

ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی

نظام سلامت: الگویی بومی

تالیف:

دکتر مهناز خطیبان

دانشگاه علوم پزشکی همدان - مرکز تحقیقات مراقبت مادر و کودک

دکتر مهنوش بازارگادی

دانشگاه علوم پزشکی شهید دکتر بهشتی

ویراستار:

دکتر علی قلعه ایها

دانشگاه علوم پزشکی همدان

خطیبان، مهناز
 ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی نظام سلامت: الگویی بومی /
 نویسندگان: مهناز خطیبان، مهنوش بازارگادی، ویراستار: علی قلعه ایها، --
 همدان: دانشگاه علوم پزشکی همدان، معاونت تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۱.
 ۷۱، ۲۹۷ ص: جدول، نمودار. - (دانشگاه علوم پزشکی همدان: ۲۰۹)
 ISBN: ۹۷۸-۹۶۴-۹۹۵۰-۶۳-۱

کتابنامه.

۱. آموزش عالی - ایران - ارزشیابی. ۲. هیات علمی. الف. بازارگادی،
 مهنوش، نویسنده. ب. قلعه ایها، علی، ویراستار. ج. عنوان. د. فروست.

نام کتاب: ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی نظام سلامت: الگویی بومی
 نام نویسندگان: خطیبان، مهناز؛ بازارگادی، مهنوش
 ویراستار: قلعه ایها، علی

مشخصات نشر: همدان: دانشگاه علوم پزشکی همدان

سال انتشار: ۱۳۹۱

نوبت چاپ: اول

طراحی و صفحه آرایی: کوشا اشتري

یادداشت: فیپا

شماره کتاب: ۹۱/۶۱/۲۳۹

۲۰۹

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۹۵۰-۶۳-۱

راهیست راه عشق که هیپش کناره نیست

آن چا جز آن که جان بسپارند چاره نیست

او را به چشم پاک توان دید چون هلال

هر دیده جای جلوه آن ماه پاره نیست

فرصت شمر طریقه رندی که این نشان

چون راه گنج بر همه کس آشکاره نیست

تقریم به:

کسانی که در راه توسعه و تقویت علم مبارزانه و صمیمانه می کوشند.

کسانی که همواره در جستجوی مسیری نوین برای نسل هایی هستند که نو به نو می رسند.

کسانی که به کارهای گذشتگان بسنده نگذرند، راه بی انتهای علم و معرفت را می پیمایند.

کسانی که نیک می دانند آیندگان به تلاش امروز آنان قدر می نهند.

کسانی که با افتخار عملکرد خود را در معرض نقد دیگران قرار می دهند.

و کسانی که به تلاش دیگران هنرمندانه می نگرند، نه بی هنرانه که به هر عیب نبینند.

تقریم به:

همه مدرسان آموزش علوم پزشکی که تلاش دارند با به کارگیری تمامی توان و شایستگی های فردی و

شغلی خود بنیان نظام سلامت را بهبود بخشند.

مقدمه‌ی نویسندگان

آموزش عالی، نظامی بنیادی در شکوفایی استعداد‌های جوان و پلی حساس در انتقال معارف و ارزش‌ها به نسل جوان است که مهم‌ترین نقش را در شکوفایی و توسعه‌ی هر ملتی ایفا می‌کند. می‌توان گفت بهبود و ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی از یک طرف و مسئولیت پذیری، پاسخگویی و شفافیت امور و عملکردها از طرف دیگر بایستی جزو دغدغه‌های اصلی رهبران این نظام باشد تا ضمن جذب اعتماد دولت و ملت، به آنها اطمینان دهد که منابع اقتصادی به بهترین نحو ممکن هزینه می‌شود، فعالیت‌ها و عملکردهای آنان در راستای رفیع نیازهای جامعه و توسعه‌ی کشور است و برنامه و تشکیلات دانشگاهی با مقتضیات کشور در زمینه‌ی توسعه و ترقی همسو می‌باشد. تردیدی نیست که تغییرات مداوم در قسمت‌های مختلف جامعه به‌طور ضمنی به این نکته اشاره دارد که اسلوب و طرح ترکیب سازمانی و تکنیک‌های مدیریتی دانشگاه‌ها با تغییراتی بیشتر از قبل روبرو هستند.

تحقق آرمان‌ها، اهداف غایی، مأموریت‌ها و برنامه‌های نظام آموزش عالی بدون وجود اعضای هیئت علمی و مدرسان آگاه، مجرب و آفریننده امکان‌پذیر نیست. اما سوال این است که براساس چه الگویی باید عملکرد این طلایه داران ارتقا و توسعه را ارزشیابی کرد. تمامی روسای دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی با این موضوع سروکار دارند. این موضوع هنگامی از اهمیت بیشتر برخوردار است که باوجود کاهش منابع، حفظ انگیزه و فعالیت و نیز رعایت عدالت در ارزشیابی اعضای هیئت علمی مطرح باشد و درعین حال دانشکده‌ها درقبال جامعه، پاسخگو و آرایه دهنده‌ی شواهدی بیشتر برای اثبات موثر بودن عملکرد باشند.

یکی از مهم‌ترین اهدافی که مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی دنبال می‌کند تحلیل و ارزشیابی عملکرد^۱ و متعاقب آن تصمیم‌گیری درمورد سرنوشت آتی نیروهای انسانی است. این امر می‌تواند مسیر ارتقای شغلی را شفاف و نیازهای آموزشی کارکنان را مشخص سازد. یا این که افراد ناکارآمد را شناسایی کرده و نحوه مدیریت بر آنها را راهنمایی نماید. یکی از مهم‌ترین فواید ارزشیابی عملکرد، پاسخگوسازی مدیران و کارکنان در برابر اقدامات و نتایج حاصل است. درواقع پاسخگویی شرط لازم ارتقا و تعالی سازمانی محسوب می‌شود. اعتقاد براین است که ارزشیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی ازجمله ابزارها و وسایل موثر است که با اعمال صحیح آن نه تنها هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تامین می‌شود.

^۱ Performance Appraisal

شماره صفحه	عناوین
۱	فصل یک: کلیات ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲	مقدمه
۲	ضرورت ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۸	تعریف ارزشیابی عملکرد
۱۵	اهداف ارزشیابی عملکرد
۱۷	اهداف ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۲	تعریف الگوی ارزشیابی عملکرد
۲۵	حیطه‌های اصلی، مولفه‌ها و شاخص‌های عملکرد
۳۰	مبانی نظری و رویکردهای نظام‌های ارزشیابی عملکرد
۳۱	الف) نظام ارزشیابی مبتنی بر ویژگی‌های فردی
۳۷	ب) نظام ارزشیابی مبتنی بر رفتار
۴۴	پ) نظام ارزشیابی مبتنی بر نتایج
۴۷	ت) نظام ارزشیابی مبتنی بر شایستگی (دانش، مهارت)
۵۰	تعیین شاخص‌های عملکرد
۵۳	بازخورد ۳۶۰ درجه
۵۷	الف) ارزشیابی دانشجویی
۶۲	ب) ارزشیابی توسط همکاران
۶۵	پ) خود ارزشیابی
۶۸	ت) ارزشیابی توسط مدیران
۷۱	ث) پرونده‌ی عملکردپایان - سال
۷۳	معرفی دو نظام ارزشیابی اعضای هیئت علمی
۷۳	الف) نظام پرداخت شایسته
۷۸	ب) ارزشیابی رسالت مدار
۸۵	ث) نقاط قوت برخی نظام‌های ارزشیابی در دانشگاه‌ها/ دانشکده‌ها
۹۷	ج) نتایج مروری بر نقاط قوت نظام‌های ارزشیابی مزبور

شماره صفحه	عناوین
۱۰۱	فصل دو: مقایسه‌ی رویکردها و نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در جهان
۱۰۲	مقدمه
۱۰۲	مقایسه‌ی رویکردهای نظام‌های ارزشیابی عملکرد
۱۰۶	الگوی تشخیصی ارزشیابی عملکرد
۱۰۸	بررسی نظام‌های ارزشیابی در دانشگاه‌های قاره‌های پنجگانه
۱۰۸	الف) ارزشیابی در قاره آمریکا
۱۲۲	ب) ارزشیابی در قاره اقیانوسیه
۱۳۲	پ) ارزشیابی در قاره اروپا
۱۳۴	ت) ارزشیابی در قاره آفریقا
۱۴۰	ث) ارزشیابی در قاره آسیا
۱۴۴	یافته‌های حاصل از بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی ...
۱۵۱	نقد نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در جهان
۱۵۷	فصل سه: وضعیت موجود ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۱۵۸	مقدمه
۱۵۸	متدولوژی
۱۶۶	یافته‌های مربوط به وضعیت موجود ارزشیابی اعضای هیئت علمی
۱۶۷	الف) درون‌مایه‌ی «عوامل مربوط به حرفه»
۱۸۴	ب) درون‌مایه‌ی «عوامل درونی» ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۰۷	پ) درون‌مایه‌ی «عوامل خارجی» موثر بر ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۱۸	نقدی بر "وضعیت موجود ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی"
۲۲۳	الف) «عوامل مربوط به حرفه»
۲۲۹	ب) «عوامل خارجی» موثر بر ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۳۴	پ) «عوامل درونی» ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی

۲۴۹	فصل چهارم: طراحی الگویی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۵۰	مقدمه
۲۵۰	الگوی مفهومی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۵۱	الف) عوامل اثربخشی ارزشیابی عملکرد
۲۵۱	ب) فرایند ارزشیابی و نرا ارزشیابی
۲۵۴	پ) حیطه‌های اصلی ارزشیابی عملکرد
۲۵۷	معرفی الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۵۸	زیربنای الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۲۶۵	مفاهیم سازمانی الگوی
۲۶۵	الف) فلسفه‌ی الگو
۲۶۶	ب) چشم انداز الگو
۲۶۷	پ) بیانیه‌ی رسالت الگو
۲۶۷	ت) اهداف الگو
۲۶۹	ث) مفاهیم الگوی اجرایی
۲۷۲	ج) مرحله‌ی نخست: برنامه‌ریزی (گام‌های یک تا هشت)
۲۸۶	چ) مرحله‌ی دوم: پایش (گام‌های نه تا دوازده)
۲۹۰	ح) مرحله‌ی سوم: بازخورد و پیگیری (گام آخر)
۲۹۲	به‌کارگیری الگو
۲۹۹	فصل پنجم: اعتبارسنجی الگوی طراحی شده ...
۳۰۰	مقدمه
۳۰۰	متدولوژی اعتبارسنجی الگوی طراحی شده
۳۰۵	یافته‌ها در مورد الگوی طراحی شده
۳۰۸	بحث و نتیجه‌گیری اعتبار الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی
۳۱۱	منابع
۳۱۲	منابع و مراجع نویسندگان جهت مطالعه بیشتر
۳۱۵	سایر منابع و مراجع