



تألیف: شارلوت دنیلسون
ترجمه و تلخیص:
حاجی رضا یادگارزاده

اشاره

ارزشیابی در نظام آموزشی همواره به عنوان سازوکاری بهبوددهنده، کارکرد سیستم را اصلاح می‌کند و بازخوردهای اصلاحی ارائه می‌دهد. ارزشیابی می‌تواند تک‌تک عناصر نظام آموزشی مانند معلم، دانش آموز، محتوا، برنامه درسی، برنامه آموزشی و... را در برگیرد و می‌تواند در مورد کل سیستم نیز به کار گرفته شود. یکی از مهم‌ترین زیربخش‌های ارزشیابی آموزشی، قضاوت درباره عملکرد معلم است. ارزشیابی کار معلم، زمانی ارزش و اهمیت دارد که به بهبود عملکرد او منجر شود و زمینه را برای رشد حرفه‌ای فراهم کند. در مقاله‌ای که پیش رو دارید، درباره ارزشیابی‌هایی که به بهبود یادگیری معلم می‌انجامد، بحث شده است.

ارزشیابی؛ ابزار بهبود یادگیری معلمان

چگونه باید معلمان را ارزشیابی کرد؟

برای ارزشیابی معلمان، توجه به برخی مسائل و استفاده از نظامی قابل اعتماد، ضروری است. مدیران آموزشی باید به نظامی که معلم را ارزشیابی می‌کند، اعتماد داشته باشند. در غیر این صورت، ارزشیابی فایده‌ای نخواهد داشت. هر نظام ارزشیابی خوب، باید ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

۱. تعریف ثابتی از معلم خوب: برای سنجیدن کیفیت فرایند تدریس، ضروری است آن را تعریف کنیم. گفتن این‌که من نمی‌توانم تدریس خوب را تعریف کنم، اما می‌توانم اگر نحوه تدریس معلم را ببینم، به شما بگویم مطلوب است یا خیر. یکی از مزایای نظامی که معلم خوب را تعریف می‌کند، شکل‌دهی به کار معلم است که مشخص می‌کند چه کاری باید در کلاس انجام شود. هم‌چنین،

این‌که معلوم باشد معنی هریک از این کلمات چیست. بسیاری از معلمان، ممکن است هریک از توصیه‌های زیر را دریافت کنند، اما هیچ‌گونه راهنمایی که بتواند تلاش‌های آن‌ها را جهت دهد و به بهبود منجر شود، وجود ندارد.

۳. رویه‌های یکسان برای معلمان تازه‌کار و باسابقه، بدون توجه به تجربه معلم در ارزشیابی.

۴. فقدان سازگاری بین نظرات ارزشیابان که نمود عینی آن قرار گرفتن معلم در طیف‌های گوناگون قضاوت ارزشیابان متفاوت است. اصل دقت و صحت ارزشیابی و یکسان بودن افراد در مقابل نشانگرها و معیارها، موضوع مهمی است.

۵. از بالا به پایین بودن ارزشیابی. ارزشیابی فرایندی است که غالباً با نگاه منفی نگرینده می‌شود و معلمان در مقابل آن مقاومت می‌کنند.

ارزشیابی معلم،
یادگیری، بهبود
عملکرد، روش‌های
ارزشیابی.



مسئله

به عنوان معلم، آیا تا به حال از خودتان سؤال کرده‌اید چگونه می‌توان معلم یادگیرنده بود؟ ابعاد این سؤال بسیار وسیع و عناصر اثرگذار بر آن بسیار متنوع‌اند. اولین موضوع در این بحث، چگونگی بهبود وضعیت موجود معلم است که از طریق سازوکار ارزشیابی امکان‌پذیر خواهد بود. در نگاه سنتی، تعلیم و تربیت به نظام ارزشیابی، نواقصی به شرح زیر وجود دارد:

۱. معیارهای ارزشیابی بیرونی که معمولاً در قالب فهرست وارسی (چک‌لیست) تبلور می‌یابد؛
۲. توصیه‌های ارزشیابی ساده در قالب کلماتی مانند «نیازمند بهبود»، «موفقیت‌آمیز» و «ضعیف»، بدون

برای سنجیدن کیفیت
فرایند تدریس،
ضروری است آن را
تعریف کنیم

یکی از مزایای نظامی

که معلم خوب را

تعریف می کند،

شکل دهی به کار معلم

است که مشخص

می کند چه کاری باید

در کلاس انجام شود

ارزشیابی هایی که بر تضمین کیفیت، تمرکز دارد، قضاوت هایی به بار می آورد که خوب، پایا و روا هستند. این نوع ارزشیابی، هم برای معلمان تازه کار و هم برای معلمان با سابقه قابل استفاده است و می تواند معلمانی را که پایین تر از استانداردها عمل کرده اند، نشان دهد. استفاده از ارزشیابان ماهر می تواند به بهبود عملکرد مدیران، معلمان، معلمان راهنما و سایر کارکنان نظام آموزشی منجر شود.

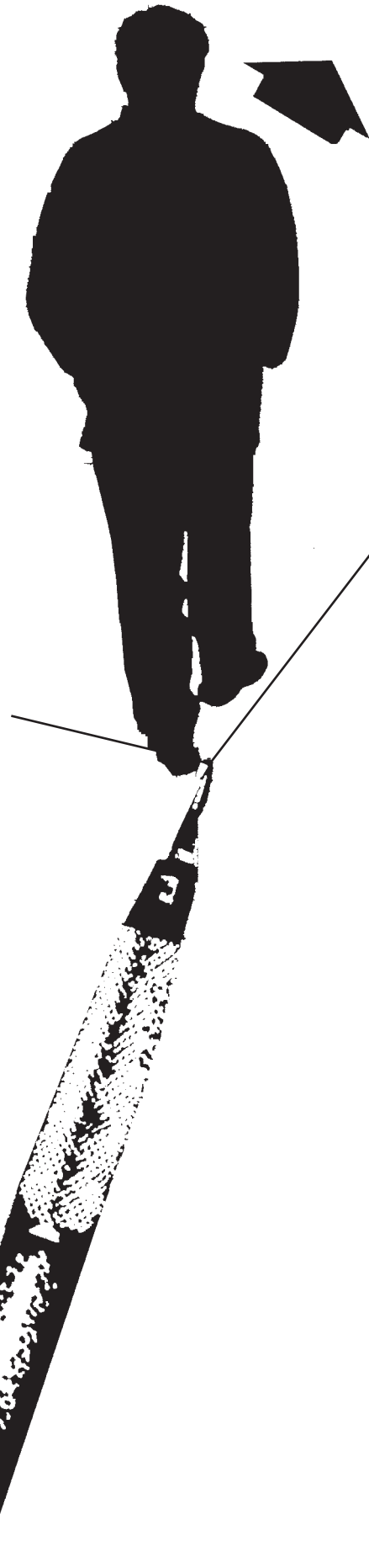
جدول ۱. سطوح عملکرد معلم در فنون بحث و پرسش

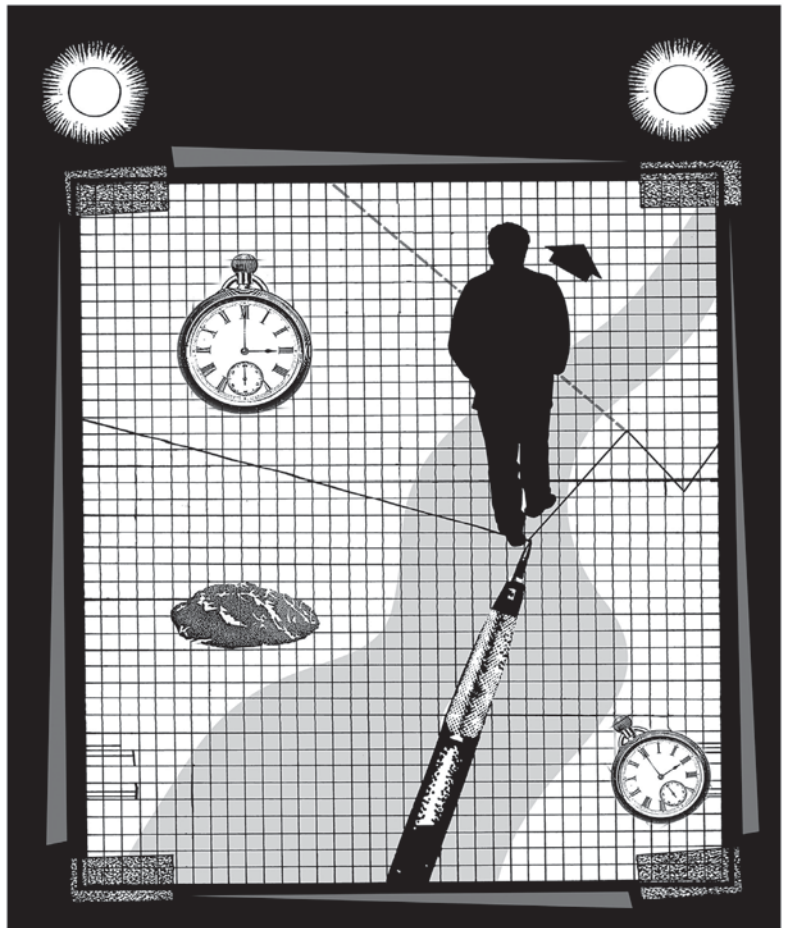
عناصر	عدم رضایت	مبتدی	ماهر	برجسته
کیفیت پرسش ها	پرسش های معلم کاملاً ضعیف، با کیفیت پایین، کمترین چالش شناختی و دارای یک پاسخ صحیح هستند. آن ها هم چنین خواهان موفقیت سریع هستند.	پرسش های معلم ترکیبی از کیفیت پایین و بالا است. فقط در برخی موارد پاسخ های متفکرانه مشاهده می شود.	کیفیت اکثر پرسش های معلم بالاست و زمان کافی برای پاسخ وجود دارد.	کیفیت پرسش های معلم به شکل یکسانی بالاست و دانش آموزان زمان کافی برای شکل دادن انواع پاسخ ها دارند.
فنون بحث و گفت و گو	تعامل بین معلم و دانش آموز غالباً به سبک درس پس دادن با میانجیگری معلم در همه سؤال ها و پاسخ هاست.	معلم برای تشویق دانش آموزان به بحث و اجتناب از میانجیگری تلاش هایی را شکل می دهد.	معلم بحثی واقعی را بین دانش آموزان شکل می دهد و گام های مناسبی را برای آن تدارک می بیند.	دانش آموزان مسئولیت قابل ملاحظه ای برای موفقیت در بحث احساس می کنند. موضوعات متناسب و مشارکت همه شاگردان اختیاری است.
مشارکت دانش آموزان	تعداد کمی از دانش آموزان علاقه مند به بحث و گفت و گو هستند.	معلم می کوشد همه دانش آموزان را به بحث وادارد، اما کمتر موفق می شود.	معلم به صورت موفقیت آمیزی همه شاگردان را به بحث تشویق می کند.	دانش آموزان خودشان علاقه مندند که همه اظهار نظر ها را در بحث و گفت و گو بشنوند.

سایر مهارت های حرفه ای مانند ارتباط با خانواده ها و کار در جامعه حرفه ای را شکل می دهد. برای هر یک از مؤلفه های تدریس خوب، چارچوبی شامل چهار سطح، رضایت بخش نبودن، مبتدی، ماهر و برجسته وجود دارد که میزان حرفه ای بودن را نشان می دهد (به جدول ۱ نگاه کنید).

۲. فهم مشترک از تعریف: هر یک از افراد بیرون نظام آموزشی، معلمان، مشاوران، ناظران و... باید از تعریف معلم خوب درک مشترکی داشته باشند. زیرا داشتن زبان مشترک در این زمینه ها می تواند بر ارزش ارزشیابی معلم بیفزاید. برای کسانی که به مشاهده عملکرد معلم می پردازند، داشتن اشتراک در تعریف بسیار حیاتی است. برای مثال، تشویق دانش آموزان به مشارکت در درس، زمانی اثربخش خواهد بود که عناصر آن (فعالیت ها و تکالیف گروه بندی دانش آموزان، مواد آموزشی و منابع) به خوبی توسط ارزشیاب درک شود. در این صورت، آنچه معلم در کلاس انجام می دهد، بهتر درک خواهد شد.

۳. ارزشیابان ماهر: کسانی که کار ارزشیابی معلم را انجام می دهند، باید قادر باشند فعالیت های معلم را در کلاس بشناسند، سطوح عملکرد و شیوه تدریس معلم را با آگاهی بررسی و شواهد مرتبط با ارزشیابی را تفسیر کنند. ارزشیابان باید قادر باشند معلم را به صورت دقیق بسنجند و قضاوت دقیق و معتبری ارائه دهند.





حرفه‌ای، ایجاب می‌کند که معلم همیشه به دنبال یادگیری باشد.

چالش موجود، یکسان کردن این دو هدف ارزشیابی است. مربیان لازم است رویه‌هایی را ایجاد کنند که نتایج روا و پایا به بار آورد. این، تقاضا برای تضمین کیفیت است تا ارتقای یادگیری حرفه‌ای. در واقع، این دو نوع تقاضا با هم تفاوت دارند. هر نظام ممکن است به دنبال تضمین کیفیت باشد و این مستلزم داده‌های

روا و پایا و دقیق است، اما امکان دارد در مقابل، نظامی دیگر به دنبال ارتقای یادگیری حرفه‌ای باشد و بیشتر کیفیت فرایندها را دنبال کند. اخیراً برای تضمین کیفیت و یادگیری حرفه‌ای تلاش‌هایی انجام گرفته‌اند که از طریق بالا بردن مهارت‌های ارزشیابان و نظارت بر کار آن‌ها صورت می‌گیرد.

تغییر در ارزشیابی

در نظام آموزشی سنتی، مدیر یا ناظر از کلاس درس بازدید می‌کنند. و ممکن است در طول سال یک یا دو بار این کار انجام شود. در این فرایند، آن‌ها نکته‌هایی را یادداشت و سپس با معلم در میان می‌گذارند.

ارزشیابی برای ارتقای رشد حرفه‌ای

یکی دیگر از اهداف ارزشیابی معلم، ارتقای یادگیری حرفه‌ای است. ارزشیابی معلم نوعاً دارای اهداف توسعه‌ای است؛ از طریق گفت‌وگو بین معلم و سایر همکاران که کلاس او را مشاهده کرده‌اند. بین معلم و ناظران که به صورت رسمی از کلاس او بازدید کرده‌اند،

تعهد داشتن به یادگیری حرفه‌ای ضرورت دارد؛ نه به دلیل این‌که تدریس بی‌کیفیت باید متوقف شود، بلکه به دلیل این‌که تدریس دشوار است و ما باید همیشه به دنبال بهبود وضع موجود باشیم. ماهیت فرایند تدریس و یادگیری مسئولیت

در بهترین حالت، بازخوردهای اصلاحی به معلم داده می‌شود. این نوع ارزشیابی، بیشتر جنبه مدیریتی دارد و معلم در آن منفعل است؛ زیرا فقط مورد مشاهده قرار می‌گیرد؛ ضمن این‌که ممکن است بخش ناچیزی از تلاش او نمایانده شود. در چنین حالتی، نمی‌توان انتظار داشت که یادگیری و رفتار حرفه‌ای محور کار باشد. معلم در بهترین حالت می‌تواند به صورت خودجوش برای بهبود گام بردارد. اگر می‌خواهیم نظام‌های ارزشیابی معلم با اهمیت تلقی شود و آن‌ها بتوانند از آن یاد بگیرند، نه تنها باید از فرایندهای سخت‌گیرانه روا و پایا استفاده کنیم، بلکه باید معلمان را تشویق کنیم تا در فعالیت‌هایی مانند خودارزشیابی، تأمل روی کارها و گفت‌وگوهای حرفه‌ای، وارد شوند. با اعمال پاره‌ای تغییرات در نظام سنتی مشاهده کلاس، می‌توان شاهد برخی بهبودها بود:

۱. مدیر مدرسه به کلاس می‌رود و به تماشای یک درس می‌نشیند و یادداشت‌هایی در خصوص جوانب درس برمی‌دارد. آنچه معلم و دانش‌آموزان انجام می‌دهند، ثبت می‌شود...
۲. مدیر یک کپی از یادداشت‌ها را به معلم می‌دهد.
۳. مدیر براساس شاخص‌های ارزشیابی و سطوح عملکرد معلم، یادداشت‌هایش را تحلیل می‌کند.
۴. معلم براساس یادداشت‌ها می‌کوشد در فرایندهای کلاسی بهبود ایجاد کند. این فرایند بر تأمل و تدبیر در خصوص مشاهدات انجام می‌گیرد. در برخی موارد، مشاهدات نادرست و سوء برداشت‌ها یادداشت می‌شود.



نحوه اشتراک:

شما می‌توانید پس از وارز مبلغ اشتراک به شماره حساب ۳۹۶۶۳۰۰۰ بانک تجارت شعبه سمرقان آرمایش کد ۳۹۵ در وجه شرکت افست از دو روش زیر، مشترک مجله شوید:

۱- مراجعه به وبگاه مجله رشد: شناسی: www.roshdmag.ir و تکمیل برگه اشتراک به همراه فیت مشخصات قبض و ابرزی.

۲- ارسال اصل قبض بانکی به همراه برگ تکمیل شده اشتراک با پیست سفارشی (قبض را نزد خود نگه دارید).

نام مجله در خواستی:

نام و نام خانوادگی:

تاریخ تولد:

تلفن:

نشانی کامل پستی:

استان:

شمارهٔ پستی:

شمارهٔ فیش:

در صورتی که قبلاً مشترک مجله بوده‌اید، شماره اشتراک خود را ذکر کنید:

امضا:

نشانی: تهران، صندوق پستی امور مشترکین: ۱۶۵۸۵۱۱۱

وبگاه مجله رشد: www.roshdmag.ir

اشتراک مجله: ۰۲۱-۷۷۳۳۶۵۶/۷۷۳۳۵۱۱۰/۷۷۳۳۹۱۳-۱۴

• هزینه اشتراک یکساله مجله عمومی (هشت شماره): ۴۰۰۰ ریال
• هزینه اشتراک یکساله مجله تخصصی (چهار شماره): ۶۰۰۰ ریال

۵. معلم و مدیر در خصوص آنچه رخ داده است با هم بحث و گفت‌وگو می‌کنند. آن‌ها نقاط قوت و ضعف معلم و کلاس را با هم بررسی می‌کنند و می‌کوشند نقاط قوت حفظ و نقاط ضعف تقویت شود.

نتایج پژوهشی جامع در مدارس عمومی شیکاگو، مزایای چنین رویکردی را تأیید کرده است. نتایج صریح این پژوهش عبارت‌اند از: تعریف دقیق تدریس خوب، تدارک فرصت‌هایی برای بحث و مذاکره در خصوص فعالیت‌ها، و تمرکز بر موضوع مورد ارزشیابی. در هر نظام ارزشیابی دقیق و قابل اعتماد، باید متغیرهای مورد ارزشیابی خوب تعریف شوند. در ارزشیابی معلم، مدیر و معلم هر دو باید در مورد تدریس خوب و تعریف آن توافق داشته باشند. در غیر این صورت، ارزشیابی از اعتبار لازم برخوردار نخواهد بود. هم‌چنین، باید شرایط بحث و مذاکره در خصوص نتایج ارزشیابی فراهم باشد. معلم باید فرصت داشته باشد در مورد نتایج ارزشیابی چانه‌زنی کند. بالاخره، هم معلم و هم مدیر باید فرصت تمرکز بر موضوع مورد ارزشیابی (تدریس) را

دو چالش کلیدی

پیدا کنند. پراکنده‌کاری و عدم تمرکز، از اهمیت و دقت ارزشیابی می‌کاهد.

۱. نیاز به ارزشیابان آموزش دیده: هر نظام ارزشیابی معلم کارآمد، نیازمند نگاه حرفه‌ای و افراد آموزش دیده است. اگر ارزشیابان با اصول و مبانی این کار آشنا نباشند، نمی‌توانند تصویر روشنی را از آنچه ارزشیابی می‌شود، ارائه دهد. هر برنامه آموزشی ارزشیاب تدریس می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

الف) آشنایی با ساختار و چارچوب تدریس (آمادگی و برنامه‌ریزی، محیط کلاس، آموزش و مسئولیت‌های حرفه‌ای)؛

ب) شیوه شناختن کانون‌های جمع‌آوری اطلاعات و شواهد در فرایند تدریس؛

ج) شیوه‌های تحلیل مستندات ارزشیابی تدریس؛

د) نحوه قضاوت در خصوص تدریس؛
۲. اختصاص زمان برای مذاکره و گفت‌وگوی حرفه‌ای: یکی از مهم‌ترین موضوعات در ارزشیابی برنامه، وجود فرصت برای چانه‌زنی حرفه‌ای در خصوص موضوع مورد

سخن پایانی

شواهد جمع‌آوری شده از مشاهدات غیررسمی و داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پژوهش رسمی در کنار هم می‌توانند رویکردی متفکرانه را در ارزشیابی معلم فراهم کنند. تشویق معلمان به خودارزشیابی، مزایایی به دنبال دارد که در هیچ نظام تضمین کیفیتی مشاهده نمی‌شود. ارزشیابی باید به رشد حرفه‌ای معلم منجر شود و اگر این ویژگی را از آن حذف کنیم، به عمل اداری و جاری تبدیل خواهد شد که افراد آن را فقط برای رفع حاجت انجام می‌دهند.

ماهیت فرایند

تدریس و یادگیری

مسئولیت حرفه‌ای،

ایجاب می‌کند که

معلم همیشه به دنبال

یادگیری باشد

منبع

Educational Leadership/ December 2010/ January 2011/ volume 68/number 4