

ارزشیابی

محمدصادق شیرازی
دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی

۳۶° درجه



عکاس: تریا ابراهیمی

اشاره

ارزیابی ۳۶° درجه‌ای مفهومی است که بیشتر در حوزه منابع انسانی یا سرمایه انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. ارزیابی ۳۶° درجه یعنی ارزیابی عملکرد اعضای سازمان از نظر گاه‌های بازو به‌های مختلف. در این نوع ارزیابی، کارکنان توسط همکاران و هم‌تیمی‌های خود، مدیرانشان، اعضای گروه یا زیرمجموعه‌شان، ذی‌نفعانی که با آن‌ها تعامل دارند و حتی خودشان، سنجش می‌شوند. از این رو، داده‌هایی معتبر و همه‌جانبه برای شناسایی نقاط قوت و ضعف هر یک از اعضای سازمان جمع‌آوری می‌شوند.

جایگاه این مفهوم در «ارزشیابی از یادگیری» خالی است. به عبارت دیگر، در ارزیابی معلمان از یادگیری فراگیرندگان یادانش آموزان، به همه جنبه‌های ارزشیابی توجه نمی‌شود. برای داشتن ارزیابی جامع و ۳۶° درجه‌ای می‌توان پنج فعالیت را مدنظر قرار داد که عبارت‌اند از: «ثبت عملکرد دانش آموز، آزمون‌های معیار و استاندارد، ارزیابی‌های مهارتی، خودارزیابی و خودارزیابی». در این شماره درباره «ثبت عملکرد دانش آموز و آزمون‌های معیار و استاندارد» صحبت می‌شود.



یادگیری از راه‌های متفاوت صورت می‌پذیرد؛ یادگیری از والدین، هم‌سالان و مربیان. یادگیری برنامه‌ریزی شده در عمل در مدرسه اتفاق می‌افتد

* ۱. ثبت هرگونه فعالیت دانش‌آموز در قالب ارزیابی‌های مستمر عملکردی

کودکان زمان زیادی از عمر خود را در حال یادگیری هستند. این یادگیری از راه‌های متفاوت صورت می‌پذیرد؛ یادگیری از والدین، هم‌سالان و مربیان. یادگیری برنامه‌ریزی شده در عمل در مدرسه اتفاق می‌افتد. اگر بتوان روند این یادگیری را ثبت کرد، می‌توان در بلندمدت تصویری روشن از آن ساخت؛ تصویری که حالا مبتنی بر منطق و اطلاعات است و به راحتی می‌توان تغییرات آن را مشاهده کرد.

معلم‌ان به دلایل گوناگون به سراغ ثبت روند یادگیری نمی‌روند. شاید مهم‌ترین دلیل آن، تفکر معلم محوری‌شان باشد. در این تفکر، نقش اصلی معلم، اوراوامی دارد در مرکز کلاس مشغول سخنرانی باشد. وظیفه دانش‌آموز این است که بیاآموزد و اگر در این هدف توفیق نیابد، قطعاً به دلیل تبلی و رخوت خود اوست. در اینجا، اگر هم ارزیابی انجام می‌گیرد، برای این است که ضعف‌های فراگیرنده مشخص شوند و بتوان برای برطرف کردن آن‌ها تمرین بیشتری پیشنهاد کرد. دیگر دلیل تمایل نداشتن معلم‌ان به ثبت مستمر یادگیری دانش‌آموزان، می‌تواند حاصل نبود ابزار مناسب و سخت بودن این فرایند باشد. برای این مهم باید مواد و ابزارهایی مهیا شوند:

ابتدا اهداف در لایه‌های متفاوت (چهار لایه مناسب خواهد بود) به دقت تعریف شوند. این اهداف از اهداف اصلی درس که به طور عمومی پنج تا هفت هدف برای هر کتاب هستند، آغاز و در نهایت به اهداف رفتاری مشخص ختم می‌شوند. این اهداف حداکثر در دو لایه موجودند و در عمل استخراج آن‌ها بر گردن معلم‌ان می‌افتد که فرایندی سخت و وقت‌گیر خواهد بود.

در مرحله دوم، محتوای آموزشی باید متناسب با این اهداف تغییر یابند و استاندارد شوند. یعنی باید در هر سؤال مشخص شود دقیقاً کدام هدف در کدام لایه در حال بررسی است. این شرایط زمانی مشکل‌تر می‌شود که معلم بخواهد علاوه بر کتاب، خودش محتوایی را طراحی و از آن استفاده کند.

در مرحله بعد لازم است جدول‌ها و بازبینی (چک‌لیست)‌های مناسب برای ثبت اهداف طراحی شوند. برای ثبت منظم دقیق و خالی از مشکلات متداول، لازم است معلم یا تجربه لازم را داشته باشد یا آموزش مورد نیاز را دریافت کند. این آموزش شامل تسلط بر اهداف درس، روش دقیق مشاهده و... است.

مرحله نهایی جمع‌بندی و تحلیل مواردی است که ثبت شده‌اند. در این مرحله، رسیدن به هر هدف در برنامه‌ی جامعی، شامل تمام چهار لایه‌ی اهداف، نشان می‌دهد توفیق هر فراگیرنده در هر کدام از اهداف در هر زمان به چه ترتیب است. این اطلاعات می‌توانند برنامه‌ی اصلاح و بهبود مناسبی برای فراگیری تهیه کنند.

همان‌طور که مشاهده می‌کنید، تهیه‌ی ابزار اصولی و دقیق کار مشکلی است. استفاده از آن هم مشکل است؛ یعنی معلم در کلاس باید مدام در حال ثبت عملکرد باشد که کاری وقت‌گیر است. در نهایت هم باید این اطلاعات را جمع‌بندی و تحلیل کند که در بیرون از کلاس هم زمان زیادی را از او می‌گیرد.

امروزه فناوری‌های جدید بعضی از مراحل را بسیار آسان کرده‌اند. حاصل

بزرگ این جهت فناوریانه، ایجاد امکان شخصی سازی آموزش است. در حال حاضر، مراکز آموزش بزرگ در دنیا به سمت طراحی مسیرهای یادگیری شخصی برای فراگیرندگان رفته‌اند. در این برنامه‌ها آموزش با فیلم‌های آموزشی صورت می‌پذیرد. سپس میزان یادگیری با سؤالات استاندارد محک زده می‌شود. با توجه به اینکه این سؤالات به اهداف رفتاری مشخص متصل هستند، می‌توان میزان یادگیری فراگیرنده را در هر یک از اهداف لایه‌های چهارگانه ردیابی کرد. این برنامه‌ها همچنین می‌توانند با توجه به اهداف، برنامه اصلاحی را نیز پیشنهاد کنند؛ برنامه‌ای که می‌تواند شامل فیلم‌های آموزشی بیشتر و متنوع‌تر، و سؤالات سطح‌بندی شده باشد. دیر نیست زمانی که این فناوری با ایجاد امکان تعامل بیشتر هم‌سالان، خود را ارتقا دهد و به رقیب جدی آموزش‌های مدرسه‌ای تبدیل شود. حال اگر بخواهیم با دید استفاده از فناوری و هم‌افزایی از طریق گروه‌های کاری به مراحل چهارگانه‌ی نگاه‌ی بیندازیم، خواهیم دید سنگ بزرگ به راحتی قابل شکستن به سنگ‌های کوچک است؛ یعنی مواردی که تا قبل از این وقت‌گیر و طاقت‌فرسا بودند، می‌توانند راحت‌تر و مناسب‌تر شوند.

مرحله اول یعنی استخراج اهداف، در عمل تفاوتی نخواهد کرد و همچنان کاری بسیار تخصصی و زمان‌بر خواهد بود. با وجود این بهتر است از طریق کارگروهی امکان نقد و بررسی آن‌ها مهیا کرد یا از متخصص بهره‌برد. در مرحله تولید محتوای استاندارد، می‌توان با صرف یک بار زمان، محتوای تکمیلی مناسبی را توسعه داد. اگر این امر به صورت گروهی انجام شود، هم انرژی کمتری می‌گیرد، هم بر امکان هم‌افزایی و نقد می‌افزاید و هم ثمرات آن به افراد بیشتری می‌رسد. درست است این دو مرحله زمان‌بر خواهند بود، ولی می‌توان با اختصاص یک بار زمان، در بلندمدت از منافع آن استفاده کرد.

دو مرحله بعد توسط فناوری سهل‌الوصول می‌شوند. حال می‌توان برنامه‌ای را توسعه داد که به راحتی روی تلفن همراه نصب شود و امکان ثبت سریع را فراهم کند. به این ترتیب که معلم با انتخاب مبحث، زمان و... می‌تواند صرفاً اهداف خاص آن جلسه را مشاهده کند؛ اهدافی که حالاً بین دو تا پنج هدف هستند. با توجه به اینکه در اینجا رسیدن به هدف ملاک است، می‌توان به راحتی بایک ضربه، رسیدن هر فراگیر به هدف را مشخص کرد. مرحله چهارم هم به راحتی توسط برنامه انجام می‌گیرد. می‌توان از برنامه، به هر شکلی که نیاز باشد، خروجی گرفت.

پس برای ثبت مستمر فعالیت فراگیرندگان باید دو اتفاق مهم روی دهد. ابتدا باید تفکر، فلسفه و... معلم‌ان، دبیران، یاددهندگان و مربیان تغییر یابد. آن‌ها



باید دست از محور کردن کلاس بردارند و فراگیرندگان را محور یادگیری قرار دهند. آن‌ها باید نقش خود را در مقام هدایت کننده، همراه و مربی ببینند و برنامه یادگیری را بر اساس فعالیت‌های دانش‌آموزان طراحی کنند. در اینجا شاهد کلاسی پویا و فعال خواهیم بود که فراگیرندگان در آن نه صرفاً شنونده، بلکه تجربه‌کننده هستند. آن‌ها می‌شنوند، می‌بینند، لمس می‌کنند، فکر می‌کنند، ارتباط می‌دهند، استنباط می‌کنند و در نهایت خود می‌آموزند. اتفاق دوم فراهم کردن ابزارهای مورد نیاز است؛ همان چهار مرحله‌ای که پیش از این گفته شد و کار گروهی و فناوری می‌تواند آن را بسیار راحت و سریع کند. این یک انقلاب در یادگیری است؛ انقلابی که نه فقط در فلسفه تعلیم و تربیت، بلکه در ابزارهای آن روی داده است. این آینده یادگیری و یاددهی است؛ قطاری است که هر چه زودتر باید سوار آن شد.

۲. آزمون‌های معیار و استاندارد

بزرگان تعلیم و تربیت به اتفاق آرا می‌گویند نباید دانش‌آموزان را با هم مقایسه کرد و باعث فشار روانی و اضطراب آن‌ها شد! این مقایسه انگیزه‌های بیرونی را جایگزین ارزش‌ها و انگیزه‌های درونی فرد می‌کند و یادگیرنده را از لذت یادگیری تهی می‌کند. آن‌ها می‌گویند بگذارید بچه‌ها کودکی‌شان را بکنند. لذت ببرند و بیاموزند. وقتی نهاد آموزشی مادر ابتدایی نمره را به کناری گذاشته و به جای ارزیابی کمی به سمت ارزیابی کیفی رفته است، دیگر نمی‌توان حتی در متوسطه به سراغ ارزیابی‌های هنجاری رفت. به راستی نمره چگونه می‌تواند به ما نشان دهد کجای کار مشکل دارد؟ آیا مشکل از برنامه درسی است یا مدرس؟ و شاید هم آن‌گونه که بعضی از معلمان دوست دارند بشنوند، مشکل از دانش‌آموزان است!

ارزشیابی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: ارزشیابی هنجار محور و ارزشیابی معیار محور. در ارزشیابی هنجار محور، مقایسه دانش‌آموزان با یکدیگر هدف است. معروف‌ترین نمونه این‌ها آزمون سراسری (کنکور) است. در آزمون سراسری، داوطلبان برای ورود به دانشگاه و برای تصاحب صندلی‌های خاصی با هم رقابت می‌کنند. پس مهم است چه رتبه‌ای کسب کنند. در عمل، با هدف شدن آزمون سراسری، سایه سنگین آن بر نظام آموزشی ما هم افتاد و بسیاری از ارزیابی‌ها به سمت هنجاری رفت. خیلی زود فراموش کردیم نوع دیگر ارزیابی نیز وجود دارد؛ یعنی ارزشیابی ملاکی یا معیار محور. در ارزیابی ملاکی، مقایسه هدف نیست، بلکه میزان تحقق اهداف مهم است. در این روش، معلومات، دانش و مهارت‌های دانش‌آموزان با ملاک‌های از پیش تعیین شده مقایسه می‌شوند تا مشخص شود اهداف تا چه حد محقق شده‌اند. به

عبارت دیگر، در این نوع ارزیابی می‌توان ۲۰ نفر قبول یا نفر اول داشت. تحقق اهداف یادگیری مهم است. پس همه می‌توانند اول باشند. همچنین، لازم است آزمون معیار به صورت ارزیابی مستمر دیده شود. برای همین برگزاری سه دوره آزمون، تقریباً هر دو ماه و نیم یک بار، توصیه می‌شود.

قطعاً یکی از ابزارهای مفید برای ارزیابی، تشخیص و شناخت معلم است. ولی ابزارهایی نیازند که بتوان با آن‌ها این شناخت را غنا بخشید. تجربه نشان می‌دهد، در این سال‌ها، وقتی نتایج آزمون معیار تحلیل شدند، بسیاری از معلم‌ها و مدیران گفتند: «بله درست است. همان طور که حدس زده بودیم. مشکل در اینجا است.»

آزمون معیار، ارزیابی با هدف سنجش روند یادگیری و همچنین بهبود و اصلاح آن، تجربه‌ای است که مراکز آموزشی متعددی به سراغ آن رفته‌اند. یکی از این مراکز، مجتمع آموزشی سروش است. مطالبی که در ادامه می‌آیند، حاصل تجربه سه ساله نگارنده در برگزاری آزمون معیار در این مجموعه است.

برگزاری آزمون معیار را می‌توان به سه مرحله تقسیم کرد: مرحله اول طراحی سوالات و توجیه معلمان است. این مرحله مهم است و افرادی که کاملاً با ماهیت و اهداف آزمون معیار آشنا هستند، باید نسبت به طراحی سؤال اقدام کنند. سپس توجیه معلمان صورت می‌پذیرد. آن‌ها باید با هدف و روش این آزمون آشنا شوند. باید متوجه این نکته مهم باشند که هدف این آزمون ارزیابی از آن‌ها نیست، بلکه کمک به آن‌هاست. این امر را می‌توان با ساخت فیلم‌ها، تهیه شیوه‌نامه و... انجام داد. با توجه به اینکه تصحیح آزمون بر عهده خود دبیران و معلمان است، اجرای دقیق و صحیح این بخش مهم است. برای هر سؤال، اهداف به صورت کوتاه و مختصر و همچنین شیوه تصحیح نوشته می‌شود. شیوه تصحیح نشان می‌دهد مصحح در چه صورتی باید به آن هدف یک بدهد (یک یعنی هدف محقق شده و صفر به معنی تحقق نیافتن آن است).

مرحله دوم، برگزاری آزمون و تصحیح آن است. چون آزمون به صورت تشریحی است، بهتر است امتحان درس‌های مختلف در روزهای متفاوت برگزار شود (برگزاری همه آزمون‌ها با هم برای دانش‌آموزان سنگین و سخت خواهد بود). حداقل درس ریاضی از درس‌های دیگر جدا شود. البته برگزاری آزمون معیار در تمام درس‌ها نیز تجربه نشد. بلکه صرفاً به سراغ درس‌های اصلی در ابتدایی و متوسطه رفتند؛ یعنی درس‌های ریاضی، ادبیات فارسی و علوم تجربی.

ارزشیابی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: ارزشیابی هنجار محور و ارزشیابی معیار محور



مرحله سوم و مهم ترین بخش کار، تهیه برنامه اصلاح و بهبود است. هدف از این آزمون، بهبود فرایند یاددهی یادگیری است، نه ارزیابی آموخته های دانش آموزان. پس لازم است معلم بعد از برگزاری آزمون، بین دو تا چهار هفته زمان داشته باشد تا با توجه به نتایج آزمون، اقدامات اصلاحی خود را برنامه ریزی و اجرا کند. در نتیجه، زمان برگزاری آزمون مهم تر از محتوای آن است و اگر در طول سال مشکلی ایجاد شد که معلم نتوانست به بودجه بندی پیش بینی شده خود برسد، باید در بودجه بندی آزمون معیار تغییراتی را ایجاد کرد.

آزمون معیار آینه مناسب و شفاف است که معلمان و مسئولان آموزشی مدرسه می توانند در آن عملکرد خود را به خوبی ببینند. این آینه بی عیب نیست، ولی وجودش قطعاً بهتر از نبود آن است. با برگزاری آزمون های استاندارد معیار می توان این اهداف را محقق کرد:

یافتن نقاط ضعف معلم در تدریس: معمولاً این نقاط ضعف در نتایج خود را نشان می دهد، ولی امکان دارد این ضعف در تصحیح نیز خود را نشان دهد. به همین علت، بررسی تصحیح ها یا در صورت امکان تصحیح مجدد توسط مرکز آزمون مفید خواهد بود؛

یافتن نقاط ضعف دانش آموزان در یادگیری: نتایج آزمون یا نوع پاسخ دهی دانش آموزان این امر را نشان می دهد؛

یافتن معلم های توانمند برای سپردن مسئولان گروه های آموزشی و... به آن ها؛

یافتن دانش آموزان توانمند برای کمک به یادگیری دیگر دانش آموزان؛

یافتن نقاط قوت معلمان در تدریس و سپس اشاعه آن به عنوان روش های برتر تدریس؛

استفاده از پدیده واشیک^۱ برای جهت دهی به تدریس، تأکید بر نکات مهم مطالب درسی و دور کردن معلمان از تدریس به روش حفظی و سوق دادن آن ها به سمت یادگیری مفهومی و کاربردی.

پینوشت

۱. تأثیر معکوس شیوه های ارزیابی بر شیوه تدریس، مانند تأثیر آزمون سراسری بر ارزیابی ها در متوسطه و چهارگانه ای کردن آن ها.

