



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

زمان چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## نقش ابزارها و اهمیت فرآیندهای ارزیابی معلمان در نظام آموزش و پرورش و تاثیر آن

### بر رشد علمی مدارس

حمیدرضا فامیل کریمی<sup>۱</sup>، زهرا عزیز<sup>۲</sup>، هلیا کلاته آقا محمدی<sup>۳</sup>، امید طهماسبی گندمکاری<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> . لیسانس فقه و اصول، حوزه علمیه آیت الله مجتهدی ره، fhamid.kf125@gmail.com

<sup>۲</sup> . کارشناسی ارشد گرایش جبر، دانشگاه فردوسی مشهد، Aziz.zahra1288@gmail.com

<sup>۳</sup> . کارشناسی روان شناسی از دانشگاه علوم پزشکی، گرایش روانشناسی شخصیت، Helia.ka.in@gmail.com

<sup>۴</sup> . دانشجوی ارشد ترویج کشاورزی و منابع طبیعی پایدار، علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، omdtahmasebi3229@gmail.com

#### چکیده

ابزار جمع آوری اطلاعات مهم ترین نقش را در فرایند ارزشیابی برنامه بر عهده دارد. هر اندازه این ابزار از کیفیت و جامعیت مطلوب تری برخوردار باشد، اطلاعات به دست آمده مفیدتر خواهد بود و تهیه کنندگان برنامه را در اصلاح و تجدید نظر نسبت به بخش هایی از برنامه و یا کل آن و گاه توقف برنامه و تولید برنامه های جدیدتر یاری خواهد نمود. با وجود تنوع در برنامه های درسی، ابزارهای ارزشیابی ویژگی های مشترکی دارند. از این رو ارائه چهارچوب ابزارهای جمع آوری اطلاعات، راه کاری مناسب به منظور تسهیل و تسریع کار ارزشیابی به نظر می رسد و آنان را در تهیه ابزار با کیفیتی مطلوب راهنمایی می نماید.

**واژگان کلیدی:** ارزیابی معلمان، رشد علمی، آموزش و پرورش، معلمان.



## مقدمه

اهداف تحصیلی و آموزشی زمانی تحقق می یابد که ابزارهای آن به درستی پیش بینی شده باشند و به درستی به کار گرفته شوند. ارزشیابی ابزاری مناسب و اثربخش برای فعلیت بخشیدن به اهداف آموزشی تلقی می شود که با به کارگیری آن می توان میزان کارایی برنامه ها و تحقق اهداف را سنجید و بر اساس آن برنامه را تقویت یا ترمیم نمود و یا احیاناً تغییر داد. ارزشیابی آموزشی در پی تعیین کیفیت و در ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، کیفیت را به عنوان میزان دست یابی دانش آموزان به دانش، مهارت ها، توانایی هایی که از آن ها انتظار می رود، تعریف کرده اند. به طور کلی کیفیت یعنی تناسب داشتن موضوع مورد ارزشیابی با هدف های مورد نظر. ارزشیابی باید گونه ای باشد که با آن به نقاط قوت و ضعف دانش آموزان و بررسی روش تدریس معلم و کیفیت یادگیری دانش آموزان و راهنمایی آنان و اصلاح تدریجی فرآیند آموزش و یادگیری، پی برد. و در نهایت هدف آن ارتقا دادن دانش آموزان به پایه بالاتر و قضاوت درباره کل برنامه آموزشی باشد. به دلیل اینکه شیوه های ارزشیابی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان موثر می باشد، معلم باید در پایان هر دوره آموزشی با ارزشیابی هایی که انجام می دهد، میزان یاددهی و یادگیری دانش آموزان را در هر دوره بررسی کند و متوجه شود که دانش آموزان مطالب کتاب را تا چه اندازه یاد گرفته اند تا مبحث جدید را شروع کند، در غیر این صورت در هر زمینه که دانش آموزان ضعیف باشد به دانش آموزان کمک کند. بیش از این فعالیت های معلمان اغلب در جهت تعیین میزان موفقیت دانش آموزان در یادگیری مطالب درسی بوده است. در حالی که به شیوه های ارزشیابی به صورت مداوم در طول سال تحصیلی برای هر دانش آموز تأکید می شود.

## ابزارهای ارزشیابی

یکی از مهمترین عوامل احراز موفقیت در اصلاح نظام آموزشی شناخت فرآیند یادگیری یاددهی و نظام ارزشیابی و همسو نبودن آنها در راستای اهداف آموزش و پرورش است. امروزه ارزشیابی معلمان یکی از مهمترین و در عین حال پیچیده ترین ارکان نظام تعلیم و تربیت است. ارزشیابی به طور ساده به تعیین ارزشیابی برای هر چیزی یا داوری کردن ارزش ها است. از عوامل بسیار مهم در امر آموزش، ادراک معلمان و دانش آموزان نسبت به ارزشیابی و پیشرفت تحصیلی می باشد. با بررسی چگونگی برخورد معلمان و دانش آموزان با این دو مقوله و رویکردها و استراتژی های به کار رفته در این حوزه، تا حدود زیادی می توان به ترسیم اهداف آموزشی و چارچوب های تحصیلی و میزان موفقیت به اهداف دست یافت. در ارزشیابی نیز ادراک معلم و ادراک دانش آموز نقش بسیاری در پیامدهای طولانی مدت آموزش دارد. چه بسیار کسب نمره در یک زمان خاص با ملاک های خاص عاملی برای عبور دانش آموزان و رفتن به پایه های بالاتر باشد اما بطور واقعی از عملکرد و کیفیت



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

یادگیری دانش آموز دور باشد و یکی از عواملی که در این خصوص حائز اهمیت است این است که آیا دانش آموزان از ارزشیابی همان ادراکی را دارند که برای ارزشیابی بر اساس آن شکل گرفته است و آیا معلمان نیز ادراک از فرایند ارزشیابی کلاسی را در راستای ادراک دانش آموزان دارند و چه بازدارنده ها و تسهیل کننده های در این خصوص وجود دارد. ابزار جمع آوری اطلاعات مهم ترین نقش را در فرایند ارزشیابی برنامه بر عهده دارد. هر اندازه این ابزار از کیفیت و جامعیت مطلوب تری برخوردار باشد، اطلاعات به دست آمده مفیدتر خواهد بود و تهیه کنندگان برنامه را در اصلاح و تجدید نظر نسبت به بخش هایی از برنامه و یا کل آن و گاه توقف برنامه و تولید برنامه های جدیدتر یاری خواهد نمود. با وجود تنوع در برنامه های درسی، ابزارهای ارزشیابی ویژگی های مشترکی دارند. از این رو ارائه چهارچوب ابزارهای جمع آوری اطلاعات، راه کاری مناسب به منظور تسهیل و تسریع کار ارزشیابی به نظر می رسد و آنان را در تهیه ابزار با کیفیتی مطلوب راهنمایی می نماید (ملکی، ۱۳۸۰: ۲۱۱).

ابزارهای مورد نیاز جهت جمع آوری اطلاعات در فرایند اجرای آزمایشی عبارتند از:

۱- پرسش نامه نظرسنجی از معلم در خصوص مواد آموزشی (کتاب درسی، کتاب راهنمای معلم، ومانند آن).

۲- پرسش نامه نظرسنجی از معلم در خصوص مشخصات حرفه ای مورد نیاز معلم و برنامه.

۳- آزمون عملکرد دانش آموز (ویژه مشاهده گر یا معلم).

۴- چک لیست مشاهده از فرایند یاددهی-یادگیری (ویژه مشاهده گر).

۵- پرسش نامه نظرسنجی از دانش آموزان در خصوص برنامه درسی.

۶- پرسش نامه نظرسنجی دانش آموزان از مدیر در خصوص برنامه درسی.

۷- پرسش نامه نظرسنجی از اولیا در خصوص برنامه درسی.

۸- پرسش نامه بازدید از مدارس.

هر یک از این ابزارها برای ارزیابی اهداف خاصی به کار می روند. در ادامه به معرفی آن ها پرداخته و فواید و معایب هر یک را مشخص می کنیم (ریچاردز، ۲۰۰۱: ۲۹۹-۳۰۳) انواع این ابزارها را به صورت زیر بر شمرده است:

۱- آزمون ها: انواع مختلفی از آزمون ها می توانند برای اندازه گیری تغییرات در یادگیری در پایان دوره درسی یا مراحل میانی (استفاده شوند. از فواید این آزمون ها، اندازه گیری مستقیم از دست آورده است. از مضرات این شیوه آن است که همیشه نمی توان مطمئن بود که تغییرات در یادگیری به وسیله آزمون ها یک نتیجه مستقیم است یا با دیگر عوامل در ارتباط است. در واقع، تحقیقات بعدی مورد نیاز بوده و ارزشیابی دانش آموزان نباید با ارزشیابی برنامه درسی اشتباه شود.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

۲-مقایسه دو رویکرد به یک برنامه درسی: دو نسخه از یک دوره آموزشی درس داده می شود و نتایج آن با مقایسه دستاوردهای دانش آموزان اندازه گیری می شود. رویکرد مقایسه ای به دنبال مقایسه تأثیرات یک، دو یا شرایط بیش-تر آموزش است. کارآمدی یک برنامه درسی را با مقایسه تأثیر دو راه متفاوت آموزش اندازه می گیرد. از فواید این نوع آزمون این است که رویکردهای مقایسه ای به دنبال کنترل کردن تمام عوامل مربوط و بررسی این عوامل با دقت زیاد است. از مضرات این روش آن است که این رویکرد معمولاً محدودیت هایی به معلمان تحمیل می کند.

۳-مصاحبه: مصاحبه با معلمان و دانش آموزان می تواند برای آگاه شدن از دیدگاه آن ها در هر جنبه ای از برنامه درسی باشد. به طور معمول، مصاحبه های ساختارمند، اطلاعات مفیدتری نسبت به مصاحبه های غیرساختارمند فراهم می کنند. فایده این روش آن است که می تواند از طریق سؤال های خاص به دست آید. از ضررهای این روش این است که مصاحبه بسیار وقت گیر است و تنها تعداد معدودی از دانش آموزان و معلمان می توانند به طور عمیق مصاحبه شوند.

۴-پرسشنامه: پرسشنامه ها می توانند برای به دست آوردن نظرات دانش آموزان و معلم در طیف وسیعی از مسائل استفاده شوند. از فواید آن، این که اجرای پرسشنامه ها آسان است و میتوان از تعداد زیادی از پاسخ دهان اطلاعات به دست آورد. از دشواری های آن این است که پرسشنامه ها باید به دقت طراحی شوند.

۵-نوشته ارزشیابی معلم: معلمان می توانند با استفاده از بازخوردهای ساختاری از نظارت بر تمامی جنبه های دوره آموزشی، ارزشیابی برنامه درسی را کامل کنند. از فواید آن این که معلمان در جایگاه خوبی برای گزارش دادن درباره یک دوره درسی و طراحی ارزشیابی هستند. از مضرات آن این است که اطلاعات به دست آمده ممکن است یک جانبه باشد به این دلیل که تنها نقطه نظرات معلمان را نمایش می دهد.

۶-دفتر خاطرات و ثبت وقایع: معلمان می توانند نوشته ای از احساسات و تجربیات خود درباره دوره درسی را نگهداری کنند. دفتر خاطرات می تواند نوشته ای روایی از آن چه که معلم انجام می دهد، مشکلاتی که با آن ها برخورد می کند، زمان اختصاص دادن، و دیگر مسائل باشد. از فواید این روش این است که این ابزارها، می توانند اطلاعات دقیق و مرتبطی را بیان کنند که شاید توسط ابزار های دیگر از قلم بیفتند. از مضرات این روش، تصمیم گیری درباره این که چگونه از این اطلاعات استفاده کنیم دشوار است.

۷-ضبط شده های معلم: نوشته های ثبت شده موجود برنامه درسی، مثل گزارشی از درس های داده شده، مواد آموزشی، ارائه های کلاسی، نمرات زبان آموزان و مانند آن. از فواید آن این است که می تواند اطلاعات دقیقی از بعضی جنبه های دوره آموزشی به ما ارائه دهد. از مضرات آن نیز این است که تمامی اطلاعات جمع آوری شده مربوط نیست.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

۸- دفتر گزارش دانش آموز: ممکن است از دانش آموزان خواسته شود تا آن چه که در طی دوره اتفاق افتاد، زمانی که برای کارهای مختلف صرف کردند، زمانی را که به انجام دادن تکلیف خانه سپری کردند، و دیگر فعالیت های خارج از کلاس را نقل کنند. از فواید آن این است که دید دانش آموز نسبت به دوره درسی را نشان می دهد و به چیزهایی اشاره می کند که ممکن است معلم از آن آگاهی نداشته باشد. از مضرات آن این است که همکاری دانش آموز و صرف وقت از طرف او را می طلبد.

۹- مطالعه موردی: معلم ممکن است مطالعه موردی از یک دوره یا جنبه هایی از آن را اجرا کند. از فواید این روش این که، مطالعه موردی اطلاعاتی دقیق درباره جنبه های یک دوره درسی فراهم می کند. از مضرات این روش این است که اطلاعات جمع آوری شده ممکن است معمول نباشد. هم چنین مطالعه موردی بسیار زمان بر است.

۱۰- ارزشیابی های دانش آموزان: دانش آموزان می توانند در پایان یا در حین دوره درسی بازخوردهای خودشان را به صورت کتبی یا شفاهی ارائه دهند. از فواید این روش این است که به دست آوردن ارزشیابی های دانش آموزان آسان است، به طیف گسترده ای از مسائل بازخورد می دهند، و تعداد بسیاری از زبان آموزان می توانند در آن شرکت داشته باشند. از مضرات این روش آن که اطلاعات به دست آمده ممکن است ذهنی یا احساسی باشد و گاهی به سختی می توان آن ها را تفسیر کرد و یا تعمیم داد.

۱۱- ضبط شده های صوتی و تصویری: دروس می توانند ضبط شوند تا مثال هایی از روش های مختلف آموزش فراهم شود. از فواید این روش این است که می تواند آموزش را در زمان واقعی ضبط کند. از مضرات این روش این است که وجود دستگاه ضبط کننده یا شخصی که ضبط می کند می تواند موجب به هم ریختگی شود.

۱۲- مشاهده: مشاهده قاعده مند کلاسی معمولاً توسط دیگر معلمان یا ناظر صورت می گیرد. مشاهده اگر ساختاری باشد معمولاً بیش تر مفید است.

امروزه بسیاری از ارزشیابی ها به شیوه نظارت بر اجرا انجام شده تا تضمینی برای اجرای برنامه بر اساس نظریه باشد (راس، ۲۰۰۹: ۷۶۶). هرچند به لحاظ تاریخی، معیار رایج برای ارزشیابی، قضاوت مشاهده گر بوده، گاهی ارزشیابی به اتفاق آرا و جمعی از یک گروه تعیین می شود. در آن جا نیز عقیده یک گروه نقش تعیین کننده دارد اما معیار ارزشیابی هم چنان عقیده است (بیلی، ۲۰۰۹: ۷۱۴).

سنجش گر می تواند به کمک روش های سنجش مشاهده ای، مشاهدات خود را نظم و ترتیب بخشیده و برای ویژگی های خاص نمره قائل شود. روش های سنجش مشاهده ای به سادگی قابل استفاده در موقعیت های مختلف است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

معروف ترین روش-های سنجش مشاهده ای عبارتند از: فهرست واری و مقیاس درجه بندی (سیف، ۱۳۷۵: ۳۷۳-۳۷۲). در ادامه به توضیح این روش ها می پردازیم:

الف) فهرست واری: منظور از این فهرست، فهرستی از رفتارها، ویژگی ها، فعالیت ها، یا تولیدات یادگیرنده است همراه با جاهایی در مقابل ماده های فهرست برای مشخص کردن این-که هر یک از ماده های آن فهرست حضور دارند یا نه. روش فهرست واری، یک شیوه نظام دار برای گزارش داوری های مشاهده گر یا مشاهده گران است که با این روش می توان معلوم نمود که در عملکرد شخص مورد سنجش ویژگی-های مورد نظر موجودند یا نه. در این روش، هم شیوه انجام عمل یا فرایند و هم محصول عمل یا فرآورده سنجش می شود. در این روش تنها بود و نبود یا کمیّت ویژگی مورد نظر ثبت می شود. بنابراین، این روش را برای سنجش درجه ویژگی مورد نظر می توان مورد استفاده قرار داد. هنگام تهیه فهرست واری برای ارزشیابی از محصول یا فرآورده رفتار بر جنبه ها یا ویژگی های قابل مشاهده محصول مورد سنجش تأکید می شود.

ب) مقیاس درجه بندی: یک روش جمع آوری اطلاعات است که در آن اعداد یا عبارت هایی در ارتباط با نقاطی بر روی یک پیوستار مورد استفاده قرار می گیرند و به وسیله آن می-توان درباره مقدار یا درجه نگرش-ها، عواطف، و سایر متغیرها داوری کرد(همان، ۳۲۸). هرچند در موقعیت های آموزشی از روش های سنجش مشاهده ای به اندازه سایر روش-های سنجش استفاده نمی شود، با این حال استفاده درست از آن ها در بسیاری مواقع می تواند ارزشمند باشد.

## کارکردهای ارزشیابی

مهم ترین کارکردهای ارزشیابی در پنج مورد زیر خلاصه می شود:

۱- تشخیص: تشخیص، به صورت یک فن ارزشیابی در یادگیری فراگیران مورد استفاده قرار می گیرد. هم-چنین به صورت کوششی به منظور تعیین مشکلات یادگیری فراگیران به کار گرفته می شود. در این مورد معلمان از تست هایی برای تشخیص استفاده می کنند. علاوه بر تست بیش-تر خود معلمان متوجه می گردند که دانش آموزان چگونه مباحث تدریس شده را درک می کنند. این گونه تشخیص ها برای تغییر در برنامه های درسی، پایه ای فراهم می سازند (ملکی، ۱۳۸۰: ۸۸-۸۷).

۲- تجدید نظر در برنامه درسی: دومین کارکرد ارزشیابی تجدید نظر در برنامه های درسی است. برنامه های درسی از شروع طراحی تا زمانی که در مدارس توزیع می شوند به اصلاح و بهبود نیاز دارند. مایکل استریون این جریان را ارزشیابی تکوینی می نامد که همان طور که پیش-تر گفته شد، هدف آن اصلاح و بهبود برنامه های درسی در حال شکل گیری است. برنامه-های



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

درسی از ابتدای شکل گیری تا شکل نهایی مورد استفاده قرار می گیرند. یکی از این مراحل، ارزشیابی محتوا و هدف های برنامه درسی است. قبل از انجام فعالیت های یادگیری، محتوای انتخاب شده و هدف های مورد نظر ارزشیابی می شوند. ممکن است محتوا بالاتر از حد توانایی یادگیرنده بوده و برای آنان کسل کننده باشد. استفاده از ارزشیابی برای تجدید نظر در برنامه درسی نوعی بازخورد به منظور بهبود آموزش است که موجب می شود از ارزشیابی هم-چون وسیله ای برای طبقه بندی دانش آموزان و پاداش دادن به آنان استفاده شود (همان، ۸۸).

۳- مقایسه: سومین کارکرد ارزشیابی مقایسه کردن است؛ یعنی باعث می شود برنامه های جدید با برنامه های قبلی مورد مقایسه قرار گیرند. نظر به این خط مشی، تعلیم و تربیت در جهت بهبود بخشیدن به کیفیت تجارب تربیتی در مدرسه تعیین می شود. این کارکرد ارزشیابی اهمیت خود را بیش-تر نشان می دهد. شایان ذکر است که مقایسه برنامه ها کار دشواری است. این دشواری به این دلیل است که نتایج برنامه های قبلی و جدید تفاوت خواهند داشت. اما علی رغم این دشواری می توان میزان اثربخشی آن ها را با یکدیگر مقایسه کرد به شرط آن که در ارتباط با هدف های خود برنامه و نتایج غیر قابل پیش بینی آن انجام گیرد.

۴- پیش بینی نیازهای آموزشی: چهارمین کارکرد ارزشیابی، پیش بینی یا تشخیص نیازها است. این نیازها به سادگی معلوم نمی شوند. آن ها حاصل قضاوت در زمینه مسائل تعلیم و تربیت می باشند. آن چه یک نیاز آموزشی را تشکیل می دهد به ارزش های فردی وابسته است و تشخیص این نیازها به دیدگاه های ارزشی فرد مرتبط است (همان، ۸۹).

۵- تعیین میزان حصول هدف های آموزشی: پنجمین کارکرد ارزشیابی، که به طور سنتی کاربرد بیش-تری در برنامه درسی دارد تعیین این نکته است که هدف های آموزشی تحقق یافته اند یا نه؟ برنامه درسی باید هدف دار باشد و این هدف ها نیز باید صریح و روشن بیان شوند تا بتوان آن ها را مورد بررسی و تحلیل قرار داد. ارزشیابی در این کارکرد به منظور فراهم ساختن شرایطی طرح ریزی می گردد که هدف های آموزشی را دست یافتنی سازد. بنابراین ارزشیابی نوعی سیستم بازخورد است تا در صورت عدم توفیق دانش آموزان در نیل به هدف ها دوره را تکرار کند و در صورت موفقیت در دست یابی به هدف ها به مرحله بعدی ارتقاء یابد و در صورتی که هدف ها برای دانش آموز مفید و مؤثر نباشند در برنامه های درسی تجدید نظر به عمل آید. هدف ها در واقع، معیاری برای تعیین چگونگی تأثیر برنامه درسی هستند و ارزشیابی برای گردآوری داده ها و تجزیه و تحلیل آن ها هم چون یک ابزار عمل می کنند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## ارزشیابی معلمان

ارزشیابی از کار معلم همواره مورد توجه متخصصان آموزشی، به ویژه در کشورهای مغرب زمین، بوده است. با این حال، این نوع ارزشیابی به تازگی مورد تأکید قرار گرفته است. ارزشیابی معلم دارای هدف های گوناگونی است، اما مهم ترین آن ها عبارت اند از: ۱) کمک به معلمان برای بهبود بخشیدن به عملکرد خودشان (۲) تعیین میزان موفقیت آنان در ارتباط با وظیفه معلمی، یعنی پاسخ گویی آموزشی (سیف، ۱۳۷۵: ۵۹۶). منظور از ارزشیابی معلم تعیین میزان موفقیت او در رسیدن به هدف های آموزشی خود است. انجام چنین کاری مستلزم جمع آوری اطلاعات لازم درباره فعالیت های آموزشی معلم و انتخاب معیارهایی برای مقایسه اطلاعات به دست آمده با آن معیارها و سپس قضاوت در این باره است که معلم تا چه میزانی به هدف های از پیش تعیین شده دست یافته است. بنابراین در ارزشیابی از معلم دو دسته اطلاع ضروری اند:

۱- ملاک ها یا معیارهای موفقیت یا شایستگی آموزشی

۲- شاخصی از میزان توفیق معلمان در رسیدن به این ملاک ها (همان، ۵۹۷).

اگر ارزشیابی به خوبی طراحی شود، به معلمان کمک می کند که به صورت حرفه ای پیشرفت کنند و به آن ها این حس را می دهد که برنامه آموزشی برای خود آن هاست (نیشن و مکالیستر، ۲۰۱۰: ۱۳۴).

ملاک های شایستگی آموزشی معلم انواع مختلفی دارند و بسته به این که هدف آموزشی معلم را چه چیزی بدانیم، ملاک شایستگی آموزشی او نیز باید متناسب با هدف انتخاب شود. بنابراین، چون ملاک های شایستگی آموزش معلمان متعددند، روش های ارزشیابی از کار معلمان نیز به همان نسبت متعددند. با وجود تنوع روش های ارزشیابی، هیچ یک از آن ها برای ارزشیابی از کار همه معلمان و حتی برای ارزشیابی از کار یک معلم در شرایط متفاوت مفید نیست. بسته به این که هدف آموزشی معلم چه باشد و در شرایط خاصی از او چه انتظاری داشته باشیم، روش ارزشیابی متناسب با آن هدف و شرایط و انتظار را باید به کار بندیم. بنابراین، اگر بخواهیم ارزشیابی دقیق و قابل اعتمادی از معلمان به عمل آوریم، لازم است روش های مختلف ارزشیابی را مورد استفاده قرار دهیم تا تصویر کامل تری از نحوه عملکرد معلمان به دست آوریم و قضاوت معقول تری درباره آنان برسیم (سیف، ۱۳۷۵: ۵۹۸).

اغلب برای ارزشیابی از معلمان با چنین سؤالاتی روبه رو می شویم (بیلی، ۲۰۰۹: ۷۰۶):

۱- اهداف اصلی ارزشیابی از معلمان چیست؟

۲- چه چیزهایی از آموزش مؤثر می دانیم؟

۳- از چه معیارهایی برای ارزشیابی معلمان استفاده می شود؟





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

۴-چه کسانی در فرایند ارزشیابی معلمان شرکت دارند؟

۵-چه نوع داده هایی می تواند در آگاه کردن ارزشیابی معلم مفید باشد؟

در ارزشیابی از معلمان، همیشه فرایند ارزشیابی، فرایندی مشخص نیست که آیا کاملاً تکوینی است یا تراکمی. معلمان شاید به دلیل نگرانی هایشان درباره اصول، هیئت مدیره، یا ناظر تمایلی در همکاری با ارزشیابی تراکمی نداشته باشند. چراکه ممکن است ارزشیابی تراکمی عواقبی برای آن-ها به دنبال داشته باشد(همان، ۷۰۸). اگرچه، امروزه معیارهای زیادی در ارزشیابی معلم استفاده می شود، در گذشته نظر مشاهده گر، مهم ترین معیار در ارزشیابی معلم بود. امروزه نیز مشاهده یکی از روش های اصلی ارزیابی معلمان است. با این حال، اصل اقتصادی که پولیتزر معرفی می کند ما را دچار اشکال می کند. رفتار معلمان قابل مشاهده است، اما نوعاً تصمیم گیری معلم قابل مشاهده نیست. افرادی که رفتار معلمان را مشاهده و ارزیابی می کنند به فرایند ذهنی معلمان در انتخاب یک درس به جای درس دیگر، دسترسی ندارند. در سال-های اخیر، تحقیقات نشان داده است که معلمان متبخر توانایی تفسیر نشانه های دانش آموزان و تغییرات مورد نیاز در درس و طرح درس را دارند(همان، ۷۱۲). گاهی، از روش تدریس برای قضاوت درباره تاثیرگذاری معلم استفاده می شود. اگر یک روش، بیش-تر از روش های دیگر به عنوان معیار ارزشیابی استفاده شود، باعث اختلافات شدید بین معلمان و ارزشیابان و این که چه روشی بهترین روش است، می شود. نکته دیگری که در ارزشیابی از معلم باید به آن توجه داشت، ارزشیاب بیرونی/ درونی است. استفاده از ارزشیاب بیرونی، برای معلمان نکات مثبتی دارد چرا که بازخورد آموزش شان را از کسی غیر از همکار خود دریافت می کنند و دیگر این که ارزیاب بیرونی می تواند ایده های متفاوت را به هم پیوند زده و به معلم پیشنهاد کند و در آخر وضعیت و موقعیتی که ارزشیاب بیرونی دارد سبب می شود که به پیشنهادات اعتبار ببخشد. با این حال، استفاده از ارزشیاب بیرونی دارای مشکلاتی نیز هست. ممکن است با زبان آموزان و شرایط بومی آن جا آشنایی نداشته باشد و دیگر این-که محدودیت زمانی و جغرافیایی ممکن است باعث شود تا ارزشیاب بیرونی نتواند به نحوی که باید بر روی معلم تأثیر بگذارد(بیلی، ۲۰۰۹: ۷۱۷).

در یک محیط حرفه ای و کاری، گاهی معلمان توسط کارکنان و حامیان مؤسسه مورد ارزشیابی واقع می شوند. ارزشیاب درونی دارای مزیت هایی است مانند: (۱) تقریباً با دانش آموزان، برنامه درسی، و محدودیت های برنامه آموزشی آشنایی دارند (۲) موقعیت جغرافیایی آن-ها با مدرسه نسبت به کسانی که برای مشاهده باید راه طولانی تری پیمایند مناسب تر است. بنابراین ممکن است ایده ارزشیاب داخلی برای معلمان بسیار مقبول تر از ارزشیاب بیرونی باشد. از معایب ارزشیابی درونی می توان به این نکته اشاره کرد که ممکن است حضور ارزشیابان داخلی، موجب تنش در مؤسسه و یا برنامه شود(همان، ۷۱۸).



اگرچه هر کدام از این روش های جمع آوری اطلاعات فواید خود را دارند، با این حال استفاده از منابع چندگانه برای جمع آوری این اطلاعات به منظور ارزشیابی معلم دارای فوایدی است. اول آن که زمانی که اطلاعات بیش-تری جمع آوری شده باشد، ارزشیابی از روایی و پایایی بیش-تری برخوردار است و دوم این که هنگامی که بیش-تر از یک نوع داده بر نتیجه ارزشیابی تأثیر بگذارد آن ارزشیابی قانونی است. تردیدی نیست که ارزشیابی از کار معلم اقدامی مهم و دارای هدف های والایی است. با این حال، ارزشیابی از کار سایر کارکنان مؤسسه های آموزشی، به ویژه مدیران، نیز اقدامی ضروری و سازنده است. بنابراین، درست تر آن است که ارزشیابی به صورت یک فعالیت نظام دار با هدف تعیین و تشخیص نقاط قوت و ضعف فعالیت های همه کارکنان مؤسسه آموزشی طرح و اجرا گردد، زیرا آموزش معلم همواره از عملکرد سایر بخش های مؤسسه آموزشی اثر می پذیرد. به علاوه، اگر در مؤسسات آموزشی تنها معلم مورد ارزشیابی قرار بگیرند و فعالیت های سایر کارکنان به ویژه مدیران مورد داوری واقع نشود، آن گاه ارزشیابی معلم قابل دفاع نخواهد بود و اعتراض اعضای هیأت های علمی و آموزشی را در پی خواهد داشت (سیف، ۱۳۷۵: ۵۹۷).

## روش های ارزشیابی معلمان

ممکن است، گاهی بتوان بر اساس دستاوردهای دانش آموزان، معلمان را ارزشیابی کرد. میزان یادگیری یا پیشرفت تحصیلی دانش آموزان یکی از شاخص های مهم شایستگی معلم یا کیفیت کار اوست. در واقع بسیاری از متخصصان آموزشی و ارزشیابی آن را معتبرترین ملاک می دانند، زیرا بر این باورند که وظیفه اصلی معلم کمک به دانش آموزان در کسب یادگیری و پیشرفت تحصیلی است (سیف، ۱۳۷۵: ۶۲۲). استرئنگ به جای روش های ارزشیابی، از منبع های ارزشیابی نام می برد. مهم ترین روش ها یا منابع ارزشیابی معلم را می توان در ۸ دسته قرار داد:

- مصاحبه با معلم
- مشاهده از کلاس درس معلم
- نظر دانش آموزان و دانشجویان
- نظر والدین دانش آموزان و دانشجویان
- میزان یادگیری یا پیشرفت دانش آموزان و دانشجویان
- خودسنجی یا ارزشیابی از خود
- نظر همکاران معلم
- کارپوشه



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

- آثار علمی معلم (همان، ۵۹۸).

روش مصاحبه را نمی توان یک روش کامل ارزشیابی معلم دانست و به هیچ وجه نباید از آن به تنهایی استفاده کرد، زیرا در جلسات مصاحبه ویژگی هایی از معلم مورد ارزیابی قرار می گیرند که ممکن است با ملاک های واقعی اثربخشی معلم، از جمله یادگیری شاگردان، ارتباط چندانی نداشته باشند. با وجود کم و کسرهای روش ارزشیابی معلم از طریق مصاحبه، این روش اگر به درستی انجام شود می تواند فواید زیادی در بر داشته باشد. بهترین استفاده ای که از مصاحبه می توان به عمل آورد این است که، پس از جمع آوری نتایج ارزشیابی هایی که با روش های مختلف از کار معلم به دست آمده است، در یک مصاحبه رو در رو، نقاط قوت و ضعف کارش با او در میان گذاشته شود و در رفع مشکلاتش هدایت گردد (همان، ۶۰۱).

یکی از روش های بسیار متداول ارزشیابی معلم روش مشاهده است. در این روش، اطلاعات مورد نیاز، به طور مستقیم، از اعمال و رفتار معلم در کلاس درس گردآوری می شوند. عمده ترین شاخص های اثربخشی معلم که ارزشیاب به مشاهده و ثبت و ارزشیابی آن ها می پردازد به قرار زیرند:

۱- انتخاب روش های آموزشی متناسب با هدف های آموزشی درس.

۲- استفاده از روش های متنوع آموزشی، از جمله روش سخنرانی، بحث و گفت و گو، پرسش و پاسخ، و غیره.

۳- رعایت ویژگی های فردی یادگیرندگان.

۴- استفاده از تهیه طرح درس و سازمان بندی درست مطالب.

۵- درست اداره کردن کلاس و استفاده حداکثر از وقت کلاس.

معمولاً مشاهده از کلاس درس معلم به دو صورت غیررسمی و رسمی صورت می پذیرد. مشاهده غیررسمی سری به کلاس زدن، خبری از کار معلم گرفتن و مانند آن نامیده می شود. این روش امکان گردآوری داده های متنوعی را درباره رویدادهای کلاسی فراهم می آورد و به عنوان یک روش ارزشیابی فرصت کسب نمونه های مختلفی از آموزش معلم را به مسئولان آموزشگاه می دهد.

یکی از مشکلات روش مشاهده کلاسی این است که نمونه کاملی از آموزش معلم به دست نمی دهد. برای رفع این مشکل، لازم است آموزش معلم بیش از یک بار مورد مشاهده قرار گیرد. هرچه تعداد دفعات مشاهده از کلاس معلم بیش تر باشد، به همان نسبت ثبات و پایایی نتایج حاصل نیز افزایش می یابند. مسئله پایایی و ثبات نتایج حاصل از مشاهدات کلاسی در ارزشیابی هایی که به منظور تصمیم گیری درباره معلمان به کار برده می شوند باید قویاً مورد توجه قرار گیرد، زیرا نتایج حاصل از جلسات مشاهده باید قابل تعمیم به همه انواع آموزش های معلم باشند. اما اگر قرار است که نتایج مشاهده برای بهبود آموزش



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

معلم به کار روند، در آن صورت ناپایایی و تعمیم ناپذیری نتایج چندان نگران کننده نخواهد بود. یک مشاهده واحد یا تعداد کمی مشاهده در رابطه با هر درس معلم می تواند منجر به پیشنهاد های مفیدی به وی گردد، به شرط آن که فراموش نشود که این مشاهدات تصویر کاملی از آموزش معلم به دست نمی دهند (سیف، ۱۳۷۵: ۶۰۳).

دو دیدگاه درباره روش ارزشیابی معلم از طریق مشاهده کلاسی وجود دارد. برخی معتقدند مشاهده کلاسی روش کاملی نیست و انتقادهای زیادی بر آن وارد شده است. استفاده از دیدارهای کلاسی توسط همکاران معلم (یا مدیران و متخصصان) برای ارزشیابی از آموزش نه تنها درست نیست بلکه توهین آمیز است. رفتن به کلاس درس جریان طبیعی آموزش او را به هم می زند و مانع می شود که مشاهده گر نمونه درستی از آموزش معلم به دست آورد. دوم اینکه تعداد دیدارها از کلاس درس حتی اگر تصادفی هم باشند، نمی توانند آن قدر زیاد انجام پذیرند که قابل تعمیم به کل آموزش معلم باشند. سوم اینکه مشاهده گران معمولاً در مشاهده از آموزش و درس معلم خالی از تعصب عمل نمی کنند و بالاخره این-که هیچ چیز را در کلاس درس نمی توان مشاهده کرد که به عنوان پایه ای برای یک نتیجه گیری درست درباره شایستگی معلم بتوان از آن سود جست (همان، ۶۰۴).

روش دیگری که در ارزشیابی از معلم استفاده می گردد، پرسشنامه است. پرسشنامه دارای انواع متعددی بوده و بنابراین تمایز قائل شدن میان سؤالات پایان باز و آن سؤالاتی که به یک جنبه ای از برنامه مربوط می شوند که به آن « خود گزارشگری مدرج » نیز گفته می شود مفید است (نیشن و مکالیستر، ۲۰۱۰: ۱۲۹). خود گزارشگری مدرج می تواند در موارد زیر مؤثر باشد (همان، ۱۳۰):

- ۱- درباره تعداد زیادی از افراد نیاز به تحقیق است.
  - ۲- تعداد زیادی از اطلاعات وجود دارد که باید جمع آوری شوند.
  - ۳- تاکیده های خاص روشی برای ارزشیابی وجود دارد.
  - ۴- نیاز به خلاصه ای از داده ها برای بدست آوردن تصویری کلی، برای مقایسه با ارزشیابی های پیشین یا دیگر برنامه های آموزشی، یا تهیه یک ارزشیابی تلخیصی ساده که ببینیم چه داده های دیگری نیاز به جمع آوری است، بسیار مؤثر است.
- اکثر جنبه های برنامه آموزشی تا حدودی می تواند از طریق مشاهده و تحلیل مورد ارزشیابی قرار بگیرد که این جنبه ها شامل تحلیل کتاب آموزشی، مشاهده یادگیری در حین درس، مشاهده آموزش، تحلیل فرایند طراحی برنامه درسی و مشاهده عملکرد زبان آموز بعد از دوره آموزشی می شود. چنین ارزشیابی غیرساختارمند است. زیرا که مشاهده گر، تلاش می کند تا ببیند که در آن برنامه چه چیز می گذرد. نوع دیگری از مشاهده و تحلیل نیز وجود دارد که مشاهده گر دارای چک لیستی



است که برای ارزشیابی باید به دنبال آن خصیصه ها باشد. هر دو نوع این مشاهده ها مهم هستند. مشاهده غیر ساختارمند می تواند خصیصه های مهمی را به دست بیاورد که ممکن است در هیچ چک لیستی وجود نداشته باشد. هم-چنین مشاهده ساختارمند به همراه چک لیست ما را مطمئن می سازد که تمام چیزهایی که مهم فرض شده است که به آن ها توجه شود، مشاهده گشته است (همان، ۱۳۱).

از روش های دیگری که در ارزشیابی استفاده می شود می توان به کاربرد اشاره نمود. منظور از کاربرد درجه بندی شخصی گونه ای پرسشنامه است که معلم در آن خودش را با توجه به مهارت های مختلف آموزشی در آن فرم آمده است درجه بندی یا ارزشیابی می کند. کاربرد های درجه بندی شخصی بهترین وسیله برای مقایسه بین نظر معلم نسبت به خود و سایر منابع اطلاعاتی، مانند درجه بندی شاگردان از معلمان، مشاهدات کلاسی، درجه بندی همکاران، و تعبیر و تفسیر آن هاست (سیف، ۱۳۷۵: ۶۲۷).

## نتیجه گیری

یافته های پژوهش گواه آن است که ارزشیابی یکی از ارکان مهم در هر برنامه آموزشی است. این مهم، در امر آموزش زبان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و یکی از مواردی است که باید بدان بسیار توجه داشت. زیرا، ارزشیابی موجب می شود مجریان، طراحان، سرمایه گذاران و مانند آن از نحوه عملکرد آموزش مطلع باشند و کاستی ها و کمبود ها را برطرف کرده، یا موجب ارتقای برنامه شوند و در صورتی که برنامه با اهدافی که برای آن مشخص شده است فاصله دارد، متوقف گردد. ارزشیابی، انواع متنوع و گونه های مختلفی دارد. ارزشیابی را از جنبه های متفاوتی می توان بررسی نمود. دو جنبه مهم آن، ارزشیابی برنامه توسط زبان آموزان و دیگری ارزشیابی برنامه توسط معلمان است. در زمینه ارزشیابی تاکنون کارهای بسیاری صورت گرفته است. می-توان گفت، ارزشیابی در برنامه درسی از همان ابتدا، در طول انجام و پایان آن از اهمیت به سزایی برخوردار است. به این معنی که در صورتی که ارزشیابی انجام نگیرد، ممکن است برنامه از اهداف اولیه خود دور گردد که موجب نارضایتی معلم، زبان آموز، سرمایه گذاران و مجریان می گردد.



## منابع و مأخذ

- سیف، علی اکبر (۱۳۷۵). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران .
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۶). روانشناسی پرورشی. تهران: آگاه .
- ملکی، حسن (۱۳۸۰). برنامه ریزی درسی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی .
- ملکی، حسن (۱۳۸۶). مقدمات برنامه ریزی درسی. تهران: سمت.
- ملکی، حسن (۱۳۸۷). کتاب درسی. مشهد: پیام اندیشه.
- Richards, J. C. and R Schimit (۱۹۸۵). Dictionary Of Language Teaching& Applied Linguistics (third edition ۲۰۰۲). British library Cataloguing in Publication Data.
- Nation, and J. Macalister (۲۰۱۰). Language Curriculum Design: Routledge.
- Shaw, J. and G. Dowsett (۱۹۸۶). "The evaluation process in the adult migrant education program." Adelaide: National Curriculum Resource Centre.
- Richards, J. C. (۲۰۰۱). Curriculum development in language teaching, Ernst Klett Sprachen.
- Ross, S. J (۲۰۰۹). "Program Evaluation" in The Handbook of Language Teaching: pp ۷۵۶-۷۷۸.
- Bailey, K. M. (۲۰۰۹). "Issues in Language Teacher Evaluation." In The Handbook of Language Teaching: pp ۷۰۶-۷۲۵.
- Popham, W. J. (۱۹۷۴). "Evaluation in Education: Current Applications."