

تعریف ارزشیابی

اصطلاح ارزشیابی (یا ارزیابی) ، به طور ساده ، به تعیین ارزش به شرح زیر میتوان به دست داد :

"ارزشیابی به یک فرایند نظامدار برای جمع آوری ، تحلیل ، و تفسیر اطلاعات گفته می شود به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی یکی از ویژگیهای ارزشیابی تعیین کیفیت است . در فرایند ارزشیابی داوری ارزشی با توجه به کیفیت به عمل می آید . نیتکو کیفیت را در ارزشیابی پیشرفت تحصیلی به عنوان دانش ، مهارتها ، و توانایی هایی که از دانش آموزان پس از آموزش انتظار می رود تعریف کرده است . وی به عنوان مثالی از ارزشیابی پیشرفت تحصیلی گفته است فرض کنید شما دانش آموزی را در توانایی نوشتن ، نسبت به پایه تحصیلی اش ، بسیار خوب ارزشیابی کرده اید . به منظور انجام این ارزشیابی شما توانایی نوشتن او را سنجش کرده اید . برای این کار ، مجموعه نوشته های دانش آموز را مرور کرده اید ، و نوشته های او را با نوشته های سایر دانش آموزان هم کلاسی اش و با معیار های دیگری که برای نوشتن در سطح پایه این دانش آموز می شناسید مقایسه کرده اید (تعیین کیفیت) . سرانجام ، داوری شما از نوشتن این دانش آموز به این نتیجه گیری رسیده است که نوشته های او از کیفیت خوبی برخوردارند . پس توصیه می کنید که این دانش آموز می تواند در یک مسابقه ملی مربوط به مقاله نویسی شرکت کند . بنابراین ، ارزشیابی مبنای تصمیم گیری برای فعالیتهای عملی و اجرایی را تشکیل می دهد .

مثال بالا در رابطه با ارزشیابی توانایی نوشتن نوعی ارزشیابی پیشرفت تحصیلی است که نمونههای دیگر آن می تواند ارزیابی از پیشرفت دانش آموزان در دروسهای ریاضی ، علوم ، تاریخ و مانند اینها باشد . علاوه بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ، ارزشیابی آموزشی با موضوعهای دیگری نیز سروکار دارد . از جمله آنها می توان عملکرد معلمان و مدیران ، روشهای آموزشی ، برنامه های درسی ،

دوره های آموزشی ، مواد آموزشی ، پروژههای آموزشی و سازمانهای آموزشی را نام برد

ارزشیابی تکوینی

آنچه عمدتاً به منظور کمک به اصلاح موضوع مورد ارزشیابی

، یعنی برنامه یا روش آموزشی ، مورد استفاده قرار می گیرد ارزشیابی تکوینی نام دارد . پوفام مثالهای

زیر را از کاربرد ارزشیابی

تکوینی ذکر کرده است :

- ۱- صورتهای اولیه یک مجموعه کتابچه خودآموز .
- ۲- یک برنامه آموزش «باز» تازه تدوین شده که تدوین کننده گان آن می کوشند تا عناصر مؤثر آن را مشخص کنند .

هدف از اجرای ارزشیابی تکوینی در مورد اینگونه برنامه ها یا مواد آموزشی آگاه ساختن تولید کننده گان برنامه از نواقص برنامه خود و کمک به اصلاح آنهاست . هدف از کاربرد ارزشیابی تکوینی در رابطه به پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و دانشجویان آگاهی یافتن از میزان و نحوه یادگیری آنان برای تعیین نقاط قوت و ضعف یادگیری و نیز تشخیص مشکلات روش آموزشی معلم در رابطه با هدفهای آموزشی است . این ارزشیابی در طول دوره آموزشی ، یعنی زمانی که فعالیت آموزشی معلم هنوز در جریان است و یادگیری دانش آموزان در حال تکوین و شکل گیری است انجام می شود . به همین دلیل به آن نام ارزشیابی تکوینی داده اند . بنابراین ، معلم با استفاده از ارزشیابی تکوینی میتواند در زمانی که هنوز یادگیری در جریان است و امکان رفع مشکلات یادگیری دانش آموزان و بر طرف کردن نواقص آموزشی خود او میسر است به انجام دادن چنین کاری اقدام کند .

در ارزشیابی تکوینی ، در پایان هر واحد درسی ، یک آزمون مختصر که حاوی هدفهای آموزشی آن واحد است اجرا می شود و براساس نتایج حاصل معلوم می گردد که یادگیرنده گان کدامیک از

هدفهای آموزشی را یاد گرفته اند و در یادگیری کدامیک از هدفهای آموزشی ناموفق مانده اند ف تا معلم تا معلم پیش از پرداختن به واحد درسی بعدی به رفع نواقص یادگیری دانش آموزان در واحد فعلی پردازد. ضمناً معلم با مراجعه به نتایج این آزمونها از مشکلات روش آموزشی خود نیز مطلع می شود و پیش از آغاز واحد درسی بعدی به رفع آن مشکلات اقدام می کند.

برای بهره گیری کامل از نتایج ارزشیابی تکوینی، بیان هدفهای آموزشی به طور دقیق و رفتاری ضروری است. برای اینکه معلم بتواند در جریان یادگیری توفیق دانش آموزان در رسیدن به هدفهای مشخص واحدهای متوالی درس را ارزشیابی کند، باید آنها را به طور دقیق بیان نماید تا در موقع برخورد دانش آموزان با مشکل، به سادگی آن مشکلات را تشخیص دهد و به رفع آنها بکوشد. بلوم و همکاران او در کتاب راهنمای عملی برای ارزشیابی تکوینی و ارزشیابی تراکمی از آموخته های دانش آموزان در رابطه با استفاده از ارزشیابی تکوینی در کلاسهای درسی معمولی مراحل زیر را پیشنهاد کرده اند:

۱- موضوع یا محتوای درس را به واحدهای کوچک درسی که آموزش هر یک از آنها به یکی دو هفته وقت بیشتر نیاز نداشته باشد تقسیم کنید.

۲- بازده های یادگیری هر یک از واحدهای درسی را بر حسب انواع هدفهای آموزشی (دانستن، فهمیدن، کار بستن...) تعریف کنید.

۳- به تهیه و اجرای آزمونهای تکوینی مختصر در پایان هر واحد درسی اقدام کنید، و تعیین نمایید که دانش آموزان در هر واحد درسی به چه حد از تسلط رسیده اند.

۴- نتایج آزمونهای تکوینی را تحلیل کنید تا مشکلات یادگیری هر یک از دانش آموزان را تشخیص دهید.

۵- برای رفع مشکلات یادگیری دانش آموزان، آنان را به خواندن مطلب مشخص که در آن با مشکل مواجه شده اند و همچنین استفاده از امکانات مختلف (کمک معلمان، آموزش برنامه ای، وسایل کمک آموزشی و جز اینها) هدایت کنید.

۶- از نتایج ارزشیابی تکوینی برای بهبود شرایط و روشهای آموزشی استفاده کنید. در ارزشیابی تکوینی، آزمونهایی که مورد استفاده قرار می گیرند مختصرند و به یک موضوع معین و یک یا چند هدف آموزشی منحصر میشوند.

از آنجا که نتایج ارزشیابی تکوینی به طور عمده برای واریسی پیشرفت یادگیرنده گان و تعیین نواقص روش آموزشی معلم به کار می روند، بهتر است از آنها به منظور نمره گذاری استفاده نشود. با این حال، در شرایط بخصوص می توان از نمره های این آزمونها در ارزشیابی نهایی از کار دانش آموزان و اثر بخشی طرح آموزشی معلم استفاده کرد.

لازم به یادآوری است که آزمونهایی مورد استفاده در ارزشیابی تکوینی آزمونهایی ملاکی یا وابسته به ملاک مطلق هستند، زیرا این آزمونها برای اندازه گیری هدفهای دقیق آموزشی از پیش تعیین شده که همان هدفهای واحد درسی یا واحد آموزشی هستند، تدوین می شوند. در ارزشیابی تکوینی هدف تعیین میزان توفیق یادگیرنده در رسیدن به تک تک هدفهای واحد درسی است و هیچ گونه مقایسه میان افراد مختلف مورد نظر نیست.

خودسنجی یا ارزشیابی از خود

روش خودسنجی یا ارزشیابی از خود مناسب ترین روش برای مطالعه و بهسازی آموزش معلمان است. آنجا که هدف اصلی ارزشیابی فعالیت های آموزشی معلمان کشف نواقص و اشکالات روش آموزشی و کلاسداری معلم است، استفاده از نتایج خودسنجی های معلمی اجتناب ناپذیر است.

حتی نتایج دیگر روشهای ارزشیابی معلمان، نظیر روش مشاهده کلاسی یا روش نظر خواهی از شاگردان، وقتی بهترین فایده را برای اصلاح کار معلمان فراهم می آورد که نتایج آنها در اختیار معلمان گذاشته شوند و آنان با اطلاع از این نتایج به سنجش کار خود پردازند.

کارول روش خود سنجی معلم را به عنوان "قضاوت درباره

آموزش خود" تعریف کرده است. کارول برای خود سنجی معلم ۵ وسیله

عمده را معرفی کرده است: ۱- فرمهای درجه بندی شخصی ۲- گزارشهای شخصی ۳- مواد مطالعه

شخصی ۴- مشاهده از آموزش همکاران ۵- ضبط صوت و ضبط ویدیویی از تدریس خود. باربر نیز

بر استفاده از این وسایل در روش خودسنجی معلمان تأکید کرده است. توضیح مختصر این روشها در

زیر می آید.

فرم درجه بندی شخصی

فرم درجه بندی شخصی گونه ای پرسشنامه است که در آن معلم خودش را با توجه به مهارتهای

مختلف آموزشی که در آن فرم آمده است درجه بندی یا ارزشیابی می کند. فرمهای متداول خودسنجی

معلم غالباً از پرسشنامه های نظر سنجی دانش آموزان اقتباس می شوند. به نمونه ای از این فرمهای که

در ذیل این مطالب آمده است توجه کنید.

در دانشگاه سیدنی غربی که فرم معروف ارزشیابی دانشجویان از کیفیت آموزشی (SEEQ) مورد

استفاده قرار می گیرد یک فرم ارزشیابی شخصی نیز با عنوان فرم درجه بندی شخصی مدرس به کار

می رود. این فرم دقیقاً شامل همان قسمت بندی و همان سؤالات برای فرم ارزشیابی دانشجویان از

کیفیت آموزشی است، منتها جمله بندی سؤالا عوض شده است. برای مثال در فرم SEEQ از

دانشجویان خواسته شده است که به این سؤال جواب بدهند "توضیحات معلم روشن بود." در فرم

درجه بندی شخص مدرس از معلم خواسته می شود به این سؤال پاسخ بدهد "توضیحات من روشن بود

فرمهای درجه بندی شخصی بهترین وسیله برای مقایسه نظر معلم نسبت به خود و یا سایر منابع اطلاعاتی ، مانند درجه بندی شاگردان از معلمان ، مشاهدات کلاسی ، درجه بندی همکاران ، و تعبیر و تفسیر آنهاست . پژوهشهای که در این باره انجام گرفته است نشان داده است که وقتی تفاوتی بین درجه بندی معلمان از خود و درجه بندی شاگردانشان از آنها بر معلمان معلوم می گردند ، نمرات بعدی شاگردان از معلمان افزایش می یابند.

گزارش شخصی

در گزارش شخصی ، سؤالهای درجه بندی در اختیار معلم گذاشته نمی شود بلکه از او خواسته می شود تا به طور تشریحی نظرش را درباره ویژگیها و فعالیتهای آموزشی خودش بنویسد .

یک نمونه فرم خودسنجی معلم

خودسنجی آموزشی

نام معلم ----- نام درس ----- ترم تحصیلی ----- سال تحصیلی -----

ارزشیابیهای شخصی به دقت انجام شده از سوی معلمان می توانند اثر بخشی آموزش معلمان را افزایش دهند. در این پرسشنامه از شما خواسته شده است تا به عملکرد خود در کلاس توجه کنید.

سؤالهای ۱۲ و ۱۳ را خودتان تهیه کنید. از پشت این فرم برای نوشتن هر گونه نظری که دارید استفاده نمایید. در اظهار نظر خود هر رویداد غیر معمول را که در کلاس شما و در رابطه با آموزش شما رخ داده است بنویسید.

راهنمایی :

در رابطه با هر یک از سؤالهای زیر خود را درجه بندی کنید و بالاترین نمره را به عملکرد خود بدهید. در جای خالی مقابل هر سؤال نمره ای را که معرف نظرتان است قرار بدهید.

بالاترین نمره نمره متوسط نمیدانم

۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ *

۱. هدفهای اصلی درس خود را کاملاً روشن بیان کرده اید؟ ■

- ۲. میزان همخوانی بین هدفهای درس و تکالیف درسی چقدر است؟
- ۳. مطالبی را که آموزش می دهید به خوبی طراحی و سازماندهی می کنید؟
- ۴. نکات مهم را به خوبی توضیح می دهید؟
- ۵. میزان تسلط خود را بر محتوای درس چگونه ارزیابی می کنید؟
- ۶. از وقت کلاس به خوبی استفاده می کنید؟
- ۷. در شاگردان قدرت تفکر انتقادی و تحلیلی را ایجاد می کنید؟
- ۸. دانش آموزان را تشویق می کنید تا موقع لزوم از شما کمک بطلبند؟
- ۹. دانش آموزان را به شرکت فعال در کلاس تشویق می کنید؟
- ۱۰. تا چه اندازه در قبال نظرات شاگردانی که با شما مخالفت می کنند تحمل می آورید؟
- ۱۱. با توجه به ۱۰ نکته بالا، عملکرد خود را در این درس با عملکرد سایر همکارانتان که همین درس را آموزش می دهند چگونه ارزیابی می کنید؟
-
- ۱۲.
- ۱۳.
- . نمره کل

سخن دیگر، سؤالهای فرمهای گزارش شخصی سوالهای تشریحی هستند نه سوالهای علامت زدنی یا نمره دادنی، در زیر به نمونه سوالهایی که از فرم گزارش شخصی هیات علمی کالج گرین فیلد گرفته شده است توجه کنید (ژنوا، مادوف، چین، و توماس، ۱۹۷۶)

- فکر می کنید در چه زمینه هایی از موضوعی که درس می دهید مسلط تر هستید؟

- به نظر خودتان در چه زمینه هایی ضعیفتر هستید؟

- موفق ترین جنبه آموزشی شما چیست؟

- بزرگترین نقطه ضعف آموزشی شما چیست؟

گزارشهای شخصی نیز، مانند خودسنجی ها، برای تفسیر داده های حاصل از منابع دیگر ارزشیابی معلم مفیدند. برای مثال، داده های حاصل از روش مشاهده کلاسی یا روش درجه بندی شاگردان

از معلمان که درباره دو کلاس متفاوت یک معلم به دست آمده اند ممکن است باهم متفاوت

باشند و دلیل آن روشن نباشد. اما زمانی که گزارش شخصی معلم فراهم آمد ممکن است دلیل آن

به خوبی روشن گردد. کارول (۱۹۸۱) می گوید گزارشهای شخصی معلمان معمولاً از فرماهای

درجه بندی اطلاعات کاملتری در باره آموزش معلمان می گوید، برای اینکه بهترین نتایج را به

دست آورید، فرمهای گزارش شخصی را روشن، بدون ابهام و خلاصه تهیه کنید، و مرتباً آنها را

مورد استفاده قرار دهید.

مواد آموزش شخصی

مواد آموزش شخصی مطالبی هستند درباره روش های آموزش و کلاسرداری که به صورت

نظامدار و خود آموز تهیه شده و در اختیار معلمان قرار داده می شوند. معلمان با مطالعه این مواد و

آشنا شدن با روش های درست آموزشی هم بر مشکلات خود آشنا می شوند و هم روشهای درست

کلاسرداری و آموزش را می آموزند. امتیاز این روش آن است که معلمان را از شرکت در کلاسها

و دوره های آموزشی بی نیاز می کند و موجب می شود آنها با صرف اوقات فراغت خود بتوانند کم و کسرهای آموزش خود را بر طرف سازند.

روش استفاده از مواد آموزش شخصی عمدتاً برای معلمان سطوح آموزش عالی مفید است که غالباً بدون گذراندن دوره های تخصصی معلمی وارد این حرفه می شوند. این مشکل نه تنها در ایران بلکه در سایر کشورهای جهان نیز به چشم می خورد. به قول کارول (۱۹۸۱) تعداد کمی از معلمان سطوح آموزش عالی، در روانشناسی پرورشی علم آموزش، یا برنامه ریزی درسی آموزش رسمی می بینند. برخلاف آماده سازی معلمان ابتدایی و متوسطه، آموزشهای دوره های دکتری استادان دانشگاه معمولاً به علم و پژوهش اختصاص دارد و در آن کمترین توجهی به روشها و فرآیندهای آموزشی نمی شوند.

با این توضیحات معلوم می شود که مواد آموزشی هم برای سنجش آموزش و هم برای رفع نواقص آموزش مورد استفاده معلمان قرار می گیرند.

مشاهده آموزش همکاران

یکی دیگر از راههای خودسنجی معلم مشاهده آموزش همکاران و قضاوت درباره روش خویش است. این گونه مشاهدات شکلهای مختلفی دارد. یکی از شکلهای آن آموزش گروهی یک درس است که در آن چند معلم مشترکاً آموزش یک درس را به عهده می گیرند و هر یک به نوبت بخشی از آن را در حضور خود تدریس می کند. این کار شرایط مناسبی را برای مقایسه روش معلم با دیگران و قضاوت درباره کار خودش فراهم می آورد.

همچنین تعدادی از معلمان می توانند با هم قرار بگذارند که به نوبت از کلاسهای یکدیگر بازدید به عمل آورند و شاهد روشهای تدریس یکدیگر باشند. در این روش، معلمان مشاهده گر و مورد مشاهده می توانند نظرهای خود را مبادله کنند و به بهبود کار همدیگر کمک نمایند.

بهترین نتیجه زمانی از روش مشاهده آموزش دیگران می تواند عاید معلمان بشود که ابتدا مواد آموزشی شخصی را مطالعه کنند و سپس به مشاهده از کار یکدیگر پردازند. در ضمن اگر روشهای خودسنجی مورد بحث در این قسمت به طور مکمل با یکدیگر پردازند. در ضمن اگر روشهای خودسنجی مورد بحث در این قسمت به طور مکمل با یکدیگر به کار روند بهترین نتیجه را به دست می دهند.

بازخورد حاصل از ضبط صدا و ضبط تصویر

بهترین فرصت برای خودسنجی مشاهد فعالیتهای خود در نوارهای ویدیویی یا شنیدن صدای خود از نوارهای ضبط صوت و قضاوت کردن در باره آن است. کارول (۱۹۸۱) می گوید استفاده از تکنولوژی ثبت الکترونیکی در بهبود روش آموزش معلمان تاثیر فراوانی داشته است.

یکی از مشکلات استفاده از نوار ویدیویی این است که معلمان نمی دانند که دقیقا در مشاهده رفتار خود در نوار چه چیزی را مورد توجه قرار دهند. به همین منظور، روشهای مختلفی ابداع شده اند تا به معلم کمک کنند دقیقا چه چیزی را جستجو نماید. بهترین آنها روش آموزش خرد است که اولین بار به وسیله آلن و ریان (۱۹۶۹) معرفی شد.

آموزش خرد روشی است برای تمرین و انتقاد از مهارتهای آموزش به صورت مشاهده مستقیم پیام عمده آن این است که با تاکید بر اجزای آموزش مانند مقدمه چینی، سوال کردن، استفاده از مثال و نتیجه گیری می توان فرآیند آموزش را تحلیل کرد و آن را بهبود بخشید. فرایند آموزش خرد شامل بخش کوتاهی است از آموزش تمرینی در حضور شاگردان و همکاران که حدود ۵ تا ۱۰ دقیقه به طول می انجامد. جریان درس بر روی نوار ویدیو ضبط می شود و بلافاصله به نمایش در می آید. پس از آنکه نمایش فیلم پایان یافت، مدرس و سایر شرکت کنندگان در بحث مهارتهای

ارائه شده در درس را طبق ملاکهای آموزش اثر بخش مورد نقد و بررسی قرار می دهند و رهنمودهای لازم را به مدرس ارائه می نمایند.

محاسن و معایب روش خودسنجی

چنان که ملاحظه شد، روش خودسنجی برای کشف نواقص آموزشی معلم و کمک به رفع آنها از بهترین روشهای ارزشیابی معلم است. در این روش خود معلم مسئول ارزشیابی از کار خود و مهم ترین عامل در رفع مشکلات کار خویش است.

با وجود این، کسانی که استفاده از روش خودسنجی معلم، به ویژه استفاده از آن برای اخذ تصمیمهای شغلی، ایراد گرفته اند. از جمله گفته اند اصطلاح خودسنجی یا ارزشیابی از خود نغض غرض است، زیرا هدف اصلی ارزشیابی از معلم قضاوت کردن درباره اثر بخشی کار او به منظور استخدام، ارتقای مرتبه، افزایش حقوق و مانند اینهاست. و از این لحاظ معلمان نمی توانند خود به قضاوت درباره کار خویش پردازند. کارول (۱۹۸۱) می گوید "ارزشیابیها معمولاً اندازه هایی هستند که از بیرون بر اعضای هیات علمی تحمیل می شوند. مانند نمراتی که راهنمایان تعلیماتی، همکاران، یا دانشجویان به معلمان می دهند. اگر هدف ارزشیابی حسابرسی بین هزینه و درآمد باشد آن گاه اصطلاح ارزشیابی از خود چیز بی موردی خواهد بود"

بهرغم اختلاف نظرهای موجود در باره روش خودسنجی معلم اگر قرار باشد معلمان از جنبه های مختلف مورد ارزشیابی قرار گیرند و اطلاعات کاملی درباره کم و کیف کار آنان فراهم آید، استفاده از این روش اجتناب ناپذیر است. به ویژه زمانی که هدف عمده ارزشیابی معلم کشف نواقص کار او و کمک به بهبود روش آموزش اوست، خودسنجی یا ارزشیابی شخصی روش بسیار مفیدی است.