

ویژگی‌های سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

حوریه محمدی کناری^۱، مهرناز زارعی^۲، محمد حسین زاده داورزنی^۳، منصوره تقوی نیا^۴، مریم سلیمانی

موحد^{۵*}

چکیده

زمینه و هدف: شرط پویایی و رشد نظام‌های آموزشی و ارتقای کیفیت طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌های درسی، نظارت بر کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است. لازمه این امر، به‌ویژه در سال‌های اخیر، شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های موجود، امکان ارتقاء سامانه‌ها با افزودن ویژگی‌های مطلوب، جامع و مبتنی بر نیاز کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی است که منجر به ارتقاء سیستم‌های موجود می‌شود و یا شرایط را برای ایجاد سامانه‌های یکپارچه فراهم می‌کند. بنابراین، این مطالعه با هدف شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه به صورت یک پیمایش کیفی با استفاده از پرسشنامه حاوی چند سوال باز از معاونت‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی قراردادی بر اساس رویکرد گرنه‌بام و لوندمن انجام و از معیارهای لینکلن و گوبا برای ارتقای اعتبار و صحت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: ۱۱ سامانه ارزشیابی مربوط به ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مطالعه و نتایج حاصل در چهار طبقه ویژگی‌های مشترک، نقاط قوت، نقاط ضعف و پیشنهادات ارائه شده، طبقه‌بندی شد.

نتیجه‌گیری: به دلیل نقش کلیدی استاد در ارتقای سیستم‌های آموزشی و ضرورت سنجش عملکرد اساتید در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه به عنوان یکی از ارکان فرایند یاددهی-یادگیری، ارتقای مستمر سیستم‌های ارزشیابی بسیار ضروری است. توصیه می‌شود پیشنهادات مطرح شده برای ارتقاء سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، به عنوان بخش مهم نتایج مطالعه حاضر که نیازهای واقعی دانشگاه‌ها در ارتباط با سامانه ارزشیابی مطلوب را نشان می‌دهد، مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

کلمات کلیدی: اعضای هیات علمی، ارزشیابی استاد، سامانه ارزشیابی

۱. دانشیار، دانشکده طب ایرانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۲. استادیار، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳. استادیار، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۴. دکترای تخصصی، آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

۵*. نویسنده مسئول، استادیار، علوم اقتصادی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران soleimanimovahed.m@iums.ac.ir

مقدمه

شرط پویایی و رشد برنامه‌های درسی، نظارت و بررسی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است که برای اطمینان از کیفیت مورد انتظار، توسط نظام آموزشی دانشگاه‌ها ارزشیابی می‌شود. از دیگر اهداف ارزشیابی ارتقای عملکرد اعضای هیات علمی، بهبود کیفیت آموزش، کمک به مسئولان جهت سیاست‌گذاری در حیطه‌های استخدام و جذب، ترفیع و نگهداری اعضای هیات علمی می‌باشد (۱). این ارزشیابی باید فرایندی بلندمدت از «کیفیت برای بقا، کیفیت برای توسعه»، به طور خاص مورد نظارت و کنترل قرار بگیرد (۲). به منظور افزایش اعتبار ارزشیابی اعضای هیات علمی، این فرایند به چهار شیوه ارزشیابی دانشجو از استاد، خودارزیابی، ارزشیابی همکار از همکار و ارزشیابی مدیرگروه انجام می‌شود که هرکدام از آن‌ها به تنهایی مزایا و معایبی دارند، اما برای تکمیل یکدیگر ضروری و اجتناب‌ناپذیر هستند (۳، ۴).

بر اساس مطالعه مندوزا^۱ و همکاران، ارزشیابی مبتنی بر کاغذ (دستی) به منابع انسانی و مالی زیادی برای جمع‌آوری و تحلیل داده، بایگانی داده‌های جمع‌آوری شده و انتشار به موقع نتایج دارد و جایگزینی روش سنتی ارزشیابی اعضای هیات علمی با روش مبتنی بر وب منجر به افزایش چشمگیر سرعت و سهولت انجام فرایند ارزشیابی و ارائه بازخورد به هنگام به اساتید درباره کیفیت عملکرد تدریس شده است (۴). صبیح^۲ و کارام^۳، معتقدند که ارزشیابی کاغذی (دستی)، انعطاف‌پذیر و دقیق نیست و به زمان زیادی برای جمع‌آوری داده‌ها نیاز دارد که موجب طولانی شدن فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی می‌شود (۵).

همگام با رشد سریع فناوری، دانشگاه‌های علوم پزشکی، به منظور افزایش سرعت و سهولت انجام فرایند ارزشیابی و تقویت کیفیت آن، از سامانه‌های الکترونیکی ارزشیابی اعضای هیات

علمی استفاده کرده‌اند. بر اساس یافته‌های دکوستا^۴ و همکاران مطالعات بسیاری در ارتباط با ارزشیابی استاد و شیوه سنتی آن انجام شده است اما مطالعات مرتبط با سامانه‌های آنلاین و الکترونیکی اندک است (۶). در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران نیز ارزشیابی اعضای هیات علمی به صورت آنلاین و الکترونیکی انجام می‌شود. شیخ و همکاران بر اهمیت سیستم ارزشیابی اعضای هیات علمی در ارتقای کیفیت آموزش تاکید کرده و اعلام داشتند که سیستم ارزشیابی الکترونیکی اساتید یک تکنیک مدرن است که منجر به ارتقای کیفیت و کارآمدی نظام آموزشی می‌شود (۱). با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع، این مطالعه توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای شناسایی ویژگی‌های سیستم‌های ارزشیابی الکترونیکی مورد استفاده برای ارزشیابی اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور صورت پذیرفته است. با بررسی و شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های موجود می‌توان به ویژگی‌های مطلوب و مطابق با نیازها و اهداف فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی را به دست آورد، ویژگی‌های نامطلوب و مشکلات سامانه‌ها را شناسایی کرد و بر اساس یافته‌ها، امکان تهیه و تدوین ویژگی‌های مطلوب، جامع و مبتنی بر نیاز کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را برای ارتقای سامانه‌های موجود و یا ایجاد سامانه‌ای واحد فراهم کرد. بنابراین، این مطالعه با هدف شناسایی ویژگی‌های سامانه‌های ارزشیابی مورد استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای ارزشیابی اعضای هیات علمی و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها انجام شد.

روش بررسی

این مطالعه به روش پیمایش کیفی^۵ و با استفاده از تحلیل

4. DeCoſta

5. Qualitative survey

1. Mendoza

2. Asma H Sbeih

3. Karram

و لوندمن استفاده شد شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تجربیات گوناگون درباره سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی بودند. تلاش زیادی در انتخاب واحدهای معنایی، کدگذاری، طبقه بندی، جمع بندی و دسته بندی موضوعات اصلی شد و هرگاه اختلاف نظری وجود داشت پژوهشگران مطالعه برای رسیدن به توافق، به بحث و گفتگو پرداختند (۸). برای رعایت اعتبار و اطمینان از صحت داده ها، دقت علمی و موثق بودن نتایج از معیارهای لینکلن و گوبا استفاده شد (۹). بدین منظور با توجه به اهداف پژوهش تلاش شد تا با همکاری مدیران مراکز و دفاتر مطالعات، شرکت کنندگان^۶ مناسب تحقیق به سوالات پرسشنامه گردآوری اطلاعات پاسخ دهند؛ همچنین به منظور تبیین صحت و استحکام یافته‌ها، زمان کافی برای پاسخ دهی به سوالات پرسشنامه در نظر گرفته شد؛ ثبت و پیاده‌سازی داده‌ها با نهایت دقت صورت پذیرفت و تحلیل داده به طور همزمان با جمع‌آوری داده‌ها صورت پذیرفت. در نهایت، پرسشنامه‌ها توسط اعضای تیم پژوهش در سه جلسه مورد تحلیل و کدگذاری قرار گرفت و کدهای استخراج شده توسط دو نفر از همکاران مطلع از پژوهش کیفی و موضوع پژوهش^۷ و داور خارجی^۸ مورد بررسی و توافق قرار گرفت.

یافته‌ها

بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده گزارش شده در پیوست مقاله، ۱۱ سامانه ارزشیابی هیات علمی مورد استفاده دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود. برخی از این سامانه‌ها نقاط قوت بیشتری نسبت به سایر سامانه‌ها داشتند و نقاط ضعف برخی از آن‌ها غالب بود و دانشگاه‌های استفاده کننده، استفاده از آن‌ها را به سایر دانشگاه‌ها توصیه نمی‌کردند. نتایج

محتوای کیفی قراردادی (مرسوم یا عرفی)^۱ بر اساس رویکرد گرنه‌ایم و لوندمن انجام شد و طبقه بندی بر اساس داده های حاصل از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش صورت گرفت (۷). جامعه پژوهش، معاونت‌های آموزشی کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بود و در مجموع ۴۴ دانشگاه علوم پزشکی کشور در این پروژه مشارکت کردند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه حاوی چند سوال باز (مانند سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی مورد استفاده در دانشگاه خود را معرفی کنید، نحوه کار با سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی در دانشگاه خود را تشریح کنید، تجربه دانشگاه خود درباره به سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی را بیان کنید و آیا سامانه ارزشیابی مورد استفاده دانشگاه خود را به سایر دانشگاهها توصیه می‌کنید) استفاده شد. پرسشنامه از طریق اتوماسیون از سوی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به معاونت‌های آموزشی تمامی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ارسال شد (پیوست ۲).

پاسخ‌های ارسال شده از سوی معاونت‌های آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور طی سه جلسه بحث گروهی با حضور پنل خبرگان^۲ و تیم تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. ابتدا واحدهای معنایی^۳ (کلمه، عبارت، جمله) انتخاب شد. در گام بعدی، واحدهای معنایی کدگذاری و کدهای اولیه استخراج شد. سپس بر اساس مقایسه شباهت‌ها، تفاوت‌ها و تناسب کدهای اولیه، کدهایی که بر موضوع واحد دلالت می‌کردند، در یک زیر طبقه^۴ قرار گرفتند و زیرطبقات مرتبط در طبقات^۵ دسته‌بندی شدند.

برای تحلیل محتوا در این مطالعه از رویکرد گرنه‌ایم

1. Conventional
2. Expert Panel
3. Meaning units
4. Sub-Category
5. Category

6. Participants

7. Peer-check

8. External Auditor

ویژگی‌های سامانه ارزشیابی اعضای هیات علمی...

با انتظارات دانشگاه، یکپارچگی با سایر سامانه‌های دانشگاه، رابط کاربری مناسب، پویایی و دسترسی‌های سفارشی، گزارش‌دهی خوب، پشتیبانی خوب، امکان ارزشیابی بالینی و رعایت اصل محرمانگی است.

طبقه اصلی دیگری که از تحلیل داده‌ها استخراج شد، پیشنهادات برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی است. از جمله موارد پیشنهادی می‌توان از موارد زیر نام برد:

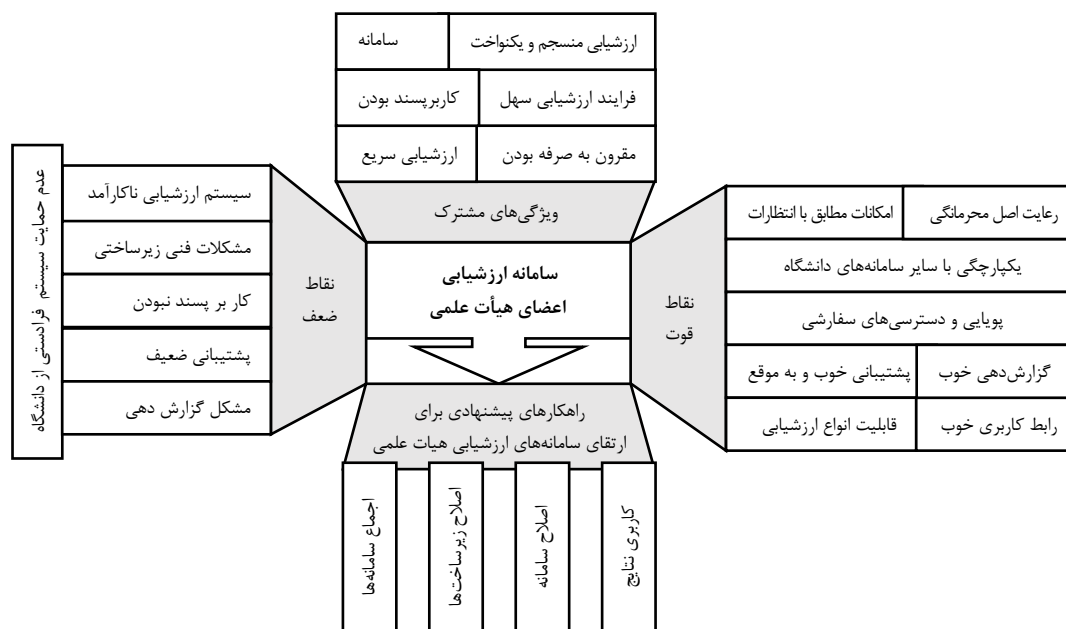
تجمیع سامانه‌های موجود، خریداری سامانه واحد از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و ایجاد دسترسی‌های واحد به سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی برای تمام دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، استفاده از فرم‌های ارزشیابی یکسان که موجب تسهیل یکپارچگی و سهولت انجام کار با سایر سامانه‌ها شود و امکان مقایسه و تحلیل یکپارچه از نحوه ارزشیابی کیفیت تدریس تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را فراهم کند.

حاصل از تحلیل پاسخ‌های دریافتی به سوالات باز مطالعه در چهار طبقه ویژگی‌های مشترک سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، نقاط قوت، نقاط ضعف و پیشنهادات ارائه شده برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی همراه با ۲۵ زیرطبقه دسته‌بندی گردید (پیوست ۱).

یافته‌ها نشان می‌دهد، انتظار غالب دانشگاه‌های علوم پزشکی از یک سامانه آنلاین ارزشیابی هیات علمی، تسهیل و تسریع روند ارزشیابی اعضای هیات علمی به عنوان معیار قابل قبول برای سنجش کیفیت آموزش و استفاده بهینه از زمان و هزینه است.

پرتکرارترین نقاط ضعف سامانه‌ها به ترتیب مربوط به مشکلات فنی، پشتیبانی نامناسب، مشکل گزارش‌دهی، عدم امکان اجرای انواع ارزشیابی، ضعف در ارزشیابی بالینی، عدم یکپارچه بودن و رابط کاربری نامناسب است.

پرتکرارترین نقاط قوت به ترتیب مربوط به امکانات مطابق



شکل ۱. مدل مفهومی شناسایی ویژگی‌های سامانه ارزشیابی استاد

اعضای هیات علمی صرفه جویی در زمان و هزینه‌ها از طریق مواردی مانند حذف کاغذ و افزایش سرعت ارزشیابی، همچنین تسهیل ارزشیابی و موارد دیگر بود. این نتایج منطبق با مزیت‌های مطرح شده در مطالعه خورسند و همکاران است (۱۱).

از جمله نقاط ضعف سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی، عدم امکان اجرای انواع ارزشیابی در سامانه‌ها و وجود مشکل در ارزشیابی ۳۶۰ درجه بود که در مطالعه باستانی و همکاران نیز به این نقطه ضعف اشاره شده و پیشنهاد شده که روش ارزشیابی فعلی ۳۶۰ درجه اصلاح گردد (۱۲). همچنین در نتایج مطالعه جنتی و همکاران که درباره چالش‌ها و مشکلات ارزشیابی استاد است، ویژگی‌های اصلی شامل مشکل در ساختار پرسشنامه ارزشیابی، عدم توجه به نتایج ارزشیابی و مشکل فرایند اجرای ارزشیابی است (۱۳) که با یافته‌های این مطالعه مطابقت دارد. ضعف سامانه‌های ارزشیابی در ارزشیابی بالینی اساتید، از دیگر نقاط ضعف این سامانه‌هاست که مواردی چون عدم امکان ارزشیابی کیفیت تدریس بالینی، عدم امکان ارزشیابی بالینی در دوره‌های چرخشی و در بلندمدت و نقص در آیت‌های ارزشیابی بالینی را در بر دارد. یافته‌های کمالی و همکاران در بررسی سیستم ارزشیابی هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران نشان می‌دهد که ابزار مناسبی برای ارزشیابی آموزش بالینی در سیستم ارزشیابی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران وجود ندارد (۱۴). که با یافته‌های این مطالعه مطابقت دارد. ضعف در گزارش‌دهی نیز از جمله نقاط ضعف سامانه‌های ارزشیابی اساتید است. که در استفاده از نتایج ارزشیابی اختلال ایجاد می‌کند. به علاوه، کمالی و همکاران به این نتیجه رسیدند که در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران از نتایج ارزشیابی استاد برای بهبود عملکرد آن‌ها استفاده نمی‌شود (۱۴).

از جمله نقاط قوت بعضی از سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی که مورد بررسی قرار گرفت، امکانات مطابق با انتظارات دانشگاه در سامانه‌ها، یکپارچگی با سایر سامانه‌های

اصلاح زیرساخت‌ها از دیگر موارد مطرح شده بود که نشان می‌دهد که روش‌ها و رویکردهای مختلف ارزشیابی اعضای هیات علمی نیازمند آموزش جامع است. علاوه بر ارزشیابی چهارگانه دانشجو از استاد، همکار از همکار، مدیرگروه از استاد و خودارزیابی استاد، مواردی چون توجه به انواع روش‌های ارزشیابی شامل الکترونیکی، حضوری و مشاهده‌ای و در قالب سامانه‌های ارزشیابی استاد، می‌تواند منابع بیشتری برای تحلیل گزارش‌های حاصل از ارزشیابی فراهم آورد. البته روش‌های غیرالکترونیکی به منظور راستی آزمایی نتایج الکترونیکی نیز پیشنهاد می‌شود. مدل مفهومی استخراج شده از این مدل در شکل ۱ نمایش داده شده است. در این شکل مشاهده می‌شود که بخش نقاط قوت ابعاد بزرگتری نسبت به نقاط ضعف دارد و در نهایت نقاط ضعف غیرقابل اصلاح نیستند و با پیشنهادات صورت گرفته به صورت پیوسته و به مرور زمان قابل ارتقا می‌شوند.

بحث

یافته‌ها نشان داد سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی موجود و در حال استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی دارای برخی از ویژگی‌های مشترک از جمله صرفه جویی در هزینه و زمان و تسهیل انجام کار هستند که این ویژگی‌ها مربوط به اصول اولیه و ماهیت اصلی هر سیستم الکترونیکی و دیجیتال است. ویژگی‌هایی مانند پشتیبانی، در برخی سامانه‌ها نقطه ضعف و در برخی دیگر نقطه قوت است. بر اساس نتایج مطالعه طاهری، در برخی از دانشگاه‌های دنیا از وبسایت ارزشیابی هیات علمی استفاده می‌کنند که در آن سامانه‌ها، کیفیت تدریس به عنوان یکی از معیارهای ارزشیابی استاد قرار داده شده است و از دانشجو، همکار و مدیران برای ارزشیابی هیات علمی استفاده می‌کنند (۱۰). این نتایج با کلیت سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی مورد استفاده در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران همخوانی دارد. از دیگر ویژگی‌های مشترک سامانه‌های ارزشیابی

دانشگاه، گزارش‌دهی خوب، پویایی و دسترسی‌های سفارشی، پشتیبانی خوب و امکان ارزشیابی بالینی بود. برداشت کلی از نتایج مطالعه طاهری در ارتباط با فرایند ارزشیابی استاد در وبسایت‌های ارزشیابی استاد ۱۵ دانشگاه مورد مطالعه ایشان، نشان‌دهنده همخوانی با نتایج فوق است (۱۰). در خصوص محرمانگی در مطالعه حاضر تعدادی از دانشگاه‌ها اشاره کرده‌اند که اصل محرمانگی در سامانه ارزشیابی استاد رعایت می‌شود. اما این مورد در مطالعه جنتی و همکاران به عنوان یک مشکل مطرح شده و تاکید شده است که محرمانه ماندن اطلاعات ارزشیابی از دید اساتید باید تضمین شود (۱۳). طبق این بیانات ضرورت دارد اصل محرمانگی سامانه ارزشیابی استاد به عنوان یک شرط لازم الاجرا و قابل نظارت به دانشگاه‌ها ابلاغ شود و به عنوان یک بند در سامانه کشوری ارزشیابی اساتید در نظر گرفته شود چرا که با گسترش استفاده از فناوری به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها، باید به اهداف امنیتی گردآوری و نگهداری داده‌ها و چگونگی اجرایی ساختن آن نیز پرداخته شود (۱۵).

از جمله پیشنهادات برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی، اصلاح زیرساخت‌ها و کاربری نتایج بود که به عنوان یکی از درخواست‌های دانشگاه‌ها برای توسعه و بهبود سامانه‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی محسوب می‌شود. شکوری نیا و همکار در مطالعه خود به تعدادی از پیشنهادات مطرح شده در مطالعه ما از جمله اثربخشی تدریس، استانداردسازی فرم‌ها، ارزشیابی تکوینی، ارزشیابی به انواع و روش‌های مختلف و استفاده از نتایج ارزشیابی اشاره کرده‌اند. تفاوت آن‌ها با مطالعه حاضر در این است که در این مطالعه، هم به بستر ارائه ارزشیابی (سامانه‌ها) و هم به فرایند اجرای ارزشیابی بر روی سامانه‌ها پرداخته شده است، اما در مطالعه کیخا و همکاران و سایر مطالعات مطرح شده فوق (۱۶)، فقط درباره‌ی فرایند و محتوای ارزشیابی بحث شده است. اجماع ضرورت جمع‌آوری سامانه‌ها، پیشنهاد دیگری بود که شرکت کنندگان در این مطالعه

بیان کردند. یافته‌های مطالعه طاهری در ارتباط با اطلاعات وبسایت‌ها و راهنماهای مشخص در ارزشیابی استاد در پانزده دانشگاه معتبر در سطح جهان، بر جامع بودن و یکپارچگی این سامانه‌های دانشگاهی تاکید دارد (۱۰). صبیح و همکار، یک سیستم هوشمند را برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی پیشنهاد کرده‌اند که در هر ترم با پنج معیار اصلی ارزشیابی دوره‌های آموزشی، دانشجویان، مهارت‌های تدریس، پژوهش و کارگاه‌های آموزشی، اساتید را ارزشیابی کند (۵). این نتایج با یافته‌های مطالعه ما همخوانی دارد. اما برخلاف این نتایج، کومار ۱ و جین ۲ برای هر موسسه یک سیستم هوشمند پیشنهاد کرده‌اند که بازخوردهایی که به اساتید داده می‌شود را تحلیل کند. آن‌ها اشاره کرده‌اند که این سیستم نکات بارز بازخوردها را استخراج می‌کند و به آن‌ها امتیاز خواهد داد. کومار و همکار این سیستم را انعطاف‌پذیرتر از سیستم‌های رایج ارزشیابی استاد توسط دانشجو و به عنوان سیستمی همه‌کاره معرفی کرده‌اند (۱۷).

نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت پیشنهادات ارائه شده برای ارتقای سامانه‌های ارزشیابی هیات علمی، بخش مهمی از یافته‌های مطالعه حاضر است و نیازهای واقعی دانشگاه‌ها در ارتباط با سامانه ارزشیابی مطلوب را نشان می‌دهد. از آن جا که نقش استاد و سنجش عملکرد او در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه، نقشی چشمگیر و حیاتی دارد و بخشی از فرایند یاددهی-یادگیری محسوب می‌شود و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها را به دنبال دارد، بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر ایجاد سامانه جامع و یکپارچه ارزشیابی اعضای هیات علمی که در آن نقاط ضعف مطرح شده برطرف گردد، نقاط قوت

1. Kumar

2. Jain

علوم پزشکی داشته باشد.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود در آینده مطالعات عمیق و نظام‌مند در ارتباط با محتوا و قابلیت‌های سامانه‌های ارزشیابی استاد و شناسایی معیارهای اثرگذار در ارتقای کیفیت ارزشیابی اعضای هیات علمی در حیطه‌های آموزش، پژوهش، مدیریت و ارائه خدمات در موسسات آموزشی در سطح جهان پرداخته شود.

تقویت شود، شکل و ظاهر سامانه بر اساس ویژگی‌های بیان شده بهبود یابد؛ و از همه مهم‌تر به استفاده از نتایج ارزشیابی استاد در بازنگری آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های مرتبط توجه ویژه شود و حیطه‌های ارزشیابی به طور مشخص و شفاف تعریف و فرم‌های دقیق برای انجام آن طراحی گردد، می‌تواند مزایای ارزشمندی بی شماری در تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه مدت دانشگاه‌های



References

1. Shaikh N, Kumari S, Kasat K. Exploring e-governance of faculty evaluation system: using a total interpretive structural modeling approach. *Journal of Cases on Information Technology (JCIT)*. 2018;20(3):36-47.
2. Huang N. Analysis and design of university teaching evaluation system based on JSP platform. *International Journal of Education & Management Engineering*. 2017;7(3):43-50.
3. Moezi M, Shirzad H, Zamanzad B, Rouhi H. Evaluation process in viewpoints of academic staff and students in Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*. 2010;11(4):63-75.
4. Mendoza, R. Online Faculty Monitoring and Evaluation System. *Selinus University of Science and Literature: Selinus University of Science and Literature*; 2021.
5. Sbeih AH, Karram O. E-smart system to evaluate faculty members' performance. In 2014 International Conference on Web and Open Access to Learning (ICWOAL) 2014 Nov 25 (pp. 1-4). IEEE.
6. DeCosta M, Bergquist E, Holbeck R. "A Desire for Growth": Online Full-Time Faculty's Perceptions of Evaluation Processes. *Journal of Educators Online*. 2015;12(2):73-102.
7. Zeyghami R, Bagher Nm, Haghdoust Os, Yadavar Nm. Content analysis. 2008.
8. Saravani S, Kebriaie A, Roshdi I. Assessing the health system responsiveness: A qualitative study. *Payesh (Health Monitor)*. 2022;21(1):35-46. [Persian]
9. Lincoln YS. *Naturalistic inquiry*: Sage; 1985.
10. Taheri A. How to evaluate a professor in some prestigious universities in the world: the results of a comparative study. *Horizon of Medical Education Development*. 2023;14(1):32-16. [Persian]
11. Khorsand M, Aliabadi Fk, Shamsi M. Comparing The Attitude Of Teachers And Students Regarding Online Teaching By The Faculty At Arak University Of Medical Sciences. 2014. [Persian]
12. Bastani P, Amini M, Tahernezhad A, Roohollahi N. The Tehran University Of Medical Sciences Faculty Members' viewpoints About The Teachers' evaluation System: A Qualitative Study. 2014.
13. Janati A NM, Ghoulizadeh M. Challenges and problems of members of faculties evaluation by students of Tabriz University of Medical Sciences in 2013. 15th Iranian Conference on Health Professions Education; Tehran, Iran 2014. [Persian]
14. Kamali F, Yamani N, Changiz T. Investigating the faculty evaluation system in Iranian Medical Universities. *Journal of education and health promotion*. 2014;3(1):12.
15. Key stage 1 teacher assessment data collection guide The National Archives: Kew, London, TW9 4DU: Information Policy Team; 2023 [Available from: https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/39688/1/Key_stage_1_assessments_data_collection_2023_technical_specification_v1.0.pdf]
16. Shakurnia A. Critical Analysis of Teacher Assessment System by the Students (Systematic Review). 2019.
17. Kumar A, Jain R. Faculty evaluation system. *Procedia Computer Science*. 2018;125:533-41.

The Characteristics of the Faculty Evaluation Systems in Iranian Universities of Medical Sciences

Hoorieh Mohammadi Kenari¹, Mansoureh Taghavinia², Mehrnaz Zarei³, Mohammad Hoseinzadeh Davarzani⁴, Maryam Soleimani Movahed^{5*}

Abstract

Background and Aim: The dynamism and development of educational systems, along with the promotion of curriculum design, development, and implementation, depend heavily on monitoring faculty-teaching quality. In recent years, this has emphasized the importance of identifying features of existing systems and exploring opportunities to enhance them with desirable and comprehensive features tailored to the needs of all medical universities. Such initiatives could lead to upgrading current systems or creating integrated ones. This study was conducted to identify the characteristics of faculty evaluation systems in medical universities in Iran.

Methods: This qualitative survey employed a questionnaire with several open-ended questions, targeting the educational vice-chancellors of medical universities in Iran. Data analysis followed the conventional qualitative content analysis approach, guided by Graneheim and Lundman, with the credibility and accuracy of the analysis enhanced through Lincoln and Guba criteria.

Results: Eleven evaluation systems focusing on the assessment of faculty members in medical universities were examined. The findings were grouped into four themes: shared features, strengths, weaknesses, and recommendations.

Conclusion: Faculty members are critical to advancing educational systems and evaluating their performance is essential for achieving the goals and mission of universities as key components of the teaching-learning process. Continuous improvement of evaluation systems is crucial. Decision-makers are urged to consider the proposed improvements identified in this study, which reflect the genuine needs of universities for an optimal evaluation system.

Keywords: Faculty members, teacher assessment, evaluation platforms.

-
1. Associate Prof., Institute for Studies in Medical History, Persian and Complementary Medicine, Iran University of Medical Sciences, Department of Traditional Medicine, School of Persian Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
 2. PhD., Medical Education, EDC of Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
 3. Assistant Prof., Medical education, education development center of Iran university of medical sciences, Tehran, Iran
 4. Assistant Prof., Medical Education, Education Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
 - 5*.Corresponding author: Assistant Prof., Economics, Education Development Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran soleimanimovahed.m@iums.ac.ir