

اشاره

مسئله ارزشیابی آموزگاران و سنجش دانش، توانایی، کارایی و مهارت آن‌ها به‌طور مستمر از جمله دغدغه‌های اساسی نظام‌های آموزشی است. در بخش نخست این مقاله روش‌های متعارف و قدیمی و شیوه‌های جدید و نوین ارزشیابی آموزگاران مورد بحث و بررسی قرار گرفت. بخش پایانی این مقاله ضمن نقادانه روش‌های ارزشیابی آموزگاران، رهیافتی جامعه‌شناختی در این زمینه را مورد تأکید قرار می‌دهد. با هم می‌خوانیم.

کلیدواژه‌ها: روش، سنجش، ارزشیابی، ارزیابی، آموزگار.

جامعه‌شناسی ارزشیابی آموزگاران

روش دیگر، کاربرد آزمایشگاه‌های سنجش برای ارزیابی آموزگار است. چندین مرکز پیش‌آزمون به وسیله «اداره ملی استانداردهای تدریس حرفه‌ای-سازمانی» که از سوی «گروه ویژه تدریس کارنگی» تأسیس شده، ایجاد شده است تا متولی امر توسعه روش‌های نوین سنجش و ارزیابی آموزگاران باشد (اداره ملی استانداردهای تدریس حرفه‌ای، ۱۹۹۱). هدف آزمایشگاه‌های سنجش، کاربرد روش‌های ارزشیابی فشرده متفاوت برای شناسایی و تأیید ملی آموزگاران مجرب است. در انگاره مذکور، آموزگاران مدت ۱ تا ۳ روز در یک مرکز تحت ارزشیابی قرار می‌گیرند. تمرین‌های برنامه‌ریزی درسی، مرور عملکرد تدریس از طریق نوارهای ویدیویی، تمرین‌هایی که در آن آموزگاران، متون درسی را ارزیابی و نقد می‌کنند، تمرین‌هایی که در آن آموزگاران کاربرد مواد آموزشی را به نمایش می‌گذارند، و امتحانات کتبی که پاسخ‌های طولانی مقاله‌گونه را ایجاد می‌کنند، چند نمونه از ارزیابی‌هایی است که می‌توان به کار گرفت.

در حال حاضر، شیوه‌های جدیدتر سنجش آموزگار در حال توسعه هستند یا در تعداد محدودی از مدارس و نواحی مورد آزمایش قرار گرفته‌اند. به همین دلیل، زمان زیادی از سنجش و آزمایش روش‌های نوین مزبور نمی‌گذرد. مسئله اعتبار و روایی به‌طور خاص هنوز باید مورد کندوکاو قرار گیرد. با این حال، اکنون مشخص شده است که این روش‌ها کمتر استاندارد پذیرند و بنابراین، اجرای آن‌ها نسبت به پاره‌ای از شیوه‌های متعارف وقت‌گیر و پرهزینه است. علاوه بر این‌گونه دغدغه‌ها، تلاش ناچیزی در راستای تشخیص نقاط قوت و ضعف این روش‌های سنجش جدید انجام گرفته است. در ادامه به بعضی از انواع محدودیت‌هایی که این روش‌های جدیدتر باید بر آن‌ها غلبه کنند، اشاره شده است.

یکی از مشکلات محوری که در امر سنجش پدیدار می‌شود، چگونگی تعیین مقدار تأثیر بافت یا محیط اجتماعی بر عملکرد آموزگار است. بدیهی است کیفیت عملکرد آموزگاران نمی‌تواند جدا از کیفیت عملکرد مدارس ارزشیابی و تحلیل شود. روش‌های آزمایشگاهی سنجش، از قبیل روش‌هایی که «اداره ملی استانداردهای تدریس حرفه‌ای» پیشگام آن‌هاست، به منظور

جامعه‌شناسی ارزشیابی آموزگاران

ریچارد اینجرسال،

ترجمه: دکتر حسین دهقان

رئیس انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران



از دیدگاه حامیان حرفه‌ای‌سازی آموزگار مشکلات مدرسه تا حد زیادی نتیجه نارسایی‌های موجود در مدرسه و محیط است. تمرکز صرف روی آموزگار موجب غفلت از تأثیرهای بافت اجتماعی می‌شود و آموزگاران را به ناحق مسئول معضلات قلمداد می‌کنند

ارزیابی همکاران، که در آموزش عالی مورد استفاده قرار می‌گیرد، در سال‌های اخیر با انتقاد زیادی مواجه شده است. منتقدان دانشگاه‌ها را به پژوهش محوری مفرط و عدم توجه کافی به تدریس یا نیازمندی‌های دانشجویان متهم کرده‌اند. برای مثال، یکی از انتقادهای این است که عملکرد پژوهشی و انتشاراتی اعضای هیئت علمی عامل تعیین‌کننده اصلی در استخدام و ارتقای شغلی آن‌هاست و عملکرد تدریس مورد توجه چندانی قرار نگرفته است. از همین‌رو، چنین روش‌هایی که به وسیله افراد همکار صورت می‌گیرند، ممکن است نتایجی یکجانبه در سنجش کیفیت واقعی کار آموزگار ارائه دهند؛ زیرا تنها به رشد حرفه‌ای آموزگاران گرایش دارند و از مسئله پاسخ‌گویی، به خصوص در برابر مراجعان دانش‌آموز فاصله می‌گیرند.

با توجه به محدودیت‌های روش‌های جدیدتری که ذکر آن‌ها رفت، آیا موضوع سنجش آموزگار معضلی بغرنج است؟ آیا مقتضیات روش‌های پاسخ‌گویی با الزامات روش‌های ارتقای کارمند فرق دارند؟ آیا ممکن نیست که هم بتوان آموزگاران پاسخ‌گو داشت و هم به رشد فردی و حرفه‌ای آن‌ها کمک کرد و یا اینکه آیا این دو اساساً غیرقابل جمع و ناسازگارند؟

رهیافت جامعه‌شناختی

سنجش آموزگار موضوع مهمی در قلمرو سیاست‌گذاری و پژوهش‌های آموزشی به حساب می‌آید ولی جایگاه بایسته‌ای در تحقیقات و مباحث جامعه‌شناسان نیافته است. با این همه، موضوع سنجش کیفیت کار آموزگار در واقع زیرمجموعه‌ای از موضوع بزرگ‌تر ارزشیابی است که در تمامی سازمان‌ها و مکان‌های کاری مطرح است. چگونه می‌توان در هر شرایطی، ارزیابی و سنجش عادلانه و دقیقی از عملکرد کارمندان یا اعضا انجام داد؟ این مسئله از دیرباز موضوع محوری مطالعات جامعه‌شناسان، به‌ویژه آنانی که در زمینه جامعه‌شناسی کار و سازمان‌ها فعالیت دارند، بوده است. پژوهش در این زمینه می‌تواند سهم بارزی در مباحث مربوط به سنجش عملکرد آموزگاران ایفا کند.

مدرسه‌ها نمونه پرزحمت و مهمی از موضوع سنجش کارمند برای دانشمندان علوم اجتماعی هستند. وسایل و اهداف کار آموزگاران، برخلاف بخش‌های تولیدی و فنی-اقتصادی، بسیار ابهام‌آمیز است. در مدرسه «روند تولید» متضمن کار فرد با سایر افراد است، و نه با مواد یا اشیای خام. سنجش مشکل است، چون تعریف روشنی از آنچه «کالای» نهایی است یا باید باشد، و نیز بهترین «فناوری» برای نیل به آن وجود ندارد. اگر چه این مشکلات به مدرسه‌ها خلاصه نمی‌شوند، قسمت اعظم بخش‌های دولتی و خدماتی (مثل بیمارستان‌ها، استانداری‌ها و مشاغل اجتماعی) با مجموعه یکسانی از مشکلات در سنجش کارمند و سنجش سازمانی مواجه هستند. ارزیابی در تمامی انواع کارهای تعاملی وجود دارد. هر چند درجه دشواری و ابهام ممکن است فرق کند، اما همه سازمان‌ها و ادارات

تدقیق در مهارت‌ها و توانایی‌های خاص آموزگاران طرح شده‌اند. در رویکرد مورد نظر، آموزگاران از دنیای واقعی کلاس درس در مدارس جدا می‌شوند و در فضای مصنوعی آزمایشگاه مورد سنجش قرار می‌گیرند. قوت این‌گونه روش‌های آزمایشگاهی در آن است که به سنجش‌گران امکان می‌دهند که میزان توانایی آموزگاران را در انجام فعالیت‌های عادی-فهم برنامه‌های درسی، کاربرد مواد آموزشی یا تدریس درس‌های نمونه-در غیاب مسائل حاشیه‌ای بررسی کنند.

اما مسائل حاشیه‌ای که در محیط آزمایشگاه حذف می‌شوند، می‌توانند عواملی تعیین‌کننده باشند که عملکرد واقعی آموزگار را شکل می‌دهند. برخی از آموزگاران که نتیجه خوبی در آزمایشگاه ارائه داده‌اند، ممکن است عملکردی مطلوب در کلاس‌های درس واقعی نداشته باشند. شیوه‌های آزمایشگاهی سنجش، تأثیرهای بافت اجتماعی بر کیفیت کار آموزگار را کنترل نمی‌کنند بلکه آن‌ها را نادیده می‌گیرند. در نتیجه، این‌گونه شیوه‌ها با عدم بررسی عملکرد آموزگاران تحت شرایط واقعی کلاس درس، ممکن است سنجش‌هایی یکجانبه از کیفیت حقیقی کار آموزگار ارائه دهند. علاوه بر آن، این‌گونه سنجش‌ها با سعی در جهت‌بیشینه‌سازی رشد حرفه‌ای آموزگاران برجسته، هدف‌محوری ماورای رویکردهای متعارف-تضمین پاسخ‌گو بودن تمامی آموزگاران در کلاس‌های درس سراسر کشور-را به فراموشی می‌سپارند.

از طرف دیگر، شیوه‌های جدیدتر-ارزیابی همکاران و خودارزیابی زمینه‌بهرتری برای تعیین تأثیرات بافت اجتماعی دارند. در حقیقت، قوت این‌گونه شیوه‌ها آن است که امکان ارزیابی آموزگاران را، با توجه به معیارهای بازتاب‌دهنده واقعیت‌های محیط مدرسه، به خود آن‌ها می‌دهد. فرض اساسی این روش‌ها آن است که افراد دخیل در شغل مورد نظر از بهترین و مناسب‌ترین موقعیت برای قضاوت در مورد چگونگی انجام بهینه و اجرای عملی کار برخوردارند. معیار، مقایسه-و به طریق اولی ارزیابی-عملکرد سایر آموزگاران در همان مدرسه یا مدارس مشابه است. به این ترتیب، از آموزگاران که مورد سنجش قرار می‌گیرند، انتظار نمی‌رود که بهتر از آنانی که ایشان را مورد سنجش قرار می‌دهند-یعنی همکاران و همتایانشان-عمل کنند.

در هر حال، خود ارزشیابی‌ها و ارزیابی‌های همتایان ممکن است با افزایش سهم آموزگار در امر سنجش، سهم سایرین را در این امر به حداقل کاهش دهند. به همین دلیل شیوه‌های



هنگام ارزیابی و سنجش کارمندان خود با مسائل مشابه روبه‌رو می‌شوند. در عرصه جامعه‌شناسی کار و سازمان‌ها، هر گونه سنجش سازمانی و کارمندی، صرف‌نظر از نوع افرادی که مورد سنجش قرار می‌گیرند- آموزگاران، مددکاران، کارگران کارخانه‌های ماشین‌سازی، مهندسان یا مدیران ارشد- ذاتاً فعالیتی هنجاری و اجتماعی است. تلاش برای تعیین آنچه عملکرد مؤثر خوانده می‌شود، هرگز تپه‌ای از داوری ارزشی نیست و خواسته یا ناخواسته، حاوی بعضی انتخاب‌های به شدت ارزشی از میان بدیل‌های ممکن متعدد است. جامعه‌شناسان کار و سازمان‌ها، با درایت خود محدوده این تصمیم‌ها و انتخاب‌ها را که باید در امر سنجش کارمند با آن مقابله شود و نیز نوع ارزش و منفعتی را که هر کدام از انتخاب‌ها نمایانگر آن است، مشخص کرده‌اند. این پژوهشگران به‌خوبی نشان داده‌اند که چگونه روش‌های مختلف سنجش، منعکس‌کننده مجموعه‌های متفاوت انتخاب‌ها در مورد مقولاتی نظیر هدف ارزشیابی، دامنه تمرکز، سطح تحلیل، معیارهای ارزیابی، نوع اطلاعات جمع‌آوری شده و استفاده شده، و زاویه دید اتخاذ شده هستند. همین مجموعه‌های متفاوت انتخاب‌ها هستند که روش‌های گوناگون سنجش را از یکدیگر متمایز می‌سازند. این انتخاب‌ها معمولاً به‌تصریح مطرح نمی‌شوند یا تحت آزمایش قرار نمی‌گیرند، اما به‌شدت مهم و کارساز هستند. به عبارت دیگر، اکثر سنجش‌ها به‌شدت تحت تأثیر مجموعه پیش‌فرض‌های غیرمسلّم قرار دارند (کامرون ووتن، ۱۹۸۳؛ کانتر، ۱۹۸۱؛ گودسن و دیگران، ۱۹۷۷). درنظر بسیاری از طرفداران پاسخ‌گویی بالای آموزگار، مشکلات مدرسه تا حد زیادی نتیجه نارسایی در عملکرد آموزگار در کلاس درس است. آموزگاران مسئول اصلی محسوب می‌شوند و این نکته در نوع انتخاب‌هایی که در سنجش صورت می‌گیرند، بازتاب یافته است. آماج بررسی و در نهایت تقصیر، توانایی، تربیت یا انگیزه تک‌تک آموزگاران است. از این زاویه، کاربرد و تأثیر روش‌های متعارف سنجش، از قبیل نظارت در کلاس درس و آزمون پیشرفت تحصیلی، باید افزایش یابد. نتیجه منطقی آن است که طرفداران این رویکرد از طریق ارتقای سطح آموزگاران، با استفاده از یکی از تجویزهای ممکن، آزمون‌های ورودی سخت‌تر، کارگاه‌های آموزشی، اضافه حقوق مبتنی بر اصل شایستگی و یا برکناری، درصدد بهبود و ارتقای عملکرد مدرسه‌ها برمی‌آیند. از سوی دیگر، بسیاری از حامیان حرفه‌ای‌سازی آموزگار با مجموعه متفاوتی از فرضیات آغاز می‌کنند. براساس دیدگاه آن‌ها، مشکلات مدرسه تا حد زیادی نتیجه نارسایی‌های موجود در مدرسه و محیط است. طبق این دیدگاه، تمرکز صرف روی آموزگار موجب غفلت از تأثیرهای بافت اجتماعی می‌شود که آموزگاران در آن کار می‌کنند و آموزگاران را به ناحق مسئول معضلات و مشکلاتی که دخالتی در به‌وجود آمدن آن‌ها نداشته‌اند، قلمداد می‌کنند. نارسایی‌ها در عملکرد آموزگاران ممکن است نشانه علل مهم و متعدد دیگری، از جمله فقدان زمان برای آماده کردن درس‌ها، ناهماهنگی میان آنچه آموزگاران برای تدریس آموخته‌اند و آنچه

برای تدریس به آن‌ها محول شده است، شرایط اختلال برانگیز مربوط به مشکلات ناشی از رفتار نامناسب دانش‌آموز، فقدان منابع کافی و لازم برای تدریس، و یا حجم زیاد و توان‌فرسای مواد درسی باشد. طرفداران این رویکرد عموماً از آن گونه سنجش‌هایی حمایت می‌کنند که توسط خود آموزگاران کنترل می‌شوند (مثل کارنامه‌ها و نظارت همکاران) و یا اینکه جدا از محیط صورت می‌گیرند (نظیر سنجش‌های آزمایشگاهی). در نهایت اینکه این بدیل بر خلاف رویکرد پاسخ‌گو بودن، به‌طور کلی یک مجموعه دستورها و نکات را حول محور بهبود مدرسه و ساختار و مدیریت آن ارائه می‌کند. با وجود آنکه همه این رویکردهای سنجش هدف کلی مشترکی دارند- یعنی بهبود آموزش- اما هر کدام به سوی راهبردها، کانون‌های توجه، سطوح تحلیل و دیدگاه‌های متفاوتی گرایش دارند. تشخیص انتخاب‌های صورت‌گرفته، و نیز انتخاب‌های صورت‌نگرفته توسط هر رویکرد معین سنجش، حائز اهمیت است؛ چرا که این انتخاب‌ها موجب تفاوت می‌شوند. داوری‌های صریح یا پنهان کانون تمامی سنجش‌هاست. این داوری‌ها اهمیت اساسی دارند: آن‌ها مشخص می‌کنند که مسئولیت برعهده چه کسی است و در نهایت حق به چه کسی تعلق می‌گیرد و مقصر کیست. افزون بر این، هر دو رویکرد احتمالاً تا حدی درست هستند اما هیچ‌کدام به تنهایی کافی نیستند. هم حساب‌دهی یا پاسخ‌گویی کارمند و هم توسعه توانمندی‌های کارمند، هر دو مورد نیاز هستند؛ پس عملکرد آموزگاران و مدارسی که در آن کار می‌کنند اهمیت دارد. سنجش آموزگاران، مدرسه‌ها، نواحی و ایالات همه نیازمند آن است که در جایگاه مناسب خود در بافت اجتماعی محیط قرار گیرند تا در نتیجه، مقایسه‌ها معنا پیدا کنند. نکته آخر اینکه دیدگاه‌های آموزگاران، اعضا و مدیران همه به‌صورت بالقوه سوگیرانه‌اند، ولی در عین حال منابع اطلاعاتی بالقوه مهمی درخصوص چگونگی کار آموزگاران و مدارس به حساب می‌آیند. اتفاق نظر فزاینده‌ای بین جامعه‌شناسان کار و سازمان‌ها مبتنی بر این دیدگاه به‌وجود آمده است که جست‌وجوی یک راه برتر و یگانه- یک سنجه همواره معتبر و با کیفیت در همه شرایط و مشاغل- درست نیست. از این منظر، تمامی شیوه‌های سنجش می‌توانند به‌طور بالقوه اطلاعات ارزشمندی به دست دهند، اما هر کدام از آن‌ها تنها محدوده مشخصی را پوشش می‌دهند. نقش ارزشیابان از دیدگاه جامعه‌شناسانه باید نخست آشکار ساختن انتخاب‌های زیربنایی و معمولاً مکتوم و سپس تشریح نقاط قوت و ضعف ذاتی هر انتخاب باشد. نقش کسانی که وظیفه ارزیابی کارمندان را برعهده دارند، باید این باشد که با آگاهی نسبی از محدوده هر انتخاب، سنجه‌ها و روش‌های چندگانه را توسعه دهند و آن‌ها را در هماهنگی با یکدیگر به‌کار گیرند.

پی‌نوشت

1. Richard M. Ingersoll