



شیوه نامه ارزیابی همتا در گروه آموزشی سلامت جامعه

اهمیت ارزیابی اساتید

ارزشیابی از عملکرد بالینی برای حرفه های بهداشتی و از جمله آموزش پرستاری یک چالش است. اگر بتوان محوری ترین ارزش نهادهای دانشگاهی را بهبود کیفیت برنامه یاددهی و یادگیری دانست، برنامه های ارزشیابی، بخش با اهمیتی از فعالیت های آنان را تشکیل می دهد ارزشیابی بخش ضروری فرآیند آموزشی است و شواهدی از میزان دستیابی دانشجویان به اهداف یادگیری را مشخص می سازد واحدهای ارائه شده بالینی نیازمند ارزشیابی از حیطه های شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی هستند و به علت پیچیدگی ماهیت این مهارت ها چالش افزونتری را برای دست اندرکاران آموزش ایجاد می کنند. ارزشیابی آموزشی از جمله ارزشیابی اساتید همراه با نهضت پاسخگویی (مسئولیت پذیری)¹ ر نظام آموزش ایالات متحده آمریکا و برخی کشورهای دیگر دنیا اهمیت یافته است. پاسخگویی به این واقعیت اشاره می کند که نظام آموزشی پاسخگوی محصول خود یعنی یادگیری دانشجویان هستند. سیستم های آموزشی و بلاخص سیستم آموزش عالی که رسالت خطیر تربیت نیروی متخصص آینده را به عهده دارند، نیازمند بهره گیری از شیوه های آموزشی روز و بهبود مداوم فرآیندهای آموزشی می باشند. در میان کلیه عوامل تاثیر گذار در عرصه آموزش، نقش آموزشگر بر کسی پوشیده نیست. بر این اساس به طور مستمر ارزیابی هایی از عملکرد آموزشی اساتید به عمل می آید. در نیم قرن اخیر بررسی عملکرد آموزشی اساتید براساس تدوین و تکمیل فرم های ارزشیابی بوده که هر یک از انواع آن، استاد را از دیدگاه متفاوتی مورد ارزیابی قرار می دهد. نتایج حاصله از این فرم ها اگر چه از پایایی مناسبی برخوردار می باشد ولی غالباً در پایان یک دوره کاری به عمل آمده و بیش از آن که در بهبود روش های آموزشی موثر باشد جهت آگاه ساختن مدیران از وضعیت عملکرد عضو هیات علمی و در جهت اتخاذ تصمیم پیرامون تبدیل وضعیت کاری و یا ارتقاء شغلی کاربرد دارد. از این رو لازم است که پیش از ارزیابی عملکرد استاد، به صورت غیر رسمی وی را از نقاط ضعف و قوت موجود در

¹ accountability

عملکردش آگاه ساخت تا وی بتواند با اصلاح نقاط ضعف و قوت بخشیدن به نقاط مثبت، شیوه تدریس و عملکرد کلی خود را به نحوی تغییر داده که به بهبود و ارتقاء فرآیند آموزش، ایجاد رضایت بیشتر و دستیابی به نتایج بهتر در ارزیابی عملکرد منجر گردد.

تعریف ارزشیابی همتایان peer Review

ارزیابی حرفه ای بین همتایان عبارت از حضور و نظارت یک آموزشگر متبحر و بازدید وی از عملکرد آموزشی استاد همتا و بررسی «نحوه تدریس»، «طراحی دوره آموزشی» و «انتخاب مواد آموزشی» همراه با ارائه بازخورد مناسب می باشد. هدف از این کار بررسی فرآیند آموزشی، شیوه ارائه درس و چگونگی برقراری روابط جهت یادگیری است. در این مشاهدات علاوه بر بررسی مستندات و ساختارهای از پیش تعیین شده، به تعاملات و رفتار کلامی و غیر کلامی استاد و دانشجو توجه می شود. به کارگیری این ابزار در حقیقت رویکرد جلب مشارکت جهت بهبود فرآیند آموزش می باشد. این شیوه در حقیقت بررسی و ارزیابی عمیق تر فرآیند آموزشی را با استفاده از تجربیات اساتید مجرب میسر می نماید.

مزایای استفاده از این روش

- ایجاد انگیزش حرفه ای در اساتید برای انجام تغییرات مطلوب که در نهایت به بهبود فرآیند آموزش منجر خواهد شد.
- استاد مورد مشاهده، با دریافت بازخوردهای مناسب می تواند سیاست های آموزشی خود را در جهت افزایش اثر بخشی آموزش تغییر دهد.
- انجام این فرآیند، این فرصت را فراهم می سازد که همکاران در یک گروه آموزشی مشکلات کاری خود را بایکدیگر در میان بگذارند و در پی ارائه راهکارهایی جهت حل مسائل گروه باشند و پیشنهادهای نیز جهت برطرف نمودن مشکلات گروه که بر تدریس اساتید موثر است داشته باشند.
- سنترا (۱۹۸۹) در دفاع از این روش گفته است "اگر بخواهیم ارزشیابی اساتید را از انحصار فرم های نظرخواهی از دانشجویان درآوریم لازم است طراحان نظام ارزشیابی راه های معتبر سنجش توسط همکاران معلمان را مورد رسیدگی قرار دهند".

اهداف

الف) **سنجش تکوینی:** ابزاری در جهت اصلاح و بهبود آموزشی تلقی می گردد. با عنایت به نقش اساتید در حیطه آموزش، بهره گیری اساتید از الگوی آموزشی مناسب محرز می گردد. به ویژه آنکه به دلیل فقدان نظام آموزش مدرس دانشگاهی و کم توجهی به مباحث مربوطه به شیوه آموزش در دانشگاه ها نیاز به رسیدگی به این موضوع احساس می گردد. در دانشگاه های علوم پزشکی نیز اساتید غالباً زمانی به کسوت هیات علمی آموزش نائل می آیند که قبل از آن فرصتی برای آموختن شیوه های آموزش و سنجش نداشته اند و تنها به صورت سعی و خطا آموزش هایی را در جایگاه دستیاران بالینی و دانشجویان مقطع دکتری ارائه نموده اند. بدیهی است که در این راستا همواره کوشش هایی به منظور ارتقاء و انتقال تجارب آموزشی و استفاده از روش ها و فنون موثر تر و کارآمد تر به عمل آمده است که اغلب غیر روش مند بوده است. از آن جا که عادات حرفه ای غالباً در ۳-۴ سال ابتدای فعالیت شکل می گیرد لذا بهره گیری از الگوهای حرفه ای و نیز بازخوردهای مناسب و منصفانه روند شکل گیری این جریان را در مسیر صحیح قرار داده و

تسریع می نماید. با این هدف بایستی طراحی برنامه Peer Review بسیار منعطف بوده و به صورت غیر رسمی انجام پذیرد. به این منظور تنها آگاهی گروه از انجام این فرآیند کفایت می نماید.

ب) سنجش تراکمی: اجرای این برنامه برای نیل به اهداف تراکمی بایستی از رسمیت برخوردار بوده و بر طبق استاندارد صورت پذیرد. در این جا باید از منصفانه بودن، اعتبار و پایایی فرآیند و ابزارها اطمینان حاصل گردد. به این منظور بایستی مشاهده کلاس براساس برنامه طراحی شده توسط گروه انجام پذیرد.

روش انجام کار

درباره چگونگی استفاده از نظر همکاران لازم است به همان طریقی که سوابق و مدارک مربوط به فعالیتهای پژوهشی عضو هیات علمی به منظور داوری درباره ی بارآوری علمی و پژوهشی او جمع آوری می شوند اطلاعات مربوط به اثربخشی آموزشی نیز گردآوری شوند. این گونه اطلاعات باید تا حد امکان عینی و ملموس باشند. طبق نظر فرنج و لازویک موارد زیر باید در پرونده ی سوابق آموزشی اساتید به منظور داوری همکاران او گنجانیده می شود.

- توصیف مختصری از هر یک از دروسی که معلم تدریس می کند
- اهداف آن درس
- تعداد دانشجویان کلاس
- تعداد واحدهای درسی
- نوع درس(اصلی، تخصصی، اختیاری) سطح درس(مقدماتی، پیشرفته، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکترا)
- تدریس داخل دانشکده ای که فرد عضو آن است یا خارج از دانشکده او
- توصیف مختصری از نوع مشکلات وابسته به تدریس آن درس
- نحوه ی نمره گذاری استاد مربوطه در آن درس

با در دسترس بودن اطلاعات فوق درباره ی هر یک از دروس اساتید همکاران متخصص و هم رشته ی او به ارزشیابی کیفیت آموزشی وی می پردازند

ابزار

جهت پایا نمودن ارزیابی توسط اساتید و نیز مستند نمودن نتایج ارزشیابی از چندین ابزار جهت اجرای Peer Review استفاده می گردد.

چک لیست: قبل از مشاهده کلاس بایستی چک لیست توسط مشاهده گر مرور گردیده تا مواردی که باید در طول کلاس بدان توجه شود را بشناسد. این ابزار محدودیت های خاصی را برای مشاهده گر و مشاهده شونده به دنبال دارد. این ابزار تنها انجام و یا عدم انجام رفتارهای خاصی را نشان خواهد داد و هیچ بازخوردی در ارتباط با موثر بودن آن رفتار ارائه نمی دهد.

مقیاس درجه بندی: این ابزار تاثیر نسبی رفتار مشاهده شده را نیز بیان می دارد. که مشاهده گر تاثیر نسبی هر رفتار را ارزیابی نموده و ارزش گذاری می نماید.

تجزیه و تحلیل نوشتاری: این ابزار شامل جملاتی بدون انتها می باشد که مشاهده گر جوانب مختلف رفتاری ذکر شده را تشریح می نماید. جهت استفاده از این روش باید مراقب بود که مشاهده گر معیارهای مختلفی را مد نظر قرار ندهد و براساس روش تدریس خود مقایسه و ارزش گذاری ننماید.

پیشنهاداتی برای ارزیابی موفق

- ❖ **کیفیت مواد مورد استفاده استاد مربوطه در آموزش چگونه است؟** منابعی که با مراجعه به آنها می توان این سوال را جواب داد عبارتند از فهرست موضوع های درس، فهرست تکالیفی که به دانشجویان داده می شود، کتاب یا جزوه درسی و سایر منابع خواندنی. در رابطه با این مطالب سوالات زیر را می توان پرسید:
 - ✓ مطالب تازه هستند؟
 - ✓ معرف بهترین کارهای رشته ی علمی مورد نظر هستند؟
 - ✓ مطالب و موضوعات می توانند دانشجویان را به اهداف پیش بینی شده برای درس برسانند؟
- ❖ **چه نوع تکالیف ذهنی برای دانشجویان در نظر گرفته شده است و دانشجویان چگونه به آنها عمل کردند؟**
برای جواب دادن به این سوال باید به امتحانات معلم نمونه مقالات تحقیقی انجام شده به توسط دانشجویان و نمونه تکالیف انجام شده ی دانشجویان مراجعه کرد در دسترس بودن این مطالب به اعضای کمیته ارزشیابی امکان می دهد تا سطح کیفی عملکرد ذهنی یادگیرندگان را مورد داوری قرار دهند
- ❖ **میزان اطلاعات معلم در موضوعی که تدریس می کند چه اندازه است؟**
برای جواب دادن به این سوال لازم است که داوری همکاران استاد مرتبط بر مشاهداتی که به طور روزانه انجام می گیرند استوار باشد یعنی اظهارنظرهای استاد درباره ی اندیشه ها و پیشرفت های تازه علمی انتخاب مواد و کتابهای درسی و شرکت در جلسات بحث و سخنرانی
- ❖ **تا چه اندازه برای بهبود کیفیت کار خود کوشش می کند؟**
نمونه کارهایی که معلم می تواند انجام دهد تا سطح کیفیت آموزشی خود را بالا ببرد و همکاران استاد می توانند با بررسی آنها به قضاوت درباره استاد مورد ارزشیابی بپردازند از این قرار است: بازخوردهایی که استاد در رابطه با درس خود از طریق پرسشنامه هایی که به دانشجویان می دهد کسب می نماید تغییراتی که بر اساس این بازخوردها در کار خود به وجود می آورد ایجاد و گسترش اندیشه های نو در زمینه آموزش دروس خود و شرکت در فعالیتهایی که هدف آنها بالابردن سطح کیفی آموزش است

پس از جمع اوری اطلاعات و شواهد لازم برای ارزشیابی از کیفیت کار ۳ تا ۶ نفر از اعضای هیات علمی همکار استاد مربوطه که بیشترین آشنایی را با رشته علمی و تخصصی او دارند توسط مدیر گروه آموزشی برگزیده می شوند تا بر اساس مدارک و شواهد موجود به داوری درباره عضو هیات علمی بپردازند و سپس بر اساس میانگین نظرات آنان قضاوت نهایی درباره ی عضو هیات علمی صورت خواهد پذیرفت

مشکلات احتمالی

- حضور ارزیاب در کلاس می تواند عملکرد استاد را تحت تاثیر قرار دهد (بهتر و یا بدتر نماید)
- در اثر روابط فردی، اطلاعات قبلی و یا فشارهای اجتماعی نتایج حاصله دچار انحراف گردد
- قضاوت ارزیاب در نتیجه مقایسه شیوه مشاهده شده با روش آموزشی خود دچار انحراف گردد. (ارزیاب شیوه آموزشی خود را ملاک قضاوت قرار دهد).
- روابط همتایان در گروه تحت تاثیر قرار گیرد. (در صورتی که به دور از غرض ورزی و دلسوزانه اجرا گردد و اعتماد متقابل میان اعضاء وجود داشته باشد باعث بهبود روابط نیز می گردد).

نکات مهم

- فرآیند مشاهده و ارزیابی نیازمند درجات بالایی از امانت، دقت و بی طرفی می باشد
- جهت اثر بخشی این روش بایستی مهارت مشاهده و آنالیز آموزش داده شود
- جهت دستیابی به نتایج کاملا بی طرفانه و منصفانه نیاز است که مشاهده از کلاس چندین بار توسط افراد مختلف صورت پذیرد
- بهتر است همتایان آموزشی از یک محیط آموزشی انتخاب شوند
- ارزیابان بایستی با اهداف، اولویت ها، مشکلات و ارزش های گروه کاملا آشنا باشند
- نتایج مشاهدات بایستی به صورت کاملا محرمانه حفظ گردد
- رعایت احترام نسبت به اساتید همواره حفظ گردد
- سیاست های درون بخشی در جهت ایجاد رویه های انجام این روش در هر گروه آموزشی ایجاد گردد
- تشکیل کمیته آموزشی در دانشکده جهت تحقیق و پژوهش جهت استاندارد سازی ، اصلاح و بهبود روش و ابزارهای مورد استفاده ایجاد گردد
- از نظرات مشاوران (اساتید برجسته و پر سابقه) در ارتباط با توسعه فرآیند و نیز انجام اصلاحات مورد نیاز استفاده گردد
- سیاست هایی از قبیل نحوه برخورد با غیبت های کلاسی و یا امتحانی مشخص گردیده است

مدرس گرامی

با توجه به آنچه بیان گردید به منظور توسعه ی توانمندی اعضای محترم هیات علمی و توسعه ی محتوا و فرایند های آموزشی و استفاده از تجربیات دیگر اعضا ی محترم گروه، امکان دریافت بازخورد تکوینی و پایانی برای شما فراهم گردیده است . بنابراین در صورت تمایل به ارزیابی دوره، کارگاه یا واحد درس مورد نظر خود :

۱. می توانید با تکمیل فرم پیوست و ارائه آن به مدیر محترم گروه برای ارزیابی اقدام نمایید
۲. لازم است کلیه مشخصات درس، واحد یا دوره را به طور دقیق ثبت نمایید
۳. انتخاب نوع ارزیابی (کیفی/کمی) بر عهده ی درخواست کننده می باشد و لازم است در جدول فرم درخواست مشخص گردد
۴. تاریخ ارزیابی و محل ارزیابی پیشنهادی الزاما ثبت گردد. در صورت عدم امکان ارزیابی در تاریخ مقرر به دلیل عدم همخوانی با برنامه ی همتای محترم، با تایید مدیر محترم گروه تاریخ دیگری تعیین خواهد شد
۵. انتخاب استاد همتا با توجه به تخصص استاد در درس مربوطه توسط درخواست کننده صورت می گیرد. پیشنهاد می گردد در صورت وجود استاد مشترک در واحد مربوطه انتخاب همتا از میان اساتید همان واحد صورت گیرد.
۶. در صورتی که از سوابق اساتید اطلاعات کافی ندارید می توانید از رزومه ی موجود در سایت گروه اطلاعات کافی را کسب نمایید و یا از نظرات مدیر محترم گروه استفاده نمایید
۷. در صورت تمایل درخواست کننده امتیاز کسب شده در ارزشیابی سالیانه مدرس لحاظ می گردد و در صورت عدم تمایل، بازخورد کسب شده صرفا به منظور رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت و استفاده از نظر اساتید صاحب نظر به شما بازخورد داده خواهد شد
۸. چک لیست ارزیابی همتا در فایل پیوست موجود می باشد. این چک لیست در مطالعه بیات و همکاران(۱۳۹۵) طراحی و روانسنجی گردیده است.



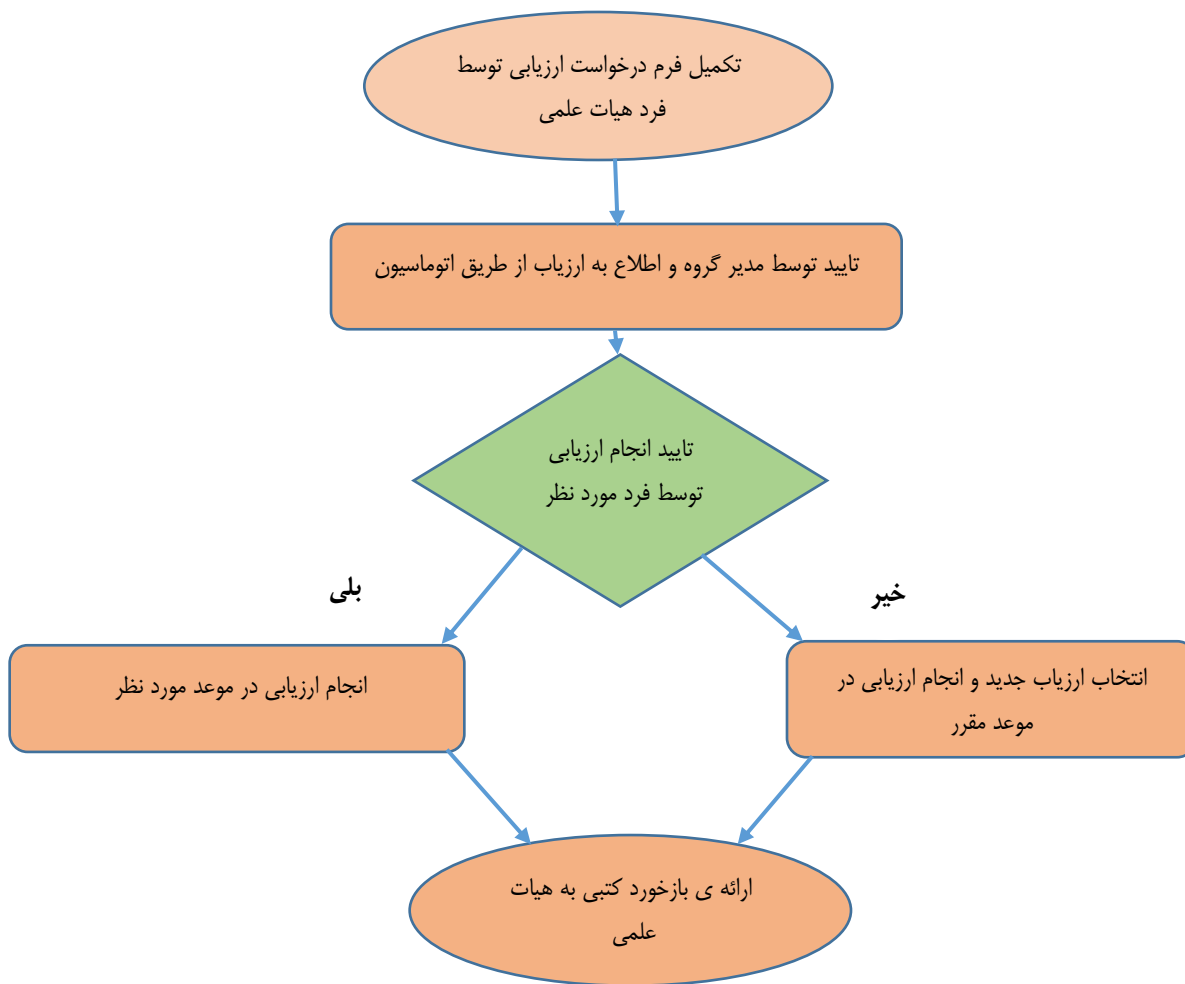
گروه سلامت جامعه

چک لیست ارزیابی همتا

ردیف	سوالات حیطه های مختلف ارزیابی	خیلی خوب (۴)	خوب (۳)	متوسط (۲)	ضعیف (۱)	وجود ندارد (۰)
حیطه اثربخشی						
الف						
۱	استاد علاقه مند به آموزش است و با حوصله و انرژی در کلاس حضور دارد					
۲	استاد علاقه مند به رفع مشکلات علمی دانشجویان است و با علاقه و رغبت به سوالات دانشجویان واکنش نشان می دهد					
۳	ایجاد انگیزه برای گوش دادن فعال یا مشارکت در درس در کلاس توسط استاد انجام می شود					
۴	استاد وقت کافی برای پاسخ به سوالات دانشجویان اختصاص می دهد					
۵	استاد از مثالهای بالینی برای تقویت توانمندی دانشجو در تصمیم گیری بالینی استفاده می نماید					
۶	استاد در جهت ارتقای کیفیت آموزشی از روش های نوین تدریس استفاده می نماید					
۷	استاد در جهت ارتقای کیفیت آموزشی از وسایل کمک آموزشی استفاده می نماید					
۸	فرایند ارزیابی فراگیران کاملا روشن و بر اساس ملاک های از پیش تعیین شده صورت می گیرد					
مهارتهای ارتباطی						
ب						
۹	نحوه رفتار و تعامل استاد با دانشجویان احترام آمیز است					
۱۰	استاد از مهارتهای آداب و رفتار با دانشجو و تکریم دانشجو برخوردار است					
۱۱	ارائه بازخورد مناسب به کار دانشجویان انجام می شود					
حیطه مدیریت						
ج						
۱۲	استاد حضور به موقع در کلاس دارد					
۱۳	نظم و ترتیب در شروع و پایان دادن به تدریس (زمان بندی مناسب برای ارائه مطالب) وجود دارد					
۱۴	نظم و ترتیب در کلاس شامل ورود و خروج به موقع دانشجویان عدم غیبت بیش از حد عدم تردد بیجا در تایم کلاس وجود دارد					
۱۵	توجه کامل استاد به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد					

					توجه کامل دانشجویان به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد	۱۶
					استاد نظارت کامل بر کار دانشجویان دارد	۱۷
					استاد در مواقع مورد نیاز در دسترس دانشجویان است(راه های ارتباطی برای دانشجویان مشخص شده اند)	۱۸
					حیطه دانش	۵
					استاد به مطالب درسی از جنبه تئوری/ عملی/بالینی مسلط است	۱۹
					بیان اهداف درس یا جلسه، در ابتدای جلسه صورت می گیرد	۲۰
					استاد از فعالیت های قبل از شروع تدریس ایجاد انگیزه برقراری ارتباط موثر با دانشجویان ارتباط بین تجارب دانشجویان با اهداف تدریس و ... برای آماده سازی و جلب توجه و تمرکز دانشجویان استفاده می نماید	۲۱
					مطالب ارائه شده با اهداف درس متناسب است	۲۲
					حجم مطالب ارائه شده متناسب با زمان کلاس می باشد	۲۳
					انسجام و پیوستگی در ارائه مطالب وجود دارد	۲۴
					از وسایل سمعی و بصری مناسب استفاده می گردد	۲۵
					انتقال مطالب با روش های مناسب تعاملی نظیر پرسش و پاسخ حل مسئله بحث در گروه های کوچک و ... صورت می گیرد	۲۶
					استاد به روش های نوین تدریس مسلط است	۲۷
					استاد از فن بیان مناسب برخوردار است	۲۸
					جلب مشارکت فراگیران در کلاس انجام می گیرد	۲۹
					استاد قادر به پاسخگویی صحیح به سوالات فراگیران می باشد	۳۰
					استاد قادر به انتقال و تفهیم مطالب به دانشجویان می باشد	۳۱
					ارزشیابی مرحله ای حین تدریس صورت می گیرد	۳۲
					منابع مناسب برای مطالعه بیشتر دانشجویان معرفی می گردد	۳۳
					جمعه بندی مناسب مطالب در انتها صورت می گیرد	۳۴
					حیطه ویژگی های حرفه ای	۵
					استاد با رفتار خود با دانشجویان بیماران مراجعین همکاران و... الگوی رفتاری مطلوبی به دانشجویان ارائه می دهد	۳۵
					رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط استاد انجام می گیرد	۳۶
					استاد در انجام امور محوله مسئولیت پذیر و پیگیر است	۳۷
					تجزیه و تحلیل نوشتاری: تشریح جوانب مختلف مشاهده شده در صورت تمایل	

فرایند ارزیابی توسط همتا



بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی

دانشکده پرستاری و مامایی

فرم شماره ۱

فرم درخواست ارزیابی توسط همتا

مدیریت محترم گروه سلامت جامعه

با سلام و احترام

اینجانب عضو هیات علمی گروه پرستاری سلامت جامعه درخواست ارزیابی توسط همتا جهت درس نظری/ کارآموزی/کارگاه آموزشی را در تاریخ پیشنهادیروز..... در دانشکده/ بیمارستان/ مرکز جامع سلامت دارم.

- پیرو این درخواست آقا/خانم به عنوان ارزیاب همتا در درس/ واحد گروه/موسسه،
به حضورتان معرفی می گردد
- با توجه به درس مورد درخواست، تقاضا دارم ارزیاب متناسب با درس معرفی گردد

تاریخ درخواست:

محل امضا