



دستورالعمل اجرایی ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

Faculty Evaluation Handbook
Birjand University of Medical Sciences

مصوب اسفند ۹۹

مقدمه:

آموزش یکی از وظایف اساسی و مهم اعضای هیات علمی بوده و بنابراین ارزشیابی و ارتقای آن باید به دقت و جدیت انجام شود. اگر چه ارزشیابی سازنده عملکرد (Formative) و استفاده از روشهای بازخورد مناسب، نقش مهمی در ارتقای مستمر فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی دارد، اما برای تصمیم‌گیری‌های نهایی از جمله ارتقای اعضای هیات علمی، بایستی با بهره‌گیری از روش‌ها و ابزارهای مناسب برای ارزشیابی تجمعی (Summative) اطلاعات قابل اعتماد و اطمینان فراهم نمود. در این دستورالعمل، هم به جنبه سازنده عملکرد و هم به جنبه تجمعی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی اشاره شده است.

اهداف ارزشیابی:

اولین هدف در ارزشیابی ۳۶۰ درجه اعضای هیات علمی، بهبود کیفیت آموزش است. در بحث اهمیت ارزشیابی می‌توان به جمله معروف میلر اشاره کرد که می‌گوید این روش ارزشیابی است که یادگیری را تعیین می‌کند. بنابراین روش ارزشیابی از فعالیت‌های اعضای هیات علمی به فعالیت‌های آنان جهت می‌دهد. این کار از طریق جمع‌آوری اطلاعات مربوط به فعالیت‌های مختلف اعضای هیات علمی از منابع مرتبط و ارائه بازخورد به آنان انجام خواهد شد.

از نتایج ارزشیابی در موارد زیر نیز استفاده خواهد شد:

- در تمدید احکام پیمانی و ضریب K، استخدام رسمی و آزمایشی و تبدیل وضعیت به رسمی - قطعی
- تشویق کتبی اساتید
- ترفیع پایه
- تمام وقتی
- ارتقای مرتبه
- انتصاب در پست‌های مدیریتی آموزشی
- اعطای امتیازات ویژه از جمله فرصت مطالعاتی، اعزام به کنگره‌های داخلی و خارجی و موافقت با ماموریت آموزشی
- تعیین ضریب کیفیت عملکرد در پرداخت کارانه
- تعیین نقاط قوت و ضعف اساتید و اقدام در جهت توانمندسازی آنان

به طور کلی، هدف از انجام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی عضو هیات علمی، اطمینان از ارائه آموزش به صورت با کیفیت است که به تربیت دانشجویان توانمند و دانش‌آموختگان پاسخگوی نیازهای جامعه خواهد انجامید. از طرفی با

انجام یک ارزشیابی عادلانه و دقیق مانع از بروز یاس و ناامیدی و پسرقت در اساتیدی می‌شویم که همواره وظایف خود را به درستی انجام داده و خواستار درک صحیح تفاوت‌ها و خدمات برجسته توسط دستگاه اجرایی می‌باشند. برآیند چنین ارزشیابی، در نهایت بالا رفتن کیفیت ارائه مراقبت و رسیدن به جامعه با سطح بالای سلامتی است که همانا هدف غایی آموزش پزشکی است.

حوزه‌های مورد ارزشیابی:

فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی بسیار متنوع است. هر یک از اعضای هیات علمی به طور معمول در طیف وسیعی از این فعالیت‌ها درگیر می‌باشند. به این لحاظ لازم است که در هنگام ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی هر یک از اساتید، این طیف وسیع فعالیت‌های آموزشی مورد ارزشیابی قرار گیرد. جمع‌بندی نهایی ارزشیابی باید متناسب با سهم هر یک از فعالیت‌ها و نیز سهم مخاطبین آن فعالیت صورت گیرد.

ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی عضو هیات علمی در هشت حوزه زیر قابل دسته‌بندی است:

الف) تدریس: شامل آموزش دروس نظری، آموزش دروس عملی، آموزش در گروه‌های کوچک (بالینی و غیربالینی)، آموزش بالینی (سرپایی، بستری شامل راند، گراند راند، ژورنال کلاب، گزارش صبحگاهی و...)، تدریس در اتاق عمل، مشارکت در سمینارها و کنفرانس‌های آموزشی، همکاری در آموزش مهارت‌های بالینی در مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه یا بیمارستان، تهیه مواد آموزشی و کمک آموزشی برای ارائه دروس مربوطه.

ب) برنامه‌ریزی آموزشی: از جمله طراحی و اجرای برنامه درسی و طرح دوره و طرح، اصلاح برنامه‌های آموزشی موجود (برحسب نتایج حاصل از نیازسنجی و یا نقاط قوت و ضعف برنامه)، بازنگری طرح دوره و طرح درس.

ج) راهنمایی و مشاوره: شامل راهنمایی آموزش‌گیرندگان در سطوح مختلف برای افزایش بازدهی آنها در فعالیت‌های یادگیری از جمله یادگیری بهتر مهارت‌ها، نوشتن پروپوزال، گزارش مقاله مرتبط با پایان‌نامه یا طرح تحقیقاتی.

د) مدیریت و رهبری آموزشی: نظیر برنامه‌ریزی، پیگیری مستمر و فعال تعالی سازمانی، ارزیابی مستمر اقدامات انجام شده، انتشار نتایج فعالیت‌های به عمل آمده و جذب منابع مورد نیاز و سایر حیطة‌های مدیریت.

ه) ارزیابی فراگیران: شامل طراحی آزمون در سطوح مختلف دانش، مهارت و نگرش در سطوح مختلف دانشجویی، همکاری در برگزاری آزمون، طراحی و اجرای روش‌ها و ابزارهای ارزیابی یا آزمون در سطوح مختلف (با توجه به نقاط قوت و ضعف روش‌های موجود)، استانداردسازی آزمون و استفاده از روشهای ارزیابی الکترونیک.

ر. ارتقای فردی و حرفه‌ای

ز. آموزش مداوم

ط. همکاری‌های آموزشی

متولی ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی و رویکرد ارزشیابی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

متولی ارزشیابی اعضای هیات علمی، واحد ارزشیابی هیات‌علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه می‌باشد. رویکرد ارزشیابی از اعضای هیات علمی در این دانشگاه، رویکرد ۳۶۰ درجه است که بر اساس مدل بوئر طراحی شده است. در مدل بوئر، ابتدا نقش‌ها و وظایف هیات علمی تعریف و بر آن اساس، منابع و ابزارهای ارزشیابی تدوین و استفاده می‌شوند. این بدان معناست که عضو هیات علمی از جوانب مختلف مورد انتظار از وی و از نظر افرادی که به نوعی با فرد و عملکرد آموزشی عضو هیات علمی مواجه هستند، ارزشیابی می‌شوند. فرایند انجام ارزشیابی با همکاری اعضای هیات علمی، دانشجویان، مدیران گروه و معاونین آموزشی و مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه به صورت محرمانه انجام خواهد شد.

منابع مورد استفاده در ارزشیابی اعضای هیات علمی:

- ۱- فراگیران: به تناسب رشته شامل دانشجویان مقاطع مختلف که به تناسب موضوع از پرسشنامه‌های دروس نظری، عملی و بالینی توسط دانشجویان مقاطع مختلف و دستیاران استفاده می‌شود.
- ۲- همکاران: که شامل حداقل سه همکاری (در مورد گروه‌های بیشتر از چهار نفر) است که در یک گروه خدمت می‌کنند و حداقل سه ماه نسبت به یکدیگر شناخت دارند. به علاوه نسبت به یکدیگر تضاد منافی ندارند.
- ۳- مدیران گروه: در هر ترم تحصیلی همه اعضای هیات علمی توسط مدیران گروه آنها ارزیابی می‌شوند.
- ۴- معاون آموزشی: همه مدیران گروه در هر دانشکده توسط معاون آموزش همان دانشکده ارزیابی می‌شوند. بدیهی است در دانشکده پزشکی، مدیران گروه پایه توسط معاون آموزشی پایه و مدیران گروه بالینی توسط معاون آموزشی بالینی ارزیابی می‌شوند.
- ۵- خودارزیابی: شامل خودارزیابی کلی عضو هیات‌علمی از فعالیت آموزشی خود در آن دوره آموزشی است.
- ۶- مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه (ارزشیابی کیفی): این کار از طریق بررسی مستندات کمی و کیفی مربوط به عملکرد آموزشی عضو هیات‌علمی انجام می‌شود که در سامانه طبیب ثبت شده است. به دلیل اهمیت موضوع،

معیارهای ارزشیابی در این حیطه شامل تعداد روزهای حضور فیزیکی در محیط آموزشی، حضور در جلسات آموزشی (نظیر جلسات گزارش صبحگاهی، ژورنال کلاب، راندهای آموزشی)، تدریس در کارگاه، تعداد کیس ریپورت‌های ارائه شده توسط استاد، تعداد مورتالیته‌ی و موربیدیته‌ی ریپورت‌هایی که توسط استاد ارائه شده، آموزش در مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه یا بیمارستان، تدوین مقالات مرتبط با آموزش پزشکی، داشتن فرایندهای آموزشی، درصد محتوای ارائه شده دروس به صورت الکترونیکی، تدوین طرح درس و طرح دوره، ارزیابی سوالات، استفاده از روش‌های نوین ارزیابی فراگیران، داشتن مسئولیت در واحدهای EDC، (H)EDO. داوری فرایندهای آموزشی، تدوین و داوری فرایند، داوری لاگ بوک، شرکت در جلسات EDC و EDO، عضویت در کمیته‌های EDC.

فرایند تدوین ابزارها:

ارزشیابی از منابع مختلف ارزشیابی عملکرد با استفاده از پرسشنامه‌های مختلف که مرتبط با هر منبع، طراحی و به تایید شورای آموزشی دانشگاه رسیده است، انجام می‌شود. گویه‌های موجود در فرم‌های مختلف، به صورت کلی حیطه‌های اصلی کیفیت آموزش استاد (مهارت‌های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای، تسلط به محتوای علمی، استفاده از روش‌های مناسب برای آموزش، بازخورد و ارزیابی دانشجویان، برنامه‌های آموزشی، همکاری با سایر اعضای تیم آموزش و...) را پوشش می‌دهد و با مطالعه متون مختلف، مراجعه به سایت دانشگاه‌های مختلف داخلی و خارجی و به صورت مشارکتی و با بحث و شور در جلسات متعدد، طراحی و بارها مورد نقد و بررسی قرار گرفته است.

ابزارهایی که برای ارزشیابی مورد استفاده قرار می‌گیرند شامل: ابزارهای ارزشیابی از فراگیران (دروس تئوری، عملی و بالینی)، خودارزیابی اعضای هیات علمی، ارزشیابی از نظر مدیر گروه یا رییس بخش، ارزشیابی مدیر گروه از نظر معاون آموزشی، ارزشیابی از نظر همکاران و چک لیست ارزشیابی توسط EDC).

فرایند انجام ارزشیابی:

۱. ارزشیابی فراگیران ترمیک در پایان ترم از طریق سامانه هم‌آوا و طبیب انجام می‌شود. در مورد فراگیران بالینی (استاژ و اینترن) این کار در پایان دوره آنان و در مورد دستیاران، این کار هر شش ماه انجام می‌شود. این ارزشیابی به صورت بدون نام انجام می‌شود.

۲. سایر منابع ارزشیابی هم در پایان هر ترم، از طریق سامانه هم‌آوا یا طبیب ارزشیابی می‌کنند.

۳. عضو هیات علمی تنها قادر به رویت نمره کلی ارزشیابی خواهد بود و بنابراین امکان قضاوت در مورد این که هر منبع ارزشیابی (مدیر گروه، معاون آموزشی، دانشجو) چگونه وی را ارزشیابی نموده‌اند، به صورت کور باقی خواهد ماند. این کار به دلیل اطمینان از داده‌های ارزشیابی انجام می‌گیرد. کلیه نتایج به صورت محرمانه باقی می‌ماند. اما

بازخوردهای لازم در مورد حیثه‌های دارای نقاط قوت و ضعف از سمت EDC به اساتید و واحد توانمندسازی اساتید داده خواهد شد.

۴. از آنجایی که ممکن است فضای مناسب برای دریافت یا دادن بازخورد مستقیم در بین ارزشیابی شونده و ارزیاب وجود نداشته باشد، از هر ارزیاب خواسته خواهد شد تا در صورت امکان، بازخورد خود را در فرم‌های ارزشیابی به صورت تشریحی وارد نماید تا این بازخورد از سمت EDC به صورت خصوصی و محرمانه و با رعایت احترام و شئون اخلاقی و انسانی به اساتید ارسال شود.

تاکید این ارزشیابی، به رعایت اصول اخلاقی و انسانی، و حفظ کرامت و شخصیت انسانی است. در این راستا سعی می‌شود، نتایج ارزشیابی به صورت محرمانه، با رعایت احترام و شئون اخلاقی و انسانی ارسال شود و به علاوه در گرفتن بازخوردهای سایر همکاران در مورد عضو هیات علمی، تاکید بر رعایت امانت در ارزشیابی و استفاده از جملات گفتاری و نوشتاری در شان کرامت انسانی خواهد بود. همچنین در راستای رعایت اصول اخلاقی، از گرفتن نظرات افراد دارای تضاد منافع، خودداری می‌گردد. برای آن منظور، در صورت علامت زدن، گزینه دارای تضاد منافع، فرد دیگر قادر به ادامه انجام ارزشیابی در سامانه نخواهد بود. همچنین به منظور احترام به وقت ارزیابان، از گنجاندن سوالات تکراری در پرسشنامه‌ها اجتناب شده است و هر عضو هیات علمی، تنها از سمت منبع ارزشیابی متناسب، مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت. برای احترام به حقوق اعضای هیات علمی، حق دادخواهی و اعتراض برای آنان در نظر گرفته شده است. به طوری که اساتید چنانچه نسبت به نمره ارزشیابی خود، اعتراض دارند، مراتب را به صورت کتبی به مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) بازخورد دهد تا در واحد پایش و ارزشیابی مورد بررسی قرار گیرد.

۵. کلیه چک‌لیست‌ها و پرسشنامه‌ها، بارها مورد مطالعه و بازنگری قرار گرفته و سعی شده است که از زبانی ساده و قابل فهم و به صورت شفاف و بدون ابهام در نگارش آن استفاده شود. روایی و پایایی این ابزارها به اثبات رسیده است.

۶. طیف سنجش عملکرد آموزشی استاد بر اساس طیف لیکرت (عالی، خوب، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف) است. نمره‌دهی در پرسشنامه هم بر همین اساس می‌باشد که گزینه عالی در هر آیتم نمره ۵، گزینه خوب نمره ۴، گزینه متوسط نمره ۳، گزینه ضعیف نمره ۲ و گزینه خیلی ضعیف نمره ۱ را دریافت خواهد کرد و در نهایت با محاسبه میانگین این نمرات، ارزشیابی مربوط به آن فرم به دست خواهد آمد. در برخی از فرم‌ها بر اساس نظر خبرگانی طراحان فرم‌های ارزشیابی وزن متفاوتی برای برخی سوالات در نظر گرفته شده است. همچنین هر منبع ارزشیابی در نمره نهایی نیز دارای وزن مشخصی است. برای به دست آوردن نمره نهایی ارزشیابی در هر ترم یا دوره، نمره هر سوال در وزن آن ضرب و میانگین نمره سوالات هر فرم، به عنوان نمره آن فرم ثبت خواهد شد. بسته به منبع

ارزشیابی، حاصل تخریب نمره فرم در وزن آن و تجمیع نمرات تمام منابع ارزشیابی، نمره کل به دست می‌آید. نمره ارزشیابی در هر ترم یا دوره، از ۵ محاسبه و ثبت خواهد شد و در صورت نیاز، بعداً به صورت نسبت از نمره ۲۰ یا ۱۰۰ گزارش خواهد شد.

۷. از آنجایی که مهمترین هدف این ارزشیابی، بهبود عملکرد آموزشی اساتید است، تاکید فراوانی بر ارائه بازخورد موثر و پایش نتایج آن خواهد بود. بر این اساس، استفاده از کمیته‌های دانشجویی نیز به عنوان بازوی مشاهده در فیلد مورد تاکید قرار گرفته است تا بتوان بر اساس عملکرد واقعی اعضای هیات علمی، به اساتید بازخورد داده شود. بدیهی است که نقاط ضعف اساتید، به عنوان معیاری برای توانمندسازی آنان به واحد توانمندسازی اساتید بازخورد داده خواهد شد و شرکت عضو هیات علمی در کارگاه‌های مربوطه از مصادیق ارتقای فردی و حرفه‌ای وی محسوب می‌شود که در پرونده ارزشیابی وی ثبت و پایش می‌گردد.

۸. کلیه سوابق مربوط به ارزشیابی، برای کلیه اعضای هیات علمی در سامانه هم‌آوا/ طبیب، ذخیره شده و در هر زمانی قابل استفاده است.

۹. سهم هر کدام از بندهای منابع ارزشیابی قید شده در دستورالعمل در نمره ارزشیابی نهایی به شرح زیر می‌باشد:

| ردیف | منابع ارزشیابی | سهم نمره ارزشیابی در نمره کل |
|------|--|------------------------------|
| ۱ | فراگیران | ٪۳۰ |
| ۲ | مسئولین (مدیر گروه یا مسئول بخش، معاون آموزشی) | ٪۲۰ |
| ۳ | همکاران | ٪۱۰ |
| ۴ | ارزشیابی کیفی | ٪۳۰ |
| ۵ | خودارزیابی | ٪۱۰ |

۱۰. در این ارزشیابی، بر اساس وزن ارزشیابی فراگیران در نمره نهایی که ٪۳۰ از کل نمره را تشکیل می‌دهد، سعی خواهد شد، ٪۱۵ به ارزشیابی‌های انجام گرفته از طریق سامانه هم‌آوا یا طبیب و ٪۱۵ نیز به گزارشات و مشاهدات کمیته دانشجویی و مشاهدات EDC و مصاحبه با فراگیران اختصاص داده شود (این امر منوط به شفاف کردن فرایند انجام ارزشیابی و انجام تحقیق کیفی در این زمینه است و تا زمان انجام آن، همه ۳۰ درصد وزن نمره ارزشیابی مربوط به فراگیران به نمره به دست آمده از سامانه اختصاص داده خواهد شد).

۱۱. کلیه دانشجویان در تمامی مقاطع تحصیلی اعم از کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا و کلیه دانشجویان پزشکی و دستیاران، اساتید خود را ارزشیابی خواهند کرد.

۱۲. ارزشیابی از فراگیرانی که عضو هیات علمی در فرایند آموزش آنان درگیر است، انجام می‌شود. همچنین همکاران و مسئولین ارزشیابی‌کننده بایستی سابقه شناخت حداقل سه ماه با عضو هیات علمی ارزشیابی شونده را دارا باشند.

۱۳. در صورتی که در سامانه هم‌آوا یا طبیب امکان پذیر شود، سهم امتیاز هر کدام از رده‌های فراگیران متفاوت و به ترتیب زیر خواهد بود:

| ردیف | سهم فراگیران | وزن |
|------|-------------------------|-----|
| ۱ | Undergraduate دانشجویان | ٪۴۰ |
| | Postgraduate دانشجویان | ٪۶۰ |

- بدیهی است در صورتی که اساتید صرفاً فقط با یک گروه از دانشجویان فوق درس داشته باشند، ٪۱۰۰ وزن نمره از همان گروه تامین خواهد شد.
- تا زمان اجرای این وزن و ضریب، کلیه ارزشیابی انجام شده توسط همه رده‌های فراگیران، از وزن یکسانی برخوردار خواهند بود.
- در تدوین این شیوه‌نامه و فرم‌ها و چک‌لیست‌ها در بازه زمانی حدوداً هشت ماهه در سال ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ اطلاع‌رسانی به کلیه اعضاء هیئت علمی، گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها صورت گرفته و نظرات اصلاحی ایشان اخذ شده است. از آن زمان تا زمان تصویب، بارها مورد نقد و بازنگری قرار گرفته است. این دستورالعمل قبل از اجرا، به اطلاع کلیه اعضای هیات علمی خواهد رسید. در مورد اعضای هیات علمی جدیدالورود به دانشگاه، مفاد این دستورالعمل و فرم‌های مربوطه در بدو ورود آنها به دانشگاه، به آنان آموزش داده خواهد شد.
- اطلاع‌رسانی در مورد مفاد این دستورالعمل و فرم‌ها و فرایندهای ارزشیابی به صورت گسترده از طریق کارگاه‌های آموزشی، حضور در فیلد، دوره‌های توجیهی متعدد، از طریق سایت دانشگاه و EDC، کتابچه آموزشی و تک‌برگ آموزشی انجام می‌شود.
- برنامه توجیهی جهت انجام دقیق ارزشیابی توسط مدیران گروه، معاونین آموزشی و سایر اعضای هیات علمی، از نظر رسیدن به درک مشترک در مورد آیت‌ها و منابع ارزشیابی، فرایند انجام کار، اصول حفظ محرمانگی، رعایت و حفظ شئون انسانی و امانت، و امثال آن برگزار می‌گردد.
- برنامه ارزشیابی به صورت مستمر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. هر ساله فرم‌ها و فرایندهای ارزشیابی بر اساس پیشنهادات دریافتی از سوی اعضای هیات علمی، مسئولین و دانشجویان مورد بازنگری قرار خواهد گرفت و تغییرات اصلاحی در آن ایجاد خواهد شد. چنانچه بعد از یک ترم از شروع این ارزشیابی، نظرسنجی‌های مستمر

از فراگیران در مورد تغییرات مثبتی در برگزاری کلاس‌ها، شیوه‌های تدریس و ارزیابی، اصول حرفه‌ای‌گری و... نشان ندهد، بازنگری فوری برنامه ارزشیابی مورد نظر قرار خواهد گرفت.

- این برنامه با تاکید بر اصول فراارزشیابی استافل‌بیم تدوین شده است و در تمام طول سال، سعی خواهد شد تا اصول فراارزشیابی در این برنامه بررسی و تقویت شود.
- از آنجایی که نتایج ارزشیابی با رویکرد ۳۶۰ درجه، نتایجی بدون سوگیری است و بر طبق این شیوه‌نامه، تماما سعی خواهد شد که فرایند انجام ارزشیابی به درستی انجام شود، از نتایج این ارزشیابی به منظور تکوینی و پایانی استفاده خواهد شد. ارزشیابی تکوینی به هدف ارتقای عملکرد عضو هیات علمی که از طریق بازخورد کتبی به آنان انجام خواهد شد و ارزیابی پایانی به هدف تصمیم‌گیری‌های مهم در مورد وی انجام می‌شود که در ابتدای این شیوه‌نامه قید شده است.
- واحد ارزشیابی اعضای هیات علمی هر ساله لیست اعضای هیات علمی دارای عملکرد شاخص را به معاونت محترم آموزشی دانشگاه معرفی خواهد نمود.

ارزشیابی اعضای هیات علمی حایز شرایط ارتقای مرتبه:

- نمره ارزشیابی این دسته از اعضای هیات علمی، بر اساس میانگین نمره ارزشیابی آنان از آخرین زمان ارتقاء تا زمان ارتقای مرتبه بعدی محاسبه می‌شود.
- برای جمع‌بندی نتایج حاصل از ارزشیابی‌های متوالی در زمان ارتقاء به صورت زیر عمل می‌شود:
 - ✓ در صورتی که میانگین نمرات در هر نوبت ارزشیابی اختلاف معنی‌داری (کمتر از ده درصد اختلاف در نمره) نداشته باشد، از میانگین کلیه نمرات استفاده خواهد شد.
 - ✓ در صورت وجود روند صعودی قابل توجه (حداقل ده درصد افزایش در نمره) در نتایج ارزشیابی، پایین‌ترین نمره حذف و در محاسبه میانگین نمره کل وارد نمی‌شود.

این شیوه نامه در جلسه شورای آموزشی دانشگاه (جلسه شماره ۵۳۴)، در تاریخ ۱۳/۱۲/۱۳۹۹ مطرح و مورد تصویب قرار گرفته است.