



برنامه ارزشیابی عملکرد تیم مدیریت

دانشکده پزشکی دانشگاه شاهد

زمستان ۱۳۹۹

سورة الفجر

مقدمه

منابع انسانی اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمان به شمار می‌روند و سازمان‌ها نمی‌توانند بدون منابع انسانی به اهداف خود دست یابند. در واقع عملکرد هر سازمانی تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آن با منابع، امکانات و تکنولوژی موجود در سازمان می‌باشد. عملکرد انسانی خود تابع انگیزش و توانایی افراد می‌باشد. در حالیکه توانایی را می‌توان حاصل دانش و مهارت در کاربرد دانش مذکور در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی دانست، میزان انگیزش کارکنان و مدیران بر اساس نگرش آن‌ها و شرایط و موقعیتی که در آن کار می‌کنند، تعیین می‌گردد. لذا از آنجا که تحقق اهداف سازمانی در گرو عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد و از طرفی هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف شغلی، نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد، ارزشیابی و اندازه‌گیری عملکرد نیروی انسانی باید بخش مهمی از فعالیتهای مدیریت هر سازمانی را تشکیل دهد. سیستم مطلوب ارزشیابی عملکرد تیم مدیریت یک سازمان، ابزاری مهم برای بررسی رفتارها و قابلیت‌های این تیم و کمک به رشد و توسعه آنها برای رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد.

تعاریف:

عملکرد: چگونگی انجام وظایف و فعالیت‌ها و نتایج حاصل

ارزشیابی: فرایند سنجش، ارزش‌گذاری و قضاوت.

شاخص: وسیله اندازه‌گیری ورودی‌ها، فرایندها، و پیامدها

دوره ارزشیابی: دوره ارزشیابی از اول فروردین‌ماه هر سال تا پایان اسفند همان سال می‌باشد.

ارزشیابی‌شونده: شامل کلیه افرادی که به نوعی در تیم مدیریت دوره آموزش پزشکی نقش دارند. این افراد شامل کارکنان، اعضاء هیئت علمی، دانشجویان و مدیران دانشکده می‌باشد

ارزشیابی‌کننده: ارزیاب بیرونی و ارزیاب درونی (ریاست تیم مدیریت)

شاخصهای عمومی: مجموعه شاخصهای رفتاری، سازمانی یا شایستگی های فردی در خصوص تدوین، اجرا و ارزشیابی دوره آموزش پزشکی.

نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد مدیران:

- ۱- بررسی نقاط قوت و ضعف تیم مدیریت.
- ۲- تصمیم در خصوص تغییرات احتمالی در تیم مدیریت.
- ۳- استفاده از نتایج در جهت بهبود اجرای برنامه آموزشی

۴- اعلام نتایج ارزشیابی به ذینفعان

اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد تیم مدیریت

محورهای شاخص ارزشیابی تیم مدیریت عبارتند از :

- ۱- رضایت دانشجویان از تیم مدیریت
- ۲- رضایت ذینفعان از تیم مدیریت
- ۳- میزان دستیابی یا عدم دستیابی به اهداف کوتاه مدت با توجه به رسالت و اهداف دوره آموزشی
- ۴- مشارکت با مدیران بالادستی در ارتباط با تدوین و اجرای برنامه آموزشی دوره
- ۵- ارائه راهکار در رسیدن به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت دوره آموزشی

ارزشیابی تیم مدیریت با استفاده از چک لیست طراحی شده انجام خواهد گرفت

چک لیست ارزشیابی تیم مدیریت				
ردیف	شاخص	بلی	خیر	ملاحظات و مستندات
۱	تیم مدیریت رسالت و اهداف دوره آموزش پزشکی را در دانشکده پزشکی با کمک کلیه ذینفعان تدوین نموده است			
۲	تیم مدیریت کلیه ذینفعان و برنامه ریزان را با برنامه آموزشی پزشکی عمومی آشنا نموده اند			
۴	تیم مدیریت یک روند منطقی و واضح در انتصاب و انتخاب مدیران و مسوولین آموزشی به کار برده اند			
۵	تلاش تیم مدیریت در جهت تأمین امکانات آموزشی رشته پزشکی			
۶	تلاش تیم مدیریت در جهت حل مشکلات آموزشی موجود			
۷	تیم مدیریت بر روند اجرای قوانین و آیین نامه های آموزشی نظارت دارند			
۸	تیم مدیریت از سیستم های مناسب برای تشویق فعالیت های آموزشی مسئولین ، اعضای هیأت علمی کارکنان و دانشجویان بهره می برند			
۹	تیم مدیریت زمینه های مناسب را برای نوآوری آموزشی فراهم کرده اند			
۱۰	تیم مدیریت زمینه را برای فرایند یادگیری مادام العمر به دانشجویان فراهم کرده اند			
۱۱	تیم مدیریت زمینه را برای ارتقاء فرایند یاددهی و یادگیری در یادگیرندگان فراهم کرده اند			

۱۲	تیم مدیریت زمینه را برای ارتقا و افزایش جذب دانشجویان پزشکی به مقاطع تحصیلی بالاتر فراهم کرده اند		
۱۳	تیم مدیریت زمینه را برای توسعه روش های نوین تدریس در فرایند یاددهی و یادگیری فراهم کرده اند		
۱۴	تیم مدیریت زمینه را برای توسعه دستاوردهای نوین حوزه پزشکی در آموزش فرام نموده اند		
۱۵	تیم مدیریت فرایندهای واضح برای حل مشکلات آموزشی را تدوین نموده اند		
۱۶	فعالیت های مرتبط با آشنا سازی مسئولین و اعضای هیات علمی با نقشه جامع علمی کشور و بسته های تحول آموزش پزشکی		
۱۷	اشکار بودن اهداف و رسالت موسسه برای کلیه مسئولین و دست اندرکاران		
۱۸	برگزاری جلسات منظم مسئولین با اعضای هیات علمی در جهت شناخت امکانات و محدودیت های آموزشی		
۱۹	برگزاری جلسات منظم مسئولین با کارمندان در جهت شناخت امکانات و محدودیت های آموزشی		
۲۰	برگزاری جلسات منظم مسئولین با دانشجویان در جهت شناخت امکانات و محدودیت های آموزشی		
۲۱	امکان دسترسی بلاواسطه اعضای هیات علمی ، کارمندان و دانشجویان به مسئولین برای مطرح کردن مشکلات آموزشی		
۲۲	وجود فرایندهای واضح برای حل مشکلات آموزشی		
۲۳	سرعت عمل کافی در جذب نیروی انسانی هیات علمی مورد نیاز گروه های آموزشی (فرایند استخدام)		
۲۴	وجود ساز و کار مناسب در انعقاد قراردادهای آموزشی با دیگر مؤسسات و بیمارستانها		
۲۵	تخصیص منابع مالی کافی به تجهیزات مورد نیاز گروه های آموزشی		
۲۶	سرعت عمل کافی در تهیه تجهیزات مورد نیاز گروه های آموزشی		
۲۷	انتصاب معاونین و مدیران آموزشی بر اساس آیین نامه ها و سوابق و تجارب مرتبط		
۲۸	انتصاب رؤسای دانشکده ها بر اساس آیین نامه ها و سوابق و تجارب مرتبط		
۲۹	انتخاب مدیران گروه بر اساس آیین نامه ها		
۳۰	انتخاب مسئولین آموزش بر اساس سوابق و تجارب مرتبط		
۳۱	نظارت بر تشکیل منظم شورای تخصصی گروه های آموزشی		
۳۲	نظارت بر تشکیل منظم شورای آموزشی دانشکده ها		
۳۳	نظارت بر عملکرد و پاسخگویی در قبال صورت جلسات شورای تخصصی گروه های آموزشی		
۳۴	نظارت بر عملکرد و پاسخگویی در قبال صورت جلسات شورای تخصصی دانشکده ها		
۳۵	نظارت بر عملکرد و پاسخگویی در قبال شورای آموزشی دانشکده		
۳۶	دسترسی عموم ذی نفعان به آیین نامه آموزشی		

۳۷	برگزاری دوره های آشنا سازی کارمندان و مدیران گروه و اساتید مشاور با آیین نامه های آموزشی		
۳۸	نظارت بر رعایت قوانین آموزشی		
۳۹	وجود سیستم های تشویق برای مسئولین و اعضای هیات علمی کوشا در زمینه آموزشی		
۴۰	وجود سیستم های تشویق برای کارکنان کوشا در زمینه آموزشی		
۴۱	وجود سیستم های تشویق برای دانشجویان ممتاز		
۴۲	حمایت از فعالیت های آموزشی نوآورانه و طرح های پژوهش در آموزش		
۴۳	وجود روندهای دسترسی به ایده های نو در جهت بهینه سازی امور آموزشی		
۴۴	همسویی برنامه های آموزشی با سیاست های کلان کشوری		
۴۵	همسویی برنامه های آموزشی با شرایط اجتماعی - فرهنگی جامعه		
۴۶	پاسخگویی رشته تحصیلی به نیاز های روزافزون جامعه		
۴۷	تأثیر برنامه های آموزشی در مرجعیت علمی دانشکده در سطح کشور		
۴۸	تأثیر برنامه های آموزشی در مرجعیت علمی دانشکده در سطح بین المللی		
۴۹	حرکت به سمت دانشکده های نسل ۳ و ۴		
۵۰	مطابقت برنامه آموزشی با تحولات علمی روز		
۵۱	تناسب برنامه با شیوه های نوین آموزشی در سطح جهان		
۵۲	تناسب محتوا با ایجاد صلاحیت حرفه ای مطلوب در دانش آموختگان		
۵۳	توانایی برنامه های آموزشی در جذب و هدایت استعداد های درخشان		
۵۴	توانایی برنامه های آموزشی در ایجاد احساس دلبستگی و خودپنداری آموزشی - حرفه ای مثبت باری کارکنان و اعضای هیات علمی		
۵۵	توانایی برنامه های آموزشی در ایجاد احساس دلبستگی و خود پنداری آموزشی - حرفه ای مثبت در دانش آموختگان		
۵۶	تناسب شیوه انتخاب و انتصاب مسئولین آموزشی با اهداف برنامه آموزشی		
۵۷	تناسب برنامه آموزشی با امکانات و شرایط دانشکده		
۵۸	همخوانی ضوابط و مقررات و فرآیندهای آموزشی با اهداف برنامه		

			آموزشی	
			تناسب شیوه جذب اعضای هیات علمی در دستیابی به اهداف برنامه آموزشی	۵۹
			تناسب شیوه ارزشیابی اعضای هیات علمی در دستیابی به اهداف برنامه آموزشی	۶۰
			تناسب شیوه های ارزشیابی دانشجو در دستیابی به اهداف آموزشی	۶۱