

ارزش‌شیایی و شناخت توانایی‌های معلمان

پژوهش
و نوآوری‌های
آموزشی

نویسنده:
شارلوت دنیلسون
مترجم:
احمد شریفان
کارشناس ارشد
سنجش و اندازه‌گیری

اشاره

در این مقاله، دربارهٔ نظام مطلوب ارزشیابی معلم بحث می‌شود. این موضوع می‌تواند به رشد حرفه‌ای معلمان و ارزشیابان کمک کند. این نظام ارزشیابی بر پایهٔ آموزش ارزشیابان در رابطه با نحوهٔ ارزشیابی از فعالیت‌های آموزشی معلم در کلاس درس، شرکت فعال معلمان در فرایند ارزشیابی، تعامل بین عناصر انسانی (ارزیاب، معلم، دانش‌آموزان)، و تعامل بین ارزشیاب و معلم دربارهٔ آموزش مؤثر و شواهد آموزشی مرتبط با آن تهیه و تدوین شده است.

کلید واژه‌ها:

ارزشیابی معلم، رشد حرفه‌ای،
نظام ارزشیابی معلم

سراغاز

نظام مطلوب و خوب ارزشیابی معلم، نظامی است که بتواند به این پرسش‌ها پاسخ دهد: به اندازهٔ کافی خوب بودن یعنی چقدر؟ به اندازهٔ کافی خوب بودن در چه؟ چگونه می‌توانیم به خوب بودن پی ببریم؟ و چه کسی در این زمینه باید قضاوت کند؟

«این خیلی بهتره!» این حرف نظر کارلا، معلم پایهٔ چهارم، است که کنفرانسی را همراه با معلم راهنمایش ارزشیابی کرده است. خلاصهٔ نظر او به این شرح است: قبلاً دربارهٔ اینکه مدیر مدرسه‌ام چه انتظاری دارد، نظری نداشتم. فقط می‌دانستم که او توقع دارد در تدریس پیشرفت کنم. در مدرسهٔ

قبلی، مدیر با یک فهرست واری معلمان را ارزشیابی می‌کرد و هرگز دربارهٔ نحوهٔ ارزشیابی و نتایج حاصل از آن با ما سخنی نمی‌گفت. اما در این مدرسه، ما با مدیر دربارهٔ اینکه چگونه می‌توانیم به دانش‌آموزان برای کسب توانایی نوشتن کمک کنیم، گفت‌وگو می‌کنیم. این گفت‌وگوها، باعث شکل‌گیری ایده‌هایی در ذهنم شده‌اند؛ مثل: درگیر کردن دانش‌آموزان در فعالیت‌هایی که خودشان به آن‌ها علاقه دارند و متقاعد کردن سایر دانش‌آموزان در زمینهٔ ارزشمند بودن فعالیتی که انجام می‌دهند.

طرح مسئله

نظر کارلا دربارهٔ اینکه چگونه می‌توانیم ارزشیابی معلمان را بهبود بخشیم تا به یادگیری معلمان و دانش‌آموزان بینجامد، بینشی را در ما ایجاد می‌کند. اجازه دهید با هم کمبودهای نظام‌های جاری

ارزشیابی معلم را بررسی کنیم. این کمبودها یا نقصان‌ها عبارت‌اند از:

- در نظام‌های ارزشیابی رایج از فهرست واری استفاده می‌شود.
- اظهارنظرهای ناشی از ارزشیابی ساده‌انگارانه هستند. اظهارنظرهایی مانند: «نیاز به اصلاح دارد»، «رضایت‌بخش است»، و «عالی است» از این نوع‌اند. بسیاری از معلمان بدون دریافت رهنمود برای بهبود فعالیت‌هایشان، در هر مورد (ملاک ارزشیابی) درجهٔ بالایی را کسب می‌کنند.
- روش‌های ارزشیابی از معلمان مبتدی و حرفه‌ای یکسان هستند. به این ترتیب تجربهٔ معلمان حرفه‌ای مورد توجه قرار نمی‌گیرد.
- بین نظرات ارزشیابان، همسانی وجود ندارد. امکان دارد یک ارزشیاب، معلم را در سطح بالا و ارزشیاب دیگر همان معلم را در سطح پایین ارزشیابی کند. این موضوع قضاوت دربارهٔ فعالیت‌های رشد حرفه‌ای معلمان را با مشکل مواجه می‌سازد.
- فرایند ارزشیابی از معلمان یکطرفه است. زیرا بر پایهٔ ارزشیابی به‌عمل آمده، بازخوردی برای ایجاد انگیزهٔ شغلی، اصلاح و بهبود فعالیت‌های آموزشی ... به معلمان داده نمی‌شود.



چرا معلمان را ارزشیابی می‌کنیم؟

ما می‌توانیم مشکلات ارزشیابی رایج معلمان را از طریق توجه به برخی از اصول پایه‌سنجش و یادگیری معلم رفع کنیم. ابتدا باید به‌طور شفاف توضیح دهیم که چرا معلمان را ارزشیابی می‌کنیم. امکان دارد که بگوییم «چون قانون تعیین کرده است». اما چرا این قانون وضع شده است؟ اولین و مهم‌ترین دلیل بنیادی این است که مدارس یا مؤسسات آموزشی،

دولتی هستند. آن‌ها از مردم پول می‌گیرند و دولت کیفیت آموزشی آن‌ها را کنترل می‌کند. علاوه بر این، ارزشیابی معلمان دو هدف عمده (اطمینان از کیفیت عملکرد معلمان و بهبود رشد حرفه‌ای آنان) را نیز شامل می‌شود.

هدف اول: اطمینان از کیفیت عملکرد معلمان

در هر نظام ارزشیابی معلم، داشتن اعتماد ضروری است. مدیر یا سرپرست مدرسه، باید قدرت داشته باشد تا بگوید «هرکسی که در مدرسه‌اش تدریس می‌کند خوب است و شایستگی لازم را برای ایفای نقش معلمی دارد.» نظام خوب ارزشیابی معلم، موارد زیر را شامل می‌شود:

- **تعریف منطقی و منسجم از تدریس خوب.** برای سنجش کیفیت فعالیت‌های آموزشی، ضرورت دارد تعریف منسجمی از تدریس خوب داشته باشیم.
- **ایجاد فرصت برای در میان**

گذاشتن ادراک خودمان از تدریس خوب. هر عنصر انسانی در نظام ارزشیابی - معلمان، مشاوران، مربیان و راهنمایان - باید تعریف تدریس خوب را بدانند و درک خودش را از این تعریف با دیگران در میان بگذارد. داشتن زبان مشترک برای توصیف فعالیت‌های آموزشی کلاس درس، توان اعتماد به مشاهدات خودمان از فعالیت‌های آموزشی کلاس درس را افزایش می‌دهد.

- **داشتن ارزشیابان متبحر.** افرادی - مشاوران، مربیان، مدیران، و... - که از معلمان حمایت می‌کنند، باید توانایی تشخیص نمونه‌هایی از مؤلفه‌های فعالیت‌های آموزشی در کلاس درس، تفسیر شواهد مرتبط با سطوح خاصی از عملکرد حرفه‌ای، و داشتن معلمان به‌گفت‌وگو درباره فعالیت‌ها و عملکردهای آموزشی را داشته باشند. ارزشیابان باید توانایی سنجش

دقیق معلمان را داشته باشند تا معلمان نیز قضاوت‌های آنان را در فعالیت‌های آموزشی خودشان در کلاس درس به‌کاربندند. ارزشیابانی که در کارشان از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند، قضاوت‌هایشان نیز منصفانه، معتبر، و رواست. ارزشیابی این‌گروه از ارزشیابان می‌تواند در افزایش تجربه حرفه‌ای معلمان و اینکه آنان به چه نوع آموزش‌هایی در زمینه حرفه‌ی معلمی نیاز دارند، مؤثر واقع شود.

هدف دوم: بهبود رشد حرفه‌ای معلمان

ارزشیابی معلم اگر با تعامل و گفت‌وگو با دانش‌آموزان، معلمان، مدیران، مشاوران و... همراه باشد، در رشد حرفه‌ای آنان مؤثرتر است. به همین منظور، ضرورت دارد که ارزشیابان در فرایند ارزشیابی از معلم، همواره گفت‌وگو با معلم و سایر عناصر انسانی را از نظر

گفت‌وگو بین

ارزشیاب و

معلم درباره

آموزش خوب و

شواهد آموزشی

مرتبط به آن،

منجر به رشد

حرفه‌ای معلمان

و ارزشیابان

می‌شود

دور ندارند. زیرا ارزشیابی از معلم دو هدف مذکور را هم‌زمان دنبال می‌کند. بنابراین، ارزشیاب نیاز دارد برای کسب نتایج روا، معتبر و قابل دفاع روش‌هایی را ابداع کند تا علاوه بر رشد یادگیری حرفه‌ای معلمان، رشد حرفه‌ای ارزشیابان نیز محقق شود.

جمع‌آوری اطلاعات

در طی فرایند ارزشیابی می‌توانیم به طور طبیعی شاخص‌هایی را برپایه مشاهدات از مدارس جمع‌آوری کنیم. در این باره به گزارش زیر توجه کنید:

مدیر مدرسه وارد کلاس درس می‌شود و تدریس معلم را مشاهده می‌کند، یادداشت برمی‌دارد و با معلم درباره تدریس (نکات مثبت و نحوه بهبود تدریس) او به آهستگی گفت‌وگو می‌کند. بیشتر مشاهدات مدیر از کلاس درس بر این نکته متمرکز هستند.

در این گزارش، مدیر مدرسه تمام کارها را انجام می‌دهد و معلم به طور کامل منفعل است. البته این رفتار معلم - فکر نکردن درباره یادگیری و بهبود تدریس - تعجب‌آور نیست. از سوی دیگر، چنین رفتاری، کاملاً برخلاف دانسته‌های ما درباره یادگیری و فرایند یادگیری حرفه‌ای است.

اگر بخواهیم نظام ارزشیابی مطلوبی از معلمان داشته باشیم، طوری که آنان به طور معنی‌دار درباره آنچه که می‌خواهند یاد بگیرند فکر کنند، باید از فرایندی استفاده کنیم که علاوه بر دقیق بودن، روا و معتبر نیز باشد و معلمان را به‌طور فعال در فعالیت‌های مرتبط با فرایند بهبود یادگیری، سنجش، تفکر درباره

اعمال آموزشی و گفت‌وگوهای حرفه‌ای درگیر کند. در این زمینه می‌توانیم فرایند زیر را مورد توجه قرار بدهیم:

- مدیر نسخه‌ای از محتوای یادداشت‌های معلم درباره تدریس را می‌گیرد.
- مدیر آن یادداشت‌ها را بر پایه ملاک‌های ارزشیابی تحلیل می‌کند.
- معلم تحلیل مدیر را مطالعه و برای بهبود فرایند تدریسش از آن استفاده می‌کند.
- معلم و مدیر درباره جنبه‌های قوت و ضعف تدریس، با یکدیگر همفکری می‌کنند و برای رفع نقاط ضعف تدریس، راهبردهایی را در نظر می‌گیرند تا معلم در کلاس درس اجرا کند.

نیازهای آموزشی ارزشیابان

هر نظام مطلوب ارزشیابی معلم، ارزشیابان خبره‌ای لازم دارد. ارزشیابان به داشتن مهارت برای سنجش دقیق، آماده‌کردن بازخوردهای معنی‌دار و درگیر کردن معلمان در گفت‌وگوهای مربوط به فعالیت‌های آموزشی‌شان نیاز دارند. مدیران مدارس به برنامه‌های آموزشی برای ارزشیابی نیاز دارند که چند مرحله دارد:

۱. آشنا کردن ارزشیابان با ساختار آموزش و مسئولیت‌های آموزشی (طراحی و آماده‌سازی، محیط

کلاس درس، شیوه آموزش و مسئولیت‌های حرفه‌ای).

۲. آشنا کردن ارزشیابان با نحوه شناسایی شواهد مرتبط با هر یک از ابعاد چهارگانه مسئولیت‌های آموزشی.

۳. آشنا کردن ارزشیابان با نحوه تفسیر شواهد مرتبط با هر یک از ابعاد چهارگانه مسئولیت‌های آموزشی و مؤلفه‌های مرتبط به آن‌ها. برای مثال، سنجش میزان تعامل آموزشی دانش‌آموزان با یکدیگر.

۴. آشنا کردن ارزشیابان با نحوه همکاری و همفکری با معلمان درباره مشاهدات به‌عمل آمده از کلاس درس.

گفت‌وگو، فرصتی برای رشد حرفه‌ای

چالشی دیگر که مدیران با آن روبه‌رو می‌شوند، تعاملات معنی‌دار و درگیر شدن در گفت‌وگوهای حرفه‌ای درباره فعالیت‌های آموزشی است. حتی در نظام‌های سنتی ارزشیابی، مدیران برای ارزشیابی فرایند ارزشیابی نیازمند زمانی هستند تا سودمندی و مؤثر بودن آن را بررسی کنند. گفت‌وگوی بین ارزشیاب و معلم درباره آموزش خوب و شواهد آموزشی مرتبط به آن، شرایطی را پدید می‌آورد که رشد حرفه‌ای معلمان و ارزشیابان را به دنبال دارد.

منابع

Danielson, Charlotte. (2011). Evaluation that Help Teachers Learn. Educational Leadership Magazine. December 2010/January 2011, volume 68. Number 4. Pages 35-39.

برای مطالعه بیشتر می‌توانید به منبع مراجعه کنید: هاپکینز، دیوید. (۱۳۸۴). پژوهش در کلاس درس. ترجمه مسعود وفایی و علی‌اکبر مرعشی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران. (سال انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۱).