



سنجش و ارزشیابی

صلاح اسمعیلی
دانشجوی دکتری رشته تکنولوژی آموزشی

رهایی از نمره

اهمیت جایگزینی بازخورد تکوینی با سنجش پایانی

اشاره

هدف از سنجش چیست؟ نمره‌دهی یا کمک به یادگیری؟ رویکردهای نوین سنجش تکوینی بر اهمیت توجه به فرایند یادگیری و ارائه بازخوردهای مؤثر از طریق سنجش تکوینی تأکید دارند. تا سنجش پایانی که بر نمره‌دهی و بی‌توجهی به اصلاح و بازنگری تأکید دارند. در این نوشته، با استفاده از راهبردها و مثال‌هایی، ضرورت توجه به سنجش و بازخورد را بررسی خواهیم کرد.

کلیدواژه‌ها: سنجش، بازخورد، سنجش تکوینی



فیلم آموزش بازخورد مؤثر چه هست؟ چه نیست؟



مقاله تأثیر بازخورد معلم در ارزشیابی تکوینی

مقدمه

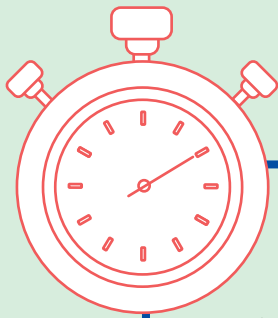
هر چند که هر دو نوع اصلی سنجش «پایانی و تکوینی» برای تقویت یادگیری دانش‌آموزان مهم هستند، تحقیقات نشان می‌دهد سنجش تکوینی مؤثرتر است. سنجش پایانی کلاس درس، از جمله نمره‌گذاری را، معمولاً معلم و به‌منظور تأیید و ارائه گزارش یادگیری انجام می‌دهد. سنجش کلاسی تکوینی، عمل استفاده از شواهد یادگیری دانش‌آموز برای ایجاد قواعدی است که به پیشرفت یادگیری می‌انجامد. تحقیقات نشان می‌دهد، زمانی که سنجش تکوینی به‌خوبی اجرا شود، می‌تواند اثرات مثبت و قدرتمندی بر یادگیری داشته باشد. هنگامی که سنجش کلاسی با کیفیت بالا برای اهداف تکوینی استفاده می‌شود، بازخوردی به معلم ارائه می‌دهد که می‌تواند تعدیل‌هایی در آموزش و همچنین بازخوردهایی را برای دانش‌آموز فراهم کند که از یادگیری آن‌ها حمایت می‌کند.

برخلاف بازخورد تکوینی، سنجش پایانی به داشتن پیامدهای ناخواسته و غالباً مخرب برای یادگیری و انگیزه شهرت پیدا کرده است. تحقیقاتی

که نشان‌دهنده ارتباط منفی بین نمره با عملکرد، خودکارآمدی و انگیزه هستند و بر به‌وجود آمدن فرایندهای یادگیری غیرمؤثر، به‌ویژه برای یادگیرندگان ضعیف، دلالت دارند. از آنجا که در جامعه ما نمره جایگاه مهمی دارد و به سادگی امکان اصلاح این ذهنیت فراهم نیست، بهترین کاری که می‌توانیم انجام دهیم، این است که تأثیر منفی نمره و امتیاز را بر یادگیرندگان به حداقل برسانیم. بازخورد تکوینی می‌تواند ما را در این باره یاری دهد.

دادن نمره به یادگیرندگان بازخورد تکوینی محسوب نمی‌شود. برای آنکه بازخوردی تکوینی باشد، باید زمانی که یادگیرندگان در حال یادگیری هستند، اتفاق بیفتد؛ درحالی که نمره قضاوتی پایانی و ارزیابی از یادگیری به‌دست‌آمده را ارائه می‌دهد. برخلاف بازخورد، نمره نمی‌تواند اطلاعاتی را که یادگیرندگان برای پرکردن فاصله بین یادگیری فعلی و یادگیری مطلوب نیاز دارد، تأمین کند. نمره و امتیاز فعالیت را در کلاس متوقف می‌کنند، درحالی که بازخورد سبب می‌شود کلاس روبه‌جلو حرکت کند.

انواع خاصی از بازخورد با یادگیری و پیشرفت ارتباط دارند (شوت^۲



خاص موفق شد) ارائه می‌شود. بازخورد می‌تواند از منابع متعددی از جمله معلمان، خود دانش‌آموزان، هم‌تایان و فناوری باشد.

جنبه دیگر و بسیار مهمی از بازخورد وجود دارد که غالباً نادیده گرفته می‌شود: بازنگری. بازخورد زمانی بسیار مفید است که برای معلم فرصت تعدیل در آموزش را فراهم کند و به دانش‌آموزان در اصلاح و بهبود کارشان کمک کند. علاوه بر این، بازنگری و اصلاح توسط دانش‌آموزان باید روی یادگیری و تکالیفی که در مورد آن‌ها بازخورد دریافت کرده‌اند انجام شود، نه یادگیری یا تکالیف آینده. برای مشاهده نمونه‌هایی از بازخورد مؤثر و غیرمؤثر را در جدول زیر ببینید.

بازخورد مؤثر	بازخورد غیر مؤثر
از یادگیرندگان بخواهید ایده‌ها را با هم مقایسه کنند. برای مثال شباهت‌ها، تفاوت‌ها و نحوه ارتباط ایده‌ها را پیدا کنید.	شما محاسبه‌گر خوبی هستید. (بیش‌ازحد سنجش-محور و به جای یادگیری بر شخص متمرکز است)
من می‌بینم که شما ایده‌هایی را در مورد علل توسعه آورده‌اید. برای تقویت تحلیل‌های خود در مورد عوامل مرتبط با پیامدها فکر کنید.	کار عالی روی نقاشی (بیش‌ازحد کلی)
شما به درستی همه میوه‌ها را به ۶ دسته تقسیم کرده‌اید. چگونه می‌توانید از یکی از راهبردهایی که در مورد آن‌ها صحبت کردیم برای تبدیل آن‌ها به ۳ دسته استفاده کنید؟	زدی به هدف؛ تو لایق یک ستاره هستی (تمرکز زیاد بر پاداش)
یکی از شکل‌های شما بهتر از دیگری است. آن شکل کدام است و چرا بهتر است؟	تو دانش‌آموز خوبی هستی. من از تو بسیار راضی هستم. (تمرکز زیاد بر یادگیرنده به جای یادگیری)

جمع‌بندی

به‌طور خلاصه، بازخورد مناسب اطلاعاتی در اختیار یادگیرنده قرار می‌دهد که بر اساس آن می‌تواند برای پیشبرد یادگیری خود اقدام کند؛ چراکه اطلاعاتی را در اختیار وی قرار می‌دهد تا نقاط ضعف خود را شناسایی و نسبت به اصلاح و بهبود آن‌ها اقدام کند.

پی‌نوشت‌ها

1. Summative and formative
2. Shute
3. Hattie and Timperly
4. Self-regulating

منابع

1. McMillan, J. H., Andrade, H. L., & Heritage, M. (2017). *Using formative assessment to enhance learning, achievement, and academic self-regulation*. Routledge.
2. Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback.

۲۰۰۸). برای اینکه بازخورد مؤثرتر باشد، باید با اهداف یادگیری مرتبط و بر فرایند یادگیری متمرکز باشد. بازخورد فرایندمحور پیشنهادهایی عملی و مشخص به دانش‌آموزان ارائه می‌دهد که می‌توانند از آن استفاده کنند. بازخورد مؤثر روی کار متمرکز است نه یادگیرنده (مثال: «این داستان شامل جزئیات زیادی است»، به جای «شما داستان‌سرای خوبی هستید»). بازخورد شکل‌دهنده است (نه نمره‌دهنده). توصیف‌کننده است تا ارزیابی‌کننده (مثال: «این ادعا به‌وضوح بیان شده است»، به جای «این یک ادعای خوب است»). در سطح مناسبی از دقت و متناسب با سطح عملکرد یادگیرنده است. یادگیرندگان بازخوردی را که شامل پیشنهادهای خاص برای اصلاح و بازبینی است ترجیح می‌دهند. هتی و تیمپرلی^۳ (۲۰۰۷) بازخورد را در چهار سطح دسته‌بندی کرده‌اند:

۱. **تمرین:** بازخورد در مورد چگونگی درک و انجام تمرین‌ها.
 ۲. **فرایند:** بازخورد در مورد فرایندهای اصلی موردنیاز برای درک و انجام تمرین‌ها.
 ۳. **خودراهبری:** بازخورد در مورد نظارت، راهبری و هدایت فعالیت‌های یادگیرندگان.
 ۴. **شخصی:** ارزیابی شخصی از یادگیرنده.
- هتی و تیمپرلی استدلال می‌کنند، بازخورد در سطح شخصی (مثلاً دختر خوب) به دلیل اینکه در مورد تمرین اطلاعات کمی را در برمی‌گیرد، یا هیچ‌گونه اطلاعاتی را در برنمی‌گیرد، کمترین اثربخشی را دارد؛ این بازخورد شخص را قضاوت می‌کند، نه فعالیت و یادگیری را. معلمان می‌توانند از طریق انتخاب بازخوردی که به‌صورت لحظه‌به‌لحظه ارائه می‌دهند، روش درک توانایی یادگیرندگان را از خودشان، در رابطه با یک فعالیت، تغییر دهند: **تحسین یادگیرندگان به خاطر هوش آن‌ها (شما خیلی باهوش هستید)**، ذهنیتی ثابت ایجاد می‌کند، درحالی‌که **تحسین و تمجید متمرکز بر تلاش یا فرایند (تعهد، پشتکار، استفاده مؤثر از راهبردها یا پیشرفت برای مثال «شما برای بهبود این موضوع سخت کار کردید»)** طرز تفکری پویا را تقویت می‌کند.

در مقابل، بازخورد در سطح فرایند و خودراهبری از نظر پردازش عمیق و تسلط بر وظایف بسیار مفید است. همچنین، بازخورد در مورد تمرین نیز زمانی مفید است که اطلاعات مربوط به تمرین‌ها متعاقباً برای بهبود پردازش راهبردها یا تقویت خودراهبری مفید باشند (که به‌ندرت اتفاق می‌افتد) (هتی و تیمپرلی، ۲۰۰۷). سنجش‌های کلاسی که بازخوردی در سطح فرایند و خودراهبری را در برمی‌گیرند، ظرفیت این را دارند که در ارتقای پیشرفت و یادگیری خودتنظیم کاملاً مؤثر باشند.

بازخورد خوب همچنین به روش درست (حمایتی)، در زمان مناسب (بازخورد فوری برای دانش سطح پایین و بازخورد دیرتر برای فعالیت‌های پیچیده) و به شخص مناسب (دارای خلق‌و‌خوی پذیرا و خود کارآمدی به‌نسبت بالا) -اعتقاد به اینکه می‌توان در یک موقعیت