

**عنوان فارسی:** طراحی و اجرای کارنامه ترفیع پایه سالیانه اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

**عنوان انگلیسی:**

Design and application faculty yearly basis promotion workbook in Kermanshah University of medical sciences.

**حیطه نوآوری: سنجش و ارزشیابی و اثر بخشی آموزشی**

**نام صاحبان فرایند:** دکتر محمد رضا سلحشور، دکتر فرید نجفی، دکتر شیوا روشنخواه، دکتر سیروس جلیلی

**محل انجام فعالیت:** دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

**مدت زمان اجرا:** تاریخ شروع: ۹۳/۷/۱ تاریخ پایان: ادامه دارد

**هدف اصلی:** ایجاد کارنامه آموزشی جهت ترفیع پایه سالیانه اعضاء هیات علمی دانشگاه

**اهداف اختصاصی:**

- تعیین استاد نمونه، گروه نمونه و دانشکده نمونه در هر سال بر اساس کارنامه
- ثبت فعالیت های آموزشی اعضاء هیات علمی دانشگاه
- توجه بیشتر اعضاء هیات علمی به فعالیتهای آموزشی و افزایش انگیزه در اساتید
- افزایش کیفیت و کمیت فعالیتهای آموزشی در دانشگاه
- ترغیب اعضاء هیات علمی به همکاری بیشتر با مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه

**بیان مسئله:**

یکی از چالش های بزرگ در بخش آموزش در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و در بسیاری از دانشگاه های علوم پزشکی کشور، توجه بیشتر اعضاء هیات علمی به مسائل پژوهشی نسبت به آموزشی است(۱). این مسئله دلایلی زیادی دارد که به نظر می رسد یکی از مهمترین آنها ارزش و امتیازات بیشتر فعالیتهای پژوهشی در قوانین ارتقا و ترفیع سالیانه اساتید می باشد(۲). با توجه به اینکه نحوه اختصاص امتیازات ارتقاء در سطح وزارتخانه بوده و دانشگاه ها حق تغییرات در آن را ندارند(۳)، بنابراین ضرورت پرداختن و پررنگ شدن امتیازات آموزشی و تأثیر محاسبه این امتیازات، حداقل در ترفیع پایه اساتید امری ضروری در جهت ارتقاء کیفیت و

کمیت آموزش در دانشگاه ها به نظر می رسد. در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تا قبل از ایجاد کارنامه، امتیازات پژوهشی و میزان واحد تدریس شده اساتید در طول سال (به عنوان تنها فاکتور آموزشی) جهت ترفیع پایه سالیانه در نظر گرفته می شد. هر ساله انتخاب استاد نمونه با توجه به نبودن معیارهای ارزیابی کمی و کیفی آموزشی عادلانه نبود و موجی از اعتراضات را به دنبال داشت. از طرف دیگر به دلایل ذکر شده میزان مشارکت و انگیزه اعضاء هیات علمی در انجام وظایف آموزشی و در همین راستا، همکاری با مرکز مطالعات و توسعه به پایین تر حد ممکن رسیده بود. بنابراین مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه در جهت توجه و ایجاد انگیزه اساتید به امور آموزشی، افزایش کیفیت و کمیت فعالیتهای آموزشی، نحوه انتخاب استاد برتر و همکاری بیشتر اساتید با مرکز مطالعات و توسعه اقدام به طراحی کارنامه ترفیع پایه اعضاء هیات علمی دانشگاه نمود. در این کارنامه برای هر یک از فعالیتهای آموزشی یک سقف کمی در نظر گرفته شد و حداقل امتیاز آموزشی جهت ترفیع پایه سالیانه مشخص گشت و جهت اطمینان بیشتر از تأیید کنند های مختلفی شامل اکثر مدیران آموزشی دانشکده ها و دانشگاه در کارنامه استفاده شد.

### مرور تجربیات و شواهد خارجی:

Mizikaci و همکاران در سال ۲۰۰۶ به مطالعه یک مدل برنامه ارزیابی اعضاء هیات علمی پرداخت و نشان داد که ارزیابی عملکرد هیات علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه ی توسعه ی علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه محسوب می شود (۷).

Steinert و همکاران در سال ۲۰۰۸ به مطالعه مزایای وجود کارنامه آموزشی در پیشرفت گروه ها و دانشکده های پزشکی پرداخت و نشان داد که ارزیابی توسط کارنامه آموزشی می تواند در بهبود و اصلاح نحوه ی تدریس و در نهایت ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه سهم بسزایی داشته باشد (۸).

Geoffrey و همکاران در سال ۲۰۰۵ به مطالعه نقش ارزیابی در افزایش کیفیت و اثر بخشی تدریس پرداخت و نشان داد که مدرسین پس از دریافت بازخوردها، به تدریج نقاط ضعف خود را برطرف کرده و اثربخشی خود را افزایش می دهند (۹).

Borman و همکاران در سال ۲۰۰۲ به بررسی در مورد اهمیت ارزیابی در بخش آموزش پرداخت و نشان داد که ارزشیابی در آموزش عالی به منظور بررسی رشد کیفی، امری ضروری به حساب می آید (۱۰).

## مرور تجربیات و شواهد داخلی:

فاتحی و همکاران در سال ۱۳۸۷ مدلی جهت نهادینه‌سازی ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی با هدف نهادینه‌سازی پرداخت بر مبنای شایستگی در دانشگاه‌ها ارائه داد، در این مطالعه ضریب آلفای کرنباخ ۰/۸۶۴/۰ محاسبه و اعتبار آن مورد تایید قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدل ارائه شده از نظر اعضای هیات علمی دارای ۵/۸۴٪ درجه تناسب برخوردار است (۴).

محمدی و همکاران در سال ۱۳۸۷ به بررسی تأثیر آگاهی از نتایج ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی به وسیله کارنامه هوشمند بر ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی آنان پرداختند. نتایج مطالعه نشان داد که متغیر مستقل (کارنامه هوشمند) بر بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی مؤثر بوده، اما بر عملکرد اجرایی تأثیر معناداری نداشته است (۵).

گرگی و همکاران در سال ۱۳۸۷ به مطالعه شناسایی معیارهای مطلوب در ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی پرداختند. نتایج مطالعه نشان داد که میان معیارهای ارزیابی عملکرد موجود و عملکرد اعضای هیات علمی رابطه معنی داری وجود ندارد (۶).

## شرح مختصری از فعالیت صورت گرفته (فارسی):

**\*آماده سازی:** تشکیل کمیته طراحی کارنامه آموزشی به عنوان یکی از زیر واحدهای کمیته ارزشیابی در مرکز مطالعات و توسعه، اعضای این کمیته شامل رئیس و معاون مرکز مطالعات، اعضای کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات، کارشناسان رشته آموزش پزشکی دانشگاه و مسئولین EDO دانشکده ها بودند.

## **\*چگونگی تجزیه و تحلیل موقعیت و تطبیق متدولوژی :**

- بررسی و بحث و تبادل نظر در کمیته مربوطه طی جلسات متعدد در زمینه طراحی کارنامه و ایجاد کارنامه اولیه.

- در نظر گرفتن امتیازات شرطی برای برخی از فعالیت‌های اصلی آموزشی که توسط امتیازات دیگر قابل جایگزینی نمی باشد.

- در نظر گرفتن سقف، جهت واحد های تدریسی در جهت تشویق اساتید به سایر فعالیت های آموزشی  
- در نظر گرفتن تأیید کنند های مختلف در کارنامه که از مدیر گروه شروع و به معاون آموزشی دانشگاه خاتمه می یافت.

- ارسال کارنامه اولیه طراحی شده به دانشکده ها جهت اظهار نظر و دریافت باز خوردها با کمک EDO دانشکده ها .

## \*اجرا و ارزشیابی :

- طراحی کارنامه اصلی بر اساس نظرات اصلاحی اعضای هیات علمی دانشکده ها و تصویب در کمیته مربوطه  
- مصوب نمودن کارنامه نهائی در شورای آموزشی دانشگاه پس از انجام ویرایشات لازم براساس نظرات اعضاء  
شورا .

- مصوب نمودن کارنامه ترفیع پایه در شورای دانشگاه.

- ابلاغ کارنامه توسط معاون آموزشی دانشگاه به دانشکده ها .

- آموزش نحوه استفاده از کارنامه به اعضای هیات علمی توسط مرکز مطالعات .

- اجرای کارنامه یکسال پس از ابلاغ آن در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه .

- ارزشیابی به عمل آمده توسط مرکز مطالعات و توسعه در خصوص چگونگی افزایش کیفیت و کمیت آموزش  
پس از اجرای کارنامه .

### شرح مختصری از فعالیت صورت گرفته (انگلیسی):

1. Forming a workbook design committee as one of the subunits of the evaluation committee in the development center, the majority of its members including officer and vice chair of EDC, experts in the medical education field of university, members of the evaluation committee and EDO officials of schools.
2. Review and discuss about designing and creating the initial workbook in the relevant committee.
3. Considering the condition ratings for some of the main training activities that is not replaceable by other ratings.
4. Considering the upper limit for the various units in the direction of encouragement professors to other learning activities.
5. Consider variety confirming in workbook including director of the department and deputy of the university.
6. Send an initial workbook designed to schools for EDO comment.
7. Design workbook based on comments of faculty members and approves it by the relevant committee.
8. The final workbook approved by the university education council after necessary editing based on council members opinions.
9. Approve the workbook on promotion council at university council.
10. Notification workbook by deputy of university to schools.

11. Run the workbook one year after its notification in Kermanshah University of medical sciences.

12. Assessment conducted by EDC on increase the quality and quantity of education after running record.

شیوه های تعامل با محیط که در آن فرایند به محیط معرفی شده و یا مورد نقد قرار گرفته

\* برگزاری دوره های آموزشی در جهت انتقال نوآوری : ارسال کارنامه اولیه طراحی شده به دانشکده ها جهت اظهار نظر و دریافت بازخوردها با کمک EDO دانشکده ها و آموزش نحوه استفاده از کارنامه به اعضای هیات علمی توسط مرکز مطالعات.

\* پذیرش در کنگره ها و جشنوارها : این طرح برای اولین بار به جشنواره شهید مطهری ارائه شده است.

\* شیوه های نشر نوآوری: ابلاغ کارنامه توسط معاون آموزشی دانشگاه به دانشکده ها .

\* شواهد تعمیم نوآوری در اماکن دیگر و نتایج آنها : -----

\* نقد خبرگان / همکاران / مشتریان یا فراگیران : مصوب نمودن کارنامه آموزشی در شورای آموزشی و مصوب نمودن کارنامه نهائی در شورای دانشگاه .

## نتایج حاصل از این فعالیت

\* شواهد دستیابی به اهداف برای هر یک از اهداف ویژه به تفکیک :

۱- تعیین استاد نمونه، گروه نمونه و دانشکده نمونه در هر سال بر اساس کارنامه :

کارنامه طراحی شده جهت ترفیع پایه سالیانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در ضمیمه (۱) آورده شده است.

۲- ثبت فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی :

شواهد دستیابی به اهداف از طریق آمار کارشناسان مرکز مطالعات و توسعه از فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی بدست آمد. پس از ابلاغ کارنامه میزان علاقه به افزایش کمیت تدریس در دانشگاه تغییری پیدا نکرد زیرا به ازاء هر واحد ۵/ امتیاز و تا سقف ۵ امتیاز در سال به واحد های تدریسی تعلق گرفته بود تا توجه اساتید به سمت سایر موارد آموزشی که در دانشگاه بی اهمیت شده بود جلب شود.

۳- افزایش کمیت و کیفیت فعالیت آموزشی در دانشگاه و افزایش انگیزه در اساتید : میزان ارائه طرح درس، طرح دوره (طبق آمار کمیته برنامه ریزی درسی مرکز مطالعات)، فرایندهای آموزشی (طبق آمار کمیته

پژوهش در آموزش مرکز مطالعات)، مقالات پژوهش در آموزش (طبق آمار کمیته پژوهش در آموزش مرکز مطالعات) و ارسال سوالات امتحانی جهت آنالیز (طبق آمار کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات) به مرکز مطالعات توسعه افزایش چندین برابری یافت، همچنین علاقه به حضور در کمیته های EDO و EDC (طبق آمار کمیته نظارت و هماهنگی بر دفاتر توسعه مرکز مطالعات)، حضور در کارگاه های آموزشی دانشکده و مرکز مطالعات (طبق آمار توانمند سازی اساتید مرکز مطالعات و گزارشات دفاتر توسعه در دانشکده ها)، انجام ارزیابی درونی توسط گروه های آموزشی (طبق آمار کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات) و تولید محتوای آموزش الکترونیک (طبق آمار کمیته آموزش مجازی مرکز مطالعات) به طور چشم گیری در دانشگاه افزایش یافت (جدول ۱). در مورد دانشکده دندانپزشکی میزان شرکت راند ها، حضور در کلینیک ویژه، معرفی و بحث بیمار و مرور متون در بخش عملی افزایش داشت (طبق آمار دفتر توسعه دانشکده و گزارشات معاون آموزشی و ریاست دانشکده دندانپزشکی). با توجه به تأثیر نمره ارزشیابی مدیر گروه و معاون آموزشی دانشکده به اساتید میزان نظم و انضباط در دانشکده ها افزایش قابل توجه ای داشت (بر اساس گزارشات معاونین دانشکده ها). نتیجه گیری کلی: به نظر می رسد وجود کارنامه ترفیع پایه سالیانه موجب افزایش انگیزه اعضای هیات علمی دانشگاه در انجام فعالیتهای آموزشی شده به طوریکه کیفیت و بخصوص کمیت انجام فعالیتهای آموزشی به میزان چشمگیری افزایش داشته است.

**۴- ترغیب اعضای هیات علمی به همکاری بیشتر با مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه :** همچنین علاقه به حضور در کمیته های EDO و EDC (طبق آمار کمیته نظارت و هماهنگی بر دفاتر توسعه مرکز مطالعات)، حضور در کارگاه های آموزشی دانشکده و مرکز مطالعات (طبق آمار توانمند سازی اساتید مرکز مطالعات و گزارشات دفاتر توسعه در دانشکده ها)، انجام ارزیابی درونی توسط گروه های آموزشی (طبق آمار کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات) و تولید محتوای آموزش الکترونیک (طبق آمار کمیته آموزش مجازی مرکز مطالعات) به طور چشم گیری در دانشگاه افزایش یافت

**\* میزان رضایتمندی فراگیران :** میزان رضایتمندی اکثر اعضای هیات علمی بخصوص اساتید فعال در امر آموزش و مدیران آموزشی دانشگاه بالا بود (بر اساس فرم نظر سنجی رضایت از ایجاد کارنامه) هر چند تعدادی محدودی از اساتیدی که به دلیل وجود کارنامه آموزشی به پایه بالاتر ترفیع پیدا نکرده بودند از این اتفاق ناراضی بودند.

**\* نقاط قوت و ضعف و پیشنهادات برای آینده :**

به عنوان پیشنهاد می توان در سال تحصیلی آینده کارنامه را به صورت الکترونیک ارائه کرد که مقدمات آن در حال اجرا است. به عنوان نقطه ضعف در هر حال ممکن است برخی از فعالیتهای آموزشی خاص قابل اندازه گیری و ورود در کارنامه نباشد همچنین به اساتیدی که واحد بالاتر تدریس می کنند (بالاتر از سقف امتیاز کارنامه) امتیازی تعلق نمی گیرد (برخی اساتید در بعضی دانشکده و رشته ها به اجبار واحد کمتر یا بیشتری دارند) که باید این نقاط ضعف در آینده بررسی گردد. به نظر می رسد وجود کارنامه ترفیع پایه سالیانه موجب افزایش انگیزه اعضاء هیات علمی دانشگاه در انجام فعالیتهای آموزشی شده به طوریکه کیفیت و بخصوص کمیت انجام فعالیتهای آموزشی به میزان چشمگیری افزایش داشته است.

### سطح نوآوری:

در سطح دانشگاه برای اولین بار و با این فرمت در سطح کشور نیز برای اولین بار صورت گرفته است. اینجانب **دکتر محمد رضا سلحشور** مجری فرایند بوده و متعهد می گردم کلیه اطلاعات مبتنی بر واقعیت ترتیب داده شده است.

### منابع:

۱. آویژگان مریم و همکاران. نیاز سنجی آموزشی اعضای هیئت علمی بالینی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، تابستان ۱۳۸۸؛ ۹(۲): صفحه ۹۳-۱۰۳
۲. تیموری مریم و همکاران. رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، پاییز و زمستان ۱۳۸۶؛ ۷(۲): صفحه ۲۲۷-۲۳۶
۳. هویدا رضا، مولوی حسین. فرآیند بهبود کیفیت آموزش از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه های استان اصفهان: مقایسه ای بر اساس مقیاس AQIP. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، بهار و تابستان ۱۳۸۷؛ ۸(۱): صفحه ۱۳۲-۱۴۱
۴. فاتحی احمد، محمدی فاطمه. ارائه مدلی جهت نهادینه کردن ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در دانشگاه ها به عنوان پیش نیاز تدوین نظام پرداخت بر مبنای شایستگی. مجله جامعه شناسی، فروردین ۱۳۸۷؛ ۱۱: ۹۹-۱۲۰.
۵. محمدی فاطمه. تأثیر ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی با کارنامه هوشمند بر بهبود عملکرد آنان. فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، پاییز ۱۳۸۹؛ ۱: ۱۰۱ تا ۱۲۶.

۶. گرجی محمد باقر، صیامی سحر. شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه مدیریت، پاییز ۱۳۸۷؛ ۱۱: ۱۰-۱۹.

7. Mizikaci Fatma. A systems approach to program evaluation model for quality in higher education. *Quality Assurance in Education* 14, no. 1 (2006): 37-53

8. Steinert Yvonne, Peter J. McLeod, Stephen Liben, Linda Snell, Yvonne Steinert, Peter J. McLeod, Stephen Liben, and Linda Snell. Writing for publication in medical education: the benefits of a faculty development workshop and peer writing group. *Medical teacher* 30, no. 8 (2008): e280-e285

9. Geoffrey D., and Steven M. Kimball. "Teacher quality and educational equality: Do teachers with higher standards-based evaluation ratings close student achievement gaps?." *The Elementary School Journal* 106, no. 1 (2005): 3-20

10. Borman, G. D. (2002). Experiments for educational evaluation and improvement. *Peabody Journal of Education*, 77(4), 7-27

جدول ۱: بررسی مقایسه میزان فعالیتهای آموزشی اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه یکسال قبل و بعد از ابلاغ کارنامه

فعالیت آموزشی	یکسال قبل از ابلاغ کارنامه	یکسال پس از ابلاغ کارنامه
EDC حضور در کارگاه آموزشی	حضور افراد به طور متوسط ۲۰ نفر در هر کارگاه	حضور افراد به طور متوسط ۶۰ نفر در هر کارگاه
میزان ارائه طرح درس	۵۰ طرح درس در سال	۴۶۰ عدد طرح درس در سال
تحویل سوالات جهت آنالیز	۱۷ آنالیز در سال	۵۲۰ آنالیز در سال
ارزیابی درونی گروههای آموزشی	۰ عدد	۲۰ ارزیابی درونی
تعداد افراد در کمیته های آموزشی به طور متوسط	۱۰ نفر	۲۰ نفر
تعداد فرآیندهای دانشگاهی	۴ عدد	۱۵ عدد
تولید محتوی الکترونیک	۰ عدد	۷ عدد



تعداد پروپزالهای پژوهش در آموزش	۱۲ عدد	۱۷ عدد
---------------------------------	--------	--------