر فانی پاکدل<sup>۵</sup>، دکتر رضا پروانه<sup>۶</sup>، رؤیا وطن خواه<sup>۷</sup>، فاطمه پوراسماعیل<sup>۸</sup>، عصمت دلیریان<sup>۹</sup>، دکتر ساره حسینی<sup>۱۰</sup>

<sup>۱</sup> استادیار پزشکی اجتماعی، مرکز توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان قائم، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۲</sup> دانشیار گروه چشم، بیمارستان خاتم الانبیاء، مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۳</sup> پزشک، امور هیات علمی ساختمان قریشی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۴</sup> دانشیار گروه میکروبیولوژی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، مرکز تحقیقات مقاومت‌های میکروبی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۵</sup> استادیار گروه رادیوتراپی-آنکولوژی، مرکز تحقیقات سرطان، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۶</sup> پزشک، معاون اجرایی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.  
<sup>۷</sup> کارشناس ارشد آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.  
<sup>۸</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.  
<sup>۹</sup> کارشناس مامایی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، بیمارستان امام رضا، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.  
<sup>۱۰</sup> استادیار گروه رادیوتراپی و آنکولوژی، مرکز تحقیقات سرطان، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

نویسنده مسئول: دکتر ساره حسینی

نشانی نویسنده مسئول، مشهد، خیابان کوهسنگی، میدان الندشت، بیمارستان امید، پست الکترونیک: HosseiniS@mums.ac.ir

## چکیده

لیکرت ثبت گردید. سپس اطلاعات در نرم افزار SPSS وارد شده و مورد آنالیز قرار گرفت.

**یافته‌ها:** تعداد ۱۲۷ نفر عضو هیات علمی پرسشنامه را پر کردند. از این میان ۳۰٪ مرد و ۷۰٪ زن بودند. از نظر اعضای شرکت کننده، کارشناسان آموزش دیده، بهترین گزینه برای ثبت فعالیت های آنها هستند. بیشترین نارضایتی مربوط به استفاده از لاگ بوک، تایمکس و نظرسنجی از دانشجویان و دستیاران به عنوان معیار ارزشیابی بود.

**نتیجه گیری:** داده های مطالعه حاضر نشان داد که اعضای هیئت علمی با کلیت سامانه ای برای ارزشیابی خود موافقت. تجدید نظر در سه حوزه (استفاده از لاگ بوک، تایمکس و نظرسنجی از دانشجویان و دستیاران) با ارتقای کیفیت سامانه، افزایش رضایتمندی و اعتماد اعضای هیات علمی به آن همراه خواهد بود.

**واژه‌های کلیدی:** ارزشیابی، عضو هیات علمی، لاگ بوک الکترونیک

**مقدمه:** ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی به عنوان روشی برای ارتقای مراکز آموزش عالی، سابقه ای طولانی در مدیریت دانشگاه ها دارد. با توجه به تنوع فعالیت های عضو هیات علمی، شاخصی که بتواند همه این فعالیت ها را پوشش دهد و قضاوتی عادلانه و مبتنی بر واقعیت را ارائه دهد همچنان مورد سوال است. هدف این مطالعه بررسی نظرات و پیشنهادات اعضای هیات علمی پیرامون نحوه ثبت و ارزشیابی فعالیت های آنها توسط سازوکاری است که به این منظور از سال ۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی مشهد طراحی و اجرا شده است.

**روش کار:** مطالعه حاضر در سال ۱۳۹۳ بر روی اعضای هیات علمی شاغل در بخشهای بالینی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. از طریق طراحی پرسشنامه ای جامع که پایایی و روایی آن تایید شده بود، نظر اعضای هیات علمی پیرامون سیستم های مختلف ارزشیابی عملکرد آنها در سامانه فوق شامل HIS، لاگ بوگ الکترونیک، تایمکس، سامانه آموزش مداوم، سامانه توانمند سازی اساتید و نظرسنجی از دانشجویان، دستیاران و همکاران، استفاده از روش خوداظهاری و یا به کارگیری کارشناسان آموزشی پرسیده شد و در قالب معیار

remains ambiguous. The aim of this study was to investigate the comments and suggestions of faculties on how to register their activities by a system designed for this purpose in Mashhad University of Medical Sciences since 2012.

**Method:** The present study was carried on faculty members of Clinical Departments of Mashhad

## Abstract

**Introduction:** Performance evaluation of faculty members, as a way to promote education centers, has a long history in the management of Universities. Given the diversity of faculty member's activities, the index of covering all these activities and presenting a fair and factual judgement still

University of Medical Sciences in 2014. A comprehensive questionnaire, whose reliability and validity was confirmed was applied to assess the faculty comments regarding the variety of evaluation systems such as hospital information system (HIS), electronic log book, timex, continuing education system, enabling teachers system, survey of students, residents and colleagues, self report or educational experts using likert scale. Data were analysed through SPSS software.

**Results:** In this study 127 faculty members filled the questionnaire. Thirty percent of whom were male and seventy percent were female. According to attendees' comments, using educational experts

was reported as the best option to register faculty members' activities. The most reported dissatisfaction was about applying log book, timex and residents and students' surveying for evaluation.

**Conclusion:** The results showed that faculty members generally agree with the whole idea of evaluation system. The revision in three areas (of applying log book, timex and students and residents' surveying) will improve the system quality, increase faculty satisfaction, and make faculty members trust the system.

**Key words:** Evaluation, Faculty member, Electronic log book

آنان با شاخص های ارزشیابی فعلی است. به عنوان مثال فعالیتهای افراد در حوزه درمان علیرغم حجم بالا در سیستم ارزشیابی فعلی به خوبی دیده نشده است. از این رو از سال ۹۰ تدوین یک سامانه جامع ارزشیابی در دستور کار متولیان دانشگاه قرار گرفته است. مطالعه حاضر، نظرات و پیشنهادات اعضای هیات علمی که هدف برنامه ارزشیابی فوق هستند را پیرامون نحوه ثبت فعالیتهای آن ها بررسی میکند تا بتواند آن را مبنایی جهت اصلاح و ارتقای این سامانه قرار دهد.

## مقدمه

ارزشیابی، فرایندی که عملکرد اعضای یک سازمان را بصورت منظم رصد کرده و در جهت ارتقای فردی و سازمانی به کار بندد سابقه ای دیرین در مدیریت منابع انسانی دارد (۱). هدف از ارزشیابی، تشخیص شاخصهایی چون دانش، انگیزه و تعهد افراد با نیل به بهبود و تعالی نیروی انسانی و نهایتاً مجموعه ارگان و سازمان مربوطه است (۲). در فرهنگ مدیریت، ارزشیابی عملکرد عبارتست از ارزیابی میزان موفقیت مستخدم در کار که با فواصل معین و بصورت سیستماتیک انجام می شود (۳). دانشگاهها و مراکز آموزش عالی با تربیت نیروی متخصص و تولید علم زیرساخت های مهمی برای توسعه جوامع محسوب می شوند و طبعاً ارزشیابی از عملکرد اعضای هیات علمی شاغل و آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان اهمیتی مضاعف خواهد داشت. هر عضو هیات علمی مجموعه متنوعی از فعالیتهای را دنبال می کند که در حوزه علوم پزشکی فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و درمانی را شامل میشود. تدریس از گذشته به عنوان مهمترین مسئولیت یک عضو هیات علمی شناخته شده و انتظار می رود که فرد تمام تلاش خود را معطوف به ارتقای کیفیت تدریس کند (۴). با توجه به پررنگ شدن نقش پژوهش در فضای چندساله اخیر دانشگاهها، تلاش بیشتر در جهت انجام فعالیتهای پژوهشی حوزه دیگری از مسئولیت های یک عضو هیات علمی است و نهایتاً حوزه ای که بیشترین زمان یک عضو هیات علمی بالینی در آن صرف می شود حوزه درمان بیماران در مطب یا درمانگاههای آموزشی و اتاق های عمل است. ارزشیابی چنین طیف وسیعی از فعالیتهای که هر کدام شاخصهای ارزشیابی مخصوص به خود دارند در قالب یک فرایند ارزشیابی، کاری پیچیده است و برنامه ای جامع را می طلبد که جزئیات فعالیتهای اعضای هیات علمی را لحاظ کرده و با معیارهایی دقیق آنها را ارزشیابی کند. بطور کلی شاخصهایی که برای ارزشیابی عملکرد به کار برده می شوند باید به گونه ای باشند که دقت، صحت و اثربخشی فرایند ارزشیابی را افزایش دهند؛ یعنی بتوان به این شاخصها اعتماد کرد و قائم به فرد یا روش خاصی نباشند، تفاوت های میان اعضا را تشخیص داده و آنها را از یکدیگر جدا نماید و برای افراد تحت ارزشیابی مورد قبول و باور باشد (۵ و ۶). با وجود آنکه سیستم ارزشیابی اعضای هیات علمی از دیرباز در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی وجود داشته است اما پژوهش های مختلف نشان می دهد که تنها تعداد اندکی از دانشگاهها توانسته اند آن را بصورت جامع و سیستماتیک مدیریت کنند. اغلب، هر دانشگاهی به فراخور سوابق قبلی و انتظاراتش از اعضای هیات علمی نظام ارزشیابی مخصوص به خود دارد که گاه اجازه مقایسه اعضای هیات علمی دانشگاههای مختلف با یکدیگر را نمی دهد. به علاوه یکی از نارضایتی های اعضای هیات علمی دیده نشدن بسیاری از فعالیتهای

## روش کار

مطالعه حاضر در سال ۱۳۹۳ بر روی اعضای هیات علمی بخش های بالینی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام گرفت. به منظور ارزشیابی نظرات و پیشنهادات آنها در خصوص سیستم های ارزشیابی عملکرد ایشان پرسشنامه ای طراحی شد که دارای دو قسمت بود. قسمت اول اطلاعات دموگرافیک اعضای هیات علمی و قسمت دوم سوالاتی در خصوص سیستم های ارزشیابی عملکرد ایشان در دانشگاه شامل HIS، لاگ بوک الکترونیک، ثبت فعالیت های عضو هیات علمی توسط خود فرد (خود اظهاری)، ثبت فعالیت های عضو هیات علمی توسط کارشناس آموزشی گروه، ثبت فعالیت های عضو هیات علمی توسط کارشناسان مناسب موجود در بخش های بالینی با نظارت خود هیات علمی، ثبت فعالیت ها بر اساس اطلاعات ارسال شده توسط مدیر گروه، استفاده از سامانه آموزش مداوم (سخنرانی و شرکت در باز آموزشی)، انتقال اطلاعات موجود از سامانه توانمند سازی اساتید، سامانه نظرسنجی از دانشجویان و دستیاران در خصوص کمیت و کیفیت فعالیت های عضو هیات علمی، سامانه نظر سنجی از همکاران و پرسنل، استفاده از اتوماسیون اداری و ایمیل، سامانه پژوهان و تایمکس بود. در این سوالات از مقیاس لیکرت پنج تایی به صورت "بسیار مناسب، مناسب، بی نظر، نامناسب، و بسیار نامناسب" استفاده شد. روایی پرسشنامه تحت نظر کارشناسان آموزشی و اعضای هیات علمی تعیین شد و پایایی آن توسط تست retest تعیین گردید. سپس این پرسشنامه برای کلیه اعضای هیات علمی بالینی دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارسال شد سپس اطلاعات در نرم افزار spss16 وارد شده و مورد آنالیز قرار گرفت.

## یافته ها

در این قسمت ابتدا به ارائه آمار مربوط به ویژگی های دموگرافیکی و تعداد ۱۲۷ نفر از اعضای هیات علمی پرسشنامه را تکمیل و ارسال کردند. از این میان، ۲۹/۹٪ مرد و ۷۰/۱٪ زن بودند. میانگین مدت زمان عضویت در هیات علمی

۹/۳۹ ± ۱۲/۶۷ سال بود. ۱۵/۴٪ هیات علمی ضریب K، ۳۹٪ پیمانی، ۴۵/۵٪ رسمی بودند. از لحاظ رتبه علمی ۴۸٪ استادیار، ۳۸/۴٪ دانشیار و ۱۳/۶٪ استاد بودند. بیشترین گروه شرکت کننده در طرح گروه داخلی (۲۲ نفر) بود. جدول ۱

**جدول ۱- نظرات اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در مورد سازوکار ثبت فعالیت آن ها**

سیستم های ثبت فعالیت اعضای هیئت علمی	بسیار مناسب %	مناسب %	بی نظری %	نامناسب %	بسیار نامناسب %
۶- انتقال اطلاعات موجود در خصوص فعالیتهای درمانی از سامانه HIS (جراحی، ویزیت و ...)	۲۱/۱	۴۲/۳	۱۰/۶	۱۷/۹	۸/۱
۷- انتقال اطلاعات مربوط به فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی از سامانه لاگ الکترونیکی (Log)	۱۱/۳	۳۴/۷	۱۳/۷	۳۱/۵	۸/۹
۸- ثبت فعالیتهای عضو هیات علمی توسط خود فرد (خود اظهاری) (درج در سامانه ثبت فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی)	۱۹/۴	۳۲/۳	۲۲/۶	۱۸/۵	۷/۳
۹- ثبت فعالیتهای عضو هیئت علمی توسط کارشناس آموزشی گروه (درج در سامانه ثبت فعالیتهای آموزشی اعضای هیئت علمی)	۲۴/۶	۳۹/۷	۱۱/۹	۱۹/۸	۴
۱۰- ثبت فعالیتهای عضو هیات علمی توسط کارشناسان مناسب موجود در بخشهای بالینی با نظارت خود هیات علمی (درج در سامانه ثبت فعالیتهای آموزشی)	۳۱/۲	۳۴/۴	۱۶	۱۶/۸	۱/۶
۱۱- ثبت فعالیتهای عضو هیات علمی بر اساس اطلاعات ارسال شده توسط مدیر گروه	۲۲/۴	۳۵/۲	۱۸/۴	۱۹/۲	۴/۸
۱۲- انتقال اطلاعات موجود از سامانه آموزش مداوم (مربوط به سخنرانی و شرکت در بازآموزی ها)	۳۰/۱	۴۳/۹	۹/۸	۱۲/۲	۴/۱
۱۳- انتقال اطلاعات موجود از سامانه توانمند سازی اساتید (مربوط به سخنرانی یا شرکت در برنامه های توانمندسازی)	۱۴/۵	۴۴/۴	۲۱/۸	۱۶/۹	۲/۴
۱۴- سامانه نظر سنجی از دانشجویان و دستیاران در خصوص کمیت فعالیتهای عضو هیات علمی	۸/۸	۲۹/۶	۲۰/۸	۲۸	۱۲/۸
۱۵- سامانه نظر سنجی از دانشجویان و دستیاران در خصوص کیفیت فعالیتهای عضو هیات علمی	۸/۱	۳۶/۳	۱۷/۷	۲۳/۴	۱۴/۵
۱۶- سامانه نظر سنجی و گردآوری اطلاعات ارائه شده از همکاران و پرسنل در خصوص فعالیت عضو هیات علمی	۹/۵	۲۵/۴	۲۱/۴	۳۱	۱۲/۷
۱۷- انتقال اطلاعات مربوط به شرکت در جلسات و سایر انواع مشارکت از سیستم اتوماسیون اداری و ایمیل	۱۱/۴	۳۹/۸	۲۳/۶	۱۵/۴	۹/۸
۱۸- سامانه پژوهان جهت فعالیتهای پژوهشی	۲۱/۱	۴۳/۹	۱۷/۱	۱۳/۸	۴/۱
۱۹- تایمکس	۸/۲	۲۱/۳	۱۳/۹	۲۰/۵	۳۶/۱

مشهد از سال ۹۰ راه اندازی شد. اهداف این سامانه یکسان سازی، معادل سازی و امتیاز دهی کلیه فعالیتهای بصورت هماهنگ و متمرکز در سطح دانشگاه، امکان بررسی فعالیتهای اساتید بصورت متمرکز، محاسبه امتیازات بر اساس آیین نامه های ترفیع و ارتقاء، محاسبه موظفی و مازاد بر موظفی فعالیتهای کلیه اساتید بر اساس مرتبه علمی و سمت های اجرایی شان در دانشگاه و تهیه آمار و گزارشات متنوع جهت استفاده اساتید، مدیران گروه و روسای دانشکده ها به فراخور نیاز می باشد. طراحی سامانه فوق به گونه ای است که اطلاعات پژوهشی را از سامانه پژوهان، اطلاعات مرتبط با فعالیتهای اعضای هیات علمی بالینی را از لاگ بوک الکترونیک، اطلاعات مرتبط با ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را از سیستم HIS

**بحث**

بر اساس آیین نامه اداری و استخدامی اعضای هیات علمی دانشگاهها، فعالیت های مورد انتظار از اعضای هیات علمی در ۷ حوزه شامل فعالیتهای آموزشی، فعالیتهای پژوهشی، فعالیتهای فرهنگی و توسعه فردی، فعالیتهای اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات بهداشتی- درمانی و ارتقاء سلامت و فعالیتهای تخصصی در خارج از موسسه تعریف شده است (۷). لذا یک سیستم ارزشیابی جامع می بایست کلیه فعالیتهای اعضای هیات علمی در حوزه های برشمرده را پوشش دهد و بر اساس آن قابلیت ثبت و مشاهده کلیه این فعالیتها وجود داشته باشد. برای رسیدن به این اهداف، سامانه ثبت فعالیتهای اساتید در دانشگاه علوم پزشکی

زمان زیادی باشد. از این رو کارشناسان آموزشی گروه یا کارشناسان دوره دیده معاونت پژوهشی جهت مستند کردن این فعالیتها در سامانه ثبت فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی در نظر گرفته شدند. ۶۵٪ مدرسین شرکت کننده در مطالعه حاضر، کارشناس آموزشی گروه یا معاونت پژوهشی را جهت ثبت فعالیتهای خود مناسب دانسته اند.

سیستم جامع اطلاعات بیمارستانی<sup>۲</sup> یک نظام اطلاعاتی جامع و یکپارچه می باشد که برای مدیریتهای اجرایی و بالینی بیمارستان طراحی شده است. این سیستم کلیه فعالیتهای بیمارستانی اعم از اقدامات تشخیصی و درمانی بیمار را از پذیرش تا ترخیص پوشش می دهد. اطلاعات مرتبط با عملکرد پزشک در رابطه با بیمار اعم از ویزیت، جراحی یا هرگونه اقدام درمانی غیر جراحی از این سیستم به سامانه عملکرد اعضای هیات علمی وارد می شود. با توجه به حجم بالای فعالیتهای درمانی، استفاده از این روش باعث تسریع در جمع آوری داده ها و افزایش صحت آنها و بی نیاز کردن عضو هیات علمی از ثبت مکرر اقدامات متعدد روزانه می شود (۱۸). ۶۳٪ از اعضای هیات علمی در مطالعه ما با این شیوه برای ثبت فعالیتهای درمانی خود موافق بوده اند.

در سامانه فعلی برای حضور و غیاب اساتید از دستگاه تایمکس<sup>۳</sup> استفاده می شود که یکی از روشهای چالش برانگیز در ارزشیابی اعضای هیات علمی است. دلایل نارضایتی آنها عدم وجود این سیستم در مراکز و بخشهای متعدد آموزشی و پژوهشی دانشگاه است که یک عضو هیات علمی در طول روز ممکن است ساعتی از وقت خود را در آن بگذرانند، به علاوه آن ها این کار را دون شان یک عضو هیات علمی دانسته و بیشتر به ارزیابی کیفیت خدمات ارائه شده معتقدند تا ثبت یک به یک کمیت آنها. نتایج این مطالعه نیز نشان داد که ۵۶٪ اعضای هیات علمی استفاده از این روش برای ارزشیابی خود را نامناسب می دانند.

### نتیجه گیری

داده های مطالعه حاضر نشان می دهد که اعضای هیات علمی با کلیت سامانه فوق برای ارزشیابی خود موافقت. بیشترین نارضایتی مربوط به استفاده از لاگ بوک، تایمکس و نظرسنجی از دانشجویان و دستیاران به عنوان معیار ارزشیابی است. به نظر می رسد تجدید نظر در این سه حوزه با ارتقای کیفیت سامانه، افزایش رضایتمندی و اعتماد اعضای هیات علمی به آن همراه خواهد بود.

### تشکر و قدردانی:

از کارشناسان مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی مشهد سرکار خانم بخاراییان و سرکار خانم عرفانی سپاسگزاری می شود.

و اطلاعات مرتبط با ارزشیابی را از سیستم ارزشیابی و حضور و غیاب دریافت می کند و فعالیت های آموزشی، فعالیت های فرهنگی و توسعه فردی، فعالیتهای اجرایی و مدیریتی و فعالیتهای تخصصی خارج از دانشگاه به صورت خود اظهاری توسط اعضای هیات علمی وارد این سامانه میشود (۸). از آنجا که پس از گذشت سه سال تجربه اولیه کار با این سامانه در اعضای هیات علمی شکل گرفته و مزایا و نواقص آن تا حدودی بر آن ها روشن شده است، مطالعه حاضر طراحی گردید تا نظرات آنها را پیرامون روشهای متنوع ارزشیابی در این سامانه بسنجد و از آن به عنوان شاهدی برای ارتقای سامانه فوق که هدف نهایی آن ارتقای آموزش و پژوهش در دانشگاه است استفاده کند.

لاگ بوک یا دفترچه ثبت فعالیتها یکی از ابزارهای نظارت آموزشی و هدفمندسازی فرایند یاددهی-یادگیری است که در چندسال اخیر بر محور اهداف آموزشی ملی طراحی و در دانشگاههای علوم پزشکی اجرا می شود (۹). یکی از ایرادات وارده بر لاگ بوک، تردید صحت اطلاعات ثبت شده در آن است. مطالعه ای در مشهد جهت بررسی اثربخشی لاگ بوک کارآموزی انجام شده است که نشان می دهد صحت اطلاعات مندرج در آن ها پایین است. همچنین کارآموزان، موفقیت لاگ بوک در دستیابی به اهداف مورد نظر را به طور معناداری کمتر از اساتید ارزیابی کردند (۱۰). در مطالعه حاضر نیز ۴۰٪ اعضای هیات علمی لاگ بوک را یک روش ارزشیابی نامناسب عنوان کرده اند.

ارزشیابی استاد توسط دانشجو که در متون انگلیسی از آن به عنوان SET<sup>۱</sup> نام برده می شود روشی است که به وسیله پرسشنامه هایی که مشتمل بر سوالات باز و بسته می باشد از دانشجویان در مورد اساتید مربوطه سوال می شود (۱۱). امروزه این روش از رایج ترین و در عین حال چالش برانگیزترین روشهای ارزشیابی اعضای هیات علمی به شمار می رود. هدف اولیه ارزشیابی استاد توسط دانشجو ارایه بازخورد به اساتید جهت بهبود آموزش آنان بود (ارزشیابی تکوینی). با گذشت زمان این هدف جای خود را به ارزشیابی تراکمی (جهت مقاصد مدیریتی) داد. اگرچه استفاده از این روش در ارزشیابی تکوینی مورد تایید قریب به اتفاق صاحب نظران است، ولی استفاده از نتایج آن در ارزشیابی تراکمی (برای مقاصد مدیریتی چون ترفیع و ارتقا) زیر سؤال است (۱۲). مطالعات داخل کشور حاکی از آن است که درصد قابل توجهی از اساتید انتقاد های جدی به مقوله ارزشیابی استاد توسط دانشجو دارند و از این رو روایی آن زیر سؤال است (۱۳) و ۱۴ و ۱۵). نتایج یک مطالعه مروری در سال ۹۲ نیز نشان داد که بیشتر اعضای هیات علمی با اصل ارزشیابی توسط دانشجو موافق هستند و آن را در جهت ارتقای کیفیت آموزش موثر می دانند اما معتقدند عوامل مداخله کننده باید شناسایی و تاثیر آن در صحت پاسخگویی دانشجویان تعیین شود (۱۶).

ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی بر اساس خوداظهاری به صورت تعریف شده و مدون در قالب سامانه شناسایی عملکرد آکادمیک و ارزشگذاری عینی (سیستم شعاع) توسط معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سال ۸۷ راه اندازی شد. در این سیستم اعضای هیات علمی موظفند تا در پایان هرماه کلیه فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود را در این سامانه ثبت کنند. واحد ارزشیابی این دانشگاه نیز بصورت تصادفی در درصدی از اعضای هیات علمی مستندات مربوط به تعدادی از موارد خود اظهاری را در جهت افزایش دقت این سامانه کنترل میکند. در مطالعه حاضر ۲۳٪ اعضای هیات علمی ارزشیابی به روش خوداظهاری را روشی مناسب دانسته اند با توجه به مشغله اعضاء هیات علمی و طیف گسترده فعالیت آنها ثبت دقیق همه اقدامات آموزشی و پژوهشی ممکن است مستلزم

<sup>2</sup> Hospital Information System

<sup>3</sup> timax

<sup>1</sup> student evaluation of teachers

## References

- 1) Fatehi A, Mohammadi F. A model for institutionalizing evaluation of faculty members at universities as a prerequisite for the formulation of merit pay system. *Sociology*. 2009;11(2): 99-120.
- 2) Pazargadi M, Khatibian M. Evaluation of the performance evaluation of faculty members in the universities of the world. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2008;16(57):50-8.
- 3) Riahinia N, Emami M. Performance evaluation of faculty members Khwarizmi University according to published articles in the database (Web of Science) from 2000 to 2010 based on scientometric criterion. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*. 2012;3(2):27-46.
- 4) Arab Kheradmand A, Hagi Aghajani S. Evaluation of the teachers' views of Semnan university about the impact of evaluation on their teaching and assessing their satisfaction with evaluation. *Teb Va Tazkiyeh*. 1998;2:26-29.
- 5) Asadi S, Balouch Roodbari N. Performance evaluation of faculty members of Payam-e-noor university- Abadan center using AHP and TOPSIS. *RRAMT*. 2014; 40 (4):547-54.
- 6) Carlos A. Bana e Costa, Mónica D. Oliveira. A multicriteria decision analysis model for faculty evaluation. *Omega*. 2012;40(4):424-36.
- 7) Administrative regulations of faculty members in higher education and research related institutions [Internet]. 2014 [updated 2014 May 30]. Available from: [www.shenasname.ir/1391-09.../2533-heyat-elmi.html](http://www.shenasname.ir/1391-09.../2533-heyat-elmi.html).
- 8) Registration of faculty members activities [Internet]. 2013 [updated 2013 Sep 8]. Available from: <http://www.mums.ac.ir/academic/fa/Activities>.
- 9) Denton G. D, DeMott C, Pangaro L. N, Hemmer P. A. Narrative review: use of student-generated logbooks in undergraduate medical education. *Teach Learn Med*. 2006;18(2)
- 10) Movafaghi Z, Shoeibi A, Bahari A, Khagedalooi M. The effectiveness of the interns log book from the view of teachers and students in the Mashhad University of Medical Sciences, a combination of both quantitative and qualitative method. *Iranian Journal of Medical Education*. 2013;13 (11):56-9.
- 11) Richardson JTE. Instruments for obtaining student feedback: a review of the literature. *Assess Evaluat High Edu* 2005; 30(4):387-415
- 12) Dehghani M, Nakhaee N. Faculty evaluation by students: a review of criticisms. *Strides in Development of Medical Education*. 2012;9(2):102-9.
- 13) Abdolsamadi H, Dalband M, Davoodi P, Bakhtiari B, Ahmadimotamayel F, Moghimbeigi A. Comparison of Self-evaluation and Students' Evaluation of Hamadan Dental School Faculty Members. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 12 (2) :101-109.
- 14) Shakurnia A, Fakoor M, Elhampoor H. The Correlation between Students' Evaluation of Faculty and Faculty Self-Assessment in Ahvaz Jondishapour University of Medical Sciences in 2008. *Iranian Journal of Medical Education* 2010; 10(3 (27)):229-237. [In Persian]
- 15) Afshar M, Hasanzadeh Taheri M, Ryasi H, Naseri M. Evaluation of faculty members by students with different educational development. *Journal of Birjand University of Medical Sciences*. 2010; 17 (2) :118-126.
- 16) Dargahi H, Mohammadzadeh N. Faculty Members' Evaluation by Students: Valid or Invalid. *Iranian Journal of Medical Education*. 2013; 13 (1) :39-48.
- 17) Identification of academic performance and objective evaluation system. [Internet] Available from: <http://metrics2.tums.ac.ir/>
- 18) Moradi GH, Sarbaz M, Kimiafar KH, Shafiei N, Setayesh Y. The Role of Hospital Information System on Dr Sheikh Hospital Performance Promotion in Mashhad. *Health Information Management Journal*. 2008; 5(2): 166. [Article in Persian].