

دو هدف ارزشیابی معلم

اشاره

کلید واژه‌ها:

ارزشیابی،
معلم،
سنجش،
پرورش،
ارزشیابی
معلم

است.

در این خصوص در تحقیقی، در سال ۲۰۱۱، نظرات ۳۰۰۰ نفر از معلمان درباره دو هدف موردنظر از ارزشیابی بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای اخذ شد. آن‌ها معتقد بودند که اگر سنجش تنها هدف ارزشیابی معلم باشد، گزینه ۱، اگر پرورش معلمان هدف منحصر به فرد ارزشیابی باشد، گزینه ۲ و اگر هدف ارزشیابی را مشتمل بر هر دو مورد سنجش و پرورش، به‌طور مساوی بدانند، گزینه ۳، اگر سنجش و پرورش را برابر بدانند، ولی سنجش تعیین‌کننده تلقی شود، گزینه ۴، و اگر سنجش و پرورش را برابر بدانند، ولی پرورش هدفی تعیین‌کننده تلقی شود، گزینه ۵ را انتخاب می‌کردند. در آن زمان معلمان به طرق زیر پاسخ دادند:

هیچ‌کس گزینه یک را انتخاب نکرد، ۲ درصد گزینه دو، ۲۰ درصد گزینه سه، ۷۶ درصد گزینه چهار و ۲ درصد گزینه پنج را انتخاب کردند. بنابراین، نتیجه تحقیق نشان داد که سنجش و پرورش معلم باید اهداف دوگانه ارزشیابی معلم تلقی شوند، ولی هدف پرورش غالب‌تر باشد.

■ نظام‌های ارزشیابی متمرکز بر پرورش

نظام‌های ارزشیابی معلم که برای کمک به پرورش معلمان

ارزشیابی به‌منظور آگاهی از قوت‌ها و ضعف‌ها، یکی از کارکردهای ضروری هر نظام و به‌طور خاص نظام آموزشی است. در این میان، ارزشیابی معلمان به‌عنوان یکی از عناصر اصلی این نظام، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. بر این اساس مدل‌های ارزشیابی مختلفی در نظام‌های آموزشی جهان مورد استفاده قرار می‌گیرند که هر یک بنا به هدف خود از ویژگی‌های خاص و به تبع آن اثربخشی و تأثیرات متفاوتی برخوردارند. در این راستا در مقاله حاضر به بحث درباره دو هدف از ارزشیابی معلمان پرداخته شده است.

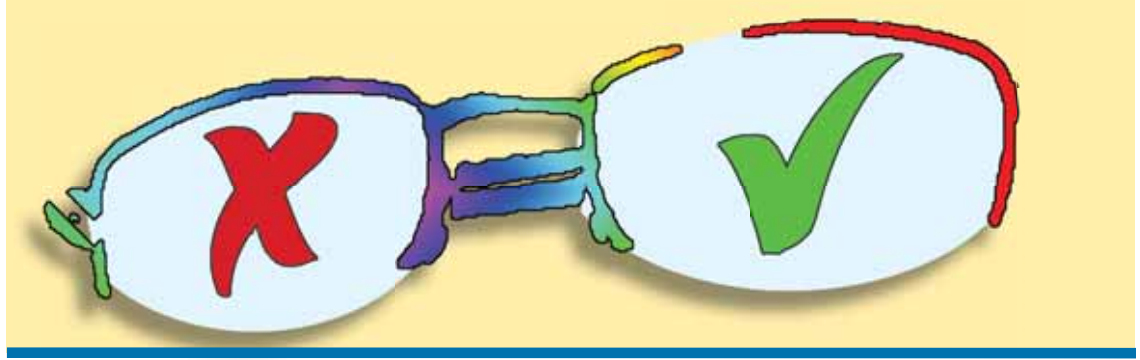
۲. نظام‌های ارزشیابی به پرورش معلمان کمکی نکرده‌اند.

در این راستا، اگرچه تلاش‌ها برای حرکت سریع در جهت طراحی و اجرای نظام‌های کارآمد ارزشیابی معلم قابل ستایش است، ولی باید اذعان داشت که سنجش و پرورش معلمان دارای هدف‌های گوناگون با مفاهیم متفاوت هستند. به‌عبارت بهتر، نظام ارزشیابی که باعث پرورش توان یادگیری معلم می‌شود، متفاوت از آن نظامی است که هدفش سنجش صلاحیت معلم

■ سرآغاز

در سراسر ایالات متحده آمریکا، مدارس مشغول ایجاد و اجرای نظام‌های ارزشیابی معلم هستند. بررسی این اقدام‌ها دو نقطه ضعف فعالیت‌های گذشته را برجسته می‌کند:

۱. نظام‌های ارزشیابی، کیفیت کار (عملکرد) معلم را به دقت مورد سنجش قرار نداده‌اند و در تمایز بین معلمان اثربخش و غیراثربخش شکست خورده‌اند.



**از نظر معلمان
هدف ارزشیابی
معلمان باید
سنجش و
پرورش با تأکید
بر پرورش
حرفه‌ای آنان
باشد**

طراحی می‌شوند، سه ویژگی عمده دارند:

۱. این نظام‌ها جامع و خاص هستند

جامع به این معنی که همه عناصر مرتبط با پیشرفت دانش‌آموز را شامل می‌شوند. خاص بودن یعنی اینکه بر راهبردها و رفتارهای کلاس درس در سطح خرد متمرکز می‌شوند.

۲. این نظام‌ها شامل یک مقیاس پرورشی هستند

این نوع نظام‌های ارزشیابی مقیاسی را به‌کار می‌گیرند که معلمان می‌توانند از آن برای هدایت و پیگیری پرورش مهارت‌هایشان استفاده کنند. در این مقیاس، سطوح پرورش چنین مشخص شده‌اند: استفاده نمی‌کند؛ مبتدی است؛ رو به رشد است؛ به‌کار می‌برد؛ نوآوری دارد.

- در سطح «استفاده نمی‌کند»، معلم از راهبرد کلاسی خاصی آگاهی ندارد یا آگاهی دارد، اما آن را در کلاسش به‌کار نمی‌گیرد.

- در سطح «مبتدی است»، معلم راهبردی را به اشتباه و غلط به‌کار می‌گیرد.

- در سطح «رو به رشد است»، معلم چنین اشتباهاتی را ندارد و از راهبردها بدون خطا و با تسلط نسبی استفاده می‌کند.

- در سطح «به‌کار می‌برد»، معلم کلاس را به‌منظور اینکه راهبرد مورد استفاده اثر مطلوب دارد، مورد مشاهده قرار می‌دهد.

- در سطح «نوآوری دارد»، معلم فقط کلاس را مشاهده نمی‌کند، بلکه سازگاری‌های لازم را برای تضمین اینکه همه دانش‌آموزان حاضر در کلاس تأثیرات مثبت را تجربه کنند،

به‌وجود می‌آورد. این پنج سطح برای توانمندساختن معلمان، به‌منظور دقت در سطح فعلی عملکردشان برای اتخاذ راهبردی خاص، و تنظیم اهداف برای اقدام در سطح بالاتر در یک دوره زمانی معین، طراحی شده است.

۳. این نظام‌ها میزان رشد معلمان را اعلام می‌کنند و به آن پاداش می‌دهد

نظام‌های ارزشیابی طراحی شده میزان رشد معلم را اعلام می‌کنند و به آن پاداش می‌دهد. این مدل، هر ساله مؤلفه‌هایی را که معلمان در آن بهبود داشته‌اند، مشخص و نمودار پیشرفت آن‌ها را طی سال ترسیم می‌کنند. در پایان سال بر پایه آن، دو امتیاز (یکی امتیاز وضعیت کلی و دیگری امتیاز رشد) برای معلمان مشخص می‌شود.

نتیجه‌گیری

هر دو هدف سنجش و پرورش، جنبه‌های مهمی از ارزشیابی معلم به‌شمار می‌روند. وقتی سنجش هدف اصلی است، مجموعه کوچکی از عناصر برای تعیین مهارت‌های معلم در کلاس کافی است. ولی چنانچه تأکید بر پرورش معلم باشد، مدل ارزشیابی به جامعیت و تمرکز بر رشد معلم در راهبردهای آموزشی متفاوت نیاز دارد. از طرف دیگر، نظام مبتنی بر پرورش، موجبات بهبود مستمر و رشد حرفه‌ای معلمان را فراهم می‌سازد زیرا به‌جای صرف سنجش معلمان، باعث می‌شود تا آن‌ها سطح کاربرد راهبردها و رفتارهای کلاسی خود را ارتقا دهند. در این صورت، نظام، پرورش و مسیر رشد آنان را در دوره‌های زمانی مختلف ترسیم می‌کند. بدیهی است این تمایز برای طراحی و اجرای اثربخش نظام‌های ارزشیابی معلمان مهم و ضروری است و تأثیرات متفاوتی را بر عملکرد آنان خواهد داشت.

منبع.....
Marzano, Robert J.
(2012). *The Two Purposes of Teacher Evaluation*. Educational leadership . Volume 70.
Pages 14-19