

برنامه خودارزیابی معلمان و تاثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

ترجمه: دکتر غلامرضا احمدی - سعیده شهبابی

است و به کمک مطالعه سوابق امر و رسانه‌های مختلف در زمینه تدریس امکان پذیر است.

۲- بررسی عملکرد معلمان دیگر در داخل و خارج از مدرسه که هم به کمک ضبط تلویزیونی و هم از طریق بازدید معلمان از کلاس یکدیگر امکان پذیر است.

۳- بررسی عملکرد خود معلم که از طریق استفاده از مطالب نوشتاری و دیگر رسانه‌های انتخابی انجام می‌شود.

دو مرحله اول تحلیل بیرونی است، زیرا معلم و تدریس به طور کلی و از طریق عملکرد معلمان دیگر بررسی می‌شود. در این مرحله آنها و برای خود را بررسی می‌کنند. پس از آنکه تحلیل‌های بیرونی تدریس انجام شد، شروع به درونی کردن مسأله می‌کنند و برداشت‌هایی از نحوه تدریس خود به دست می‌آورند. آنها درباره تدریس اطلاعاتی پیدا کرده و سپس بررسی چگونگی بهبود وضعیت تدریس خود را آغاز می‌کنند.

مرحله سوم تحلیل درونی است که در این زمان معلم بر رفتارهای خودش تمرکز می‌کند، و به جای توجه به تدریس دیگران و تأکید کلی بر تدریس، به ارزشیابی عملکرد خود توجه می‌کند.

هدف این توالی سه مرحله‌ای از تحلیل بیرونی به درونی آن است که فرصتی برای راهنمای آموزشی فراهم شود تا به معلمان کمک کند دیدگاه مثبتی نسبت به ارزشیابی پیدا کنند، خودشان با مهارت‌های ارزشیابی آشنا شوند و نسبت به توانایی‌های خود اعتماد به نفس پیدا کنند.

سوابق مربوط به رفتار معلم بسیار وسیع و همچنان در حال رشد است. مطالعات متعددی در زمینه عملکرد معلم انجام شده و برنامه‌های کارآموزی متعددی نیز تدارک دیده شده است تا به معلمان این امکان را بدهد که تدریس و عملکرد خود را بررسی کنند.

الگوهای تدریس: اگر چه یک روش برتر برای ارزشیابی عملکرد معلم وجود ندارد، اما ممکن است یک روش سازنده‌تر باشد و آن مشاهده عمل تدریس و شناسایی الگوهای تدریس است. بررسی الگوهای متعدد تدریس به معلم این فرصت را می‌دهد تا الگو یا الگوهای مورد استفاده



بفهمد معلم به چه نوع کمکی نیاز دارد.

● راهنمای آموزشی قبل از ورود به روش‌های ارزشیابی رسمی می‌تواند نوعی از برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت را برای کمک به معلمان ترتیب دهد.

راهنمای آموزشی قبل از صحبت درباره ارزشیابی عملکرد معلم، باید اعتماد او را جلب کند. از چهار روشی که شرح داده شد، دو روش آخری قابل قبول هستند. دو روش اول به دلیل اینکه روش‌های رتبه بندی هستند و برای معلم تهدید کننده به حساب می‌آیند قابل قبول نیستند. راهنمای آموزشی باید امکانات بحث و تحلیل را در محیطی فارغ از ترس فراهم کند.

برای ایجاد زمینه‌ای که معلمان عملکرد خودشان را بررسی کنند، راهنمای آموزشی می‌تواند روشی را اتخاذ کند که شامل سه مرحله زیر باشد:

۱- بررسی عملکرد معلمان به صورت کلی که به معنای تحلیل عمل تدریس در یک قالب نظری

ارزشیابی مهارت‌های آموزشی

در اینجا تأکید اصلی بر عملکرد معلمان است. راهنمای آموزشی این سؤال را طرح می‌کند که «چگونه می‌توانم بهترین کمک را به معلم بکنم تا عملکرد خود را مشاهده و آن را تحلیل کند؟» خود آنها راه‌های متعددی را پیشنهاد می‌کنند که یک یا چند راه حل ممکن است به نتیجه برسد:

● راهنمای آموزشی می‌تواند بدون خبر و غیرمنتظره وارد کلاس درس معلم شود، در آخر کلاس بنشیند، عملکرد معلم را مشاهده کند، هنگام تدریس معلم یادداشت بردارد، خلاصه‌ای تهیه کند و آن را به معلم تحویل دهد.

● راهنمای آموزشی می‌تواند به تناوب در کلاس حضور یابد، عملکرد معلم را با استفاده از یک ابزار رتبه‌بندی ارزشیابی کند، و ابزار را به مدیر تحویل دهد.

● راهنمای آموزشی می‌تواند قبل از اینکه وارد هر نوع ارزشیابی رسمی شود، به طور اتفاقی و غیررسمی چندین بار از کلاس معلم بازدید کند تا

جدول ۱

بلی	خبر	می تواند یک هدف باشد	باید یک هدف باشد	کمک
				ج- برای مشکلات، روشهای تشخیصی و درمانی ارائه می دهد.
				**برنامه ریزی (طبق مدارک موجود در کلاس و صحبت با معلم)
				۱- برای ارتقای یادگیری برنامه ریزی و سازماندهی می کند.
				الف- هدفهایی را دنبال می کند که هم با فلسفه آموزشی ناحیه و هم با هدفهای کلی دوره درسی سازگار هستند.
				ب- سطح پیشرفت و توانایی دانش آموزان را ارزیابی می کند.
				ب- طرحها را به طور مکتوب تهیه می کند.
				ت- فعالیت های دانش آموزان را مبتنی بر نیازهای هر یک از آنها طراحی می کند.
				ث- تکالیف روشن، اختصاصی و هدف دار طراحی شده اند.
				ج- برای معلم جانشین طرح درس تهیه می کند.
				چ- پیشرفت، توانایی و علایق ویژه دانش آموزان را تشخیص می دهد و تشویق می کند.
				II-مسئولیت های حرفه ای
				**سطح بالایی از تخصص فردی و سازمانی را حفظ می کند.
				۱- برای تغییرات و بهبود وضعیت اظهار نظر می کند.
				۲- روشها و مواد جدید درسی را هم آزمایش می کند.
				۳- از متخصصان کمک می گیرد و آن را به کار می برد و از کارکنان و منابع مناسب موجود حمایت می کند.
				۴- انتقادهای سازنده را می پذیرد.
				۵- در مطالعات و تجربیات متناسب به منظور بهبود
				۶- در فعالیت های حرفه ای شرکت می کند.
				۷- در تهیه و ساخت برنامه های آموزشی ناحیه و تلاش های کمیته ها شرکت می کند.
				۸- رابطه حرفه ای را با دانش آموزان حفظ می کند.
				۹- با دانش آموزان به صورت حرفه ای بحث می کند.
				**در تلاش های کلی گروه مشارکت می کند.
				۱- مسئولیت های فوق برنامه را تشخیص می دهد و اجرا می کند.
				۲- اعضای آموزشی را که مسئولیت های فوق برنامه را اجرا می کنند حمایت می کند.
				۳- در حفظ انضباط مدرسه تلاش می کند.
				۴- هنگام بروز فوریت ها به طور مسئول بر خورد می کند.
				**نمونه و سرمشق یک نقش مثبت است.
				۱- روابط مثبتی را با والدین و اولیا حفظ می کند.
				۲- با برداشت مثبت از مدرسه در جامعه ظاهر می شود.
				۳- مدرسه را به صورت حرفه ای معرفی می کند.
				۴- مدرسه را به صورت حرفه ای معرفی می کند.
				۵- مسئولیت ها را طبق برنامه انجام می دهد.
				۶- حضور منظم و رضایت بخشی در مدرسه دارد.
				۷- دارای حس شوخ طبعی است و آن را تمجید می کند.
				۸- سلامت جسمی و روحی و ثبات عاطفی را در حدی دارد که انجام وظیفه را محدود نکند.
				۹- بنا به مسئولیت ها و شرایط مختلف به طور مناسبی لباس می پوشد.
				۱- عملکرد تدریس
				** تدریس کردن (طبق مشاهدات کلاسی)
				۱- در دانش آموزان انگیزه یادگیری ایجاد می کند.
				الف- یادگیری را از طریق فعالیتهای طراحی شده دانش آموزی تحریک می کند.
				ب- بحث کلاس و سوالات و بیانات دانش آموز را تشویق می کند.
				پ- از وسایل کمک آموزشی استفاده می کند.
				ت- مطالب سرگرم کننده ارائه می دهد.
				ث- دانش کافی دارد و به طور مؤثر آن را به کار می برد.
				۲- با روشنی و اثربخشی ارتباط برقرار می کند.
				الف- توضیحات روشنی ارائه می دهد.
				ب- روشن و صحیح می نویسد.
				پ- روشن و صحیح صحبت می کند.
				ت- از کلمات مناسب با مخاطب خود استفاده می کند.
				۳- به تفاوت های فردی و نیازهای توجه می کند.
				الف- طرحها را متناسب با نیازهای افراد تنظیم می کند.
				ب- دانش آموزان را به عنوان فرد شناخته و واکنش متناسب نشان می دهد.
				پ- سرعت آموزش در حدی است که فهمیدن را تحریک می کند.
				ت- با سرعتی آموزش می دهد که پیشرفت را به حداکثر می رساند.
				ث- با توجه به آمادگی دانش آموز سؤالاتی می پرسد که نیاز به سطوح متفاوت فکر کردن را دارد.
				ج- روش های متناسب متعددی را به کار می گیرد.
				۴- پیشرفت دانش آموزان را ارزیابی می کند.
				الف- یادگیری دانش آموز را تقویت می کند تا از حداکثر یادآوری مطمئن شود.
				ب- موفقیت ها و شکست های دانش آموزان را به اطلاع آنها می رساند.
				پ- ارزشیابی کار دانش آموزان را به عنوان بخشی مثبت و جدا نشدنی از آموزش به کار می برد.
				ت- پیشرفت دانش آموز را با اطلاعات کافی و عینی جمع آوری و نگهداری می کند.
				ث- انضباط محیط کلاس را طوری حفظ می کند تا یادگیری انجام شود.
				الف- رفتار قابل قبول دانش آموزان را تعریف می کند و موافقت همه را برای این معیار جلب می کند.
				ب- در برخورد با دانش آموزان سازگاری و عدالت نشان می دهد.
				پ- قبل از ارجاع دانش آموزان به مدیر، تلاش می کند که مشکلات را خودش حل کند.
				ت- بر اهمیت احترام به خود و احترام به دیگران تأکید می ورزد.
				ث- به طور سازنده ای هنگام ادامه مشکلات، والدین را درگیر و با آنها ارتباط برقرار می کند و حمایت آنها را جلب می کند.

یادگیرندگان نیاز داشته باشند در اختیارشان قرار می‌دهد.

۳- معلم به عنوان تسهیل کننده: در این الگو معلم در حد امکان تلاش می‌کند، منابع و مسیر را به یادگیرندگان نشان دهد تا خودشان به دنبال مطالعه بروند و معلم همچنان جریان را هدایت کند.

۴- معلم به عنوان مشاور: معلمی که از این الگو پیروی می‌کند، رشد فردی یادگیرنده را مهمتر از محتوا می‌داند، دانش آموزان را راهنمایی و تشویق می‌کند و از همه مهمتر به مشکلات آنها گوش می‌دهد.

۵- معلم به عنوان رهبر جلسات گروهی: چنین معلمی در نقش مسئول جلسه و رئیس گروه است که کار گروهی را بهبود می‌بخشد، فعالیت‌ها را هدایت و مشارکت کلیه اعضای گروه را تشویق می‌کند.

۶- معلم به عنوان مدرس خصوصی: معلمی که از چنین الگویی در آموزش پیروی می‌کند به کار با فرد شاگردان اعتقاد دارد و به این منظور از روش‌های متعددی از جمله یادگیری قراردادی و مطالعه مستقل استفاده می‌کند.

۷- معلم به عنوان هماهنگ کننده آموزش واسطه‌ای: در این الگو، رسانه‌های متعددی در ارائه آموزش نقش اولیه را ایفا می‌کنند. معلم رسانه لازم را انتخاب می‌کند، نحوه استفاده از آن را آموزش می‌دهد، و ارائه رسانه‌ای را همراه با بحث و ارزشیابی دنبال می‌کند.

۸- معلم به عنوان سرپرست آزمایشگاه: در این الگو باید زمینه‌های آزمایشگاهی، یادگیری تجربی و فعالیتهای پژوهشی را برای یادگیرندگان فراهم کرد.

۹- معلم به عنوان برنامه‌ریز: در این الگو که از آموزش برنامه‌ای و آموزش به کمک کامپیوتر برگرفته شده، معلم برنامه‌های خاصی می‌نویسد تا یادگیرندگان یا به طور انفرادی و یا گروهی روی آن کار کنند.

۱۰- معلم به عنوان تأثیرگذار بر محیط یادگیری: در این الگو رفتار گرایانه، معلم بر محرک‌های موجود در محیط کلاس درس نظارت می‌کند و انواع یادگیری‌هایی را که دانش آموزان در آن زمینه تلاش می‌کنند تقویت می‌کند.

هیچ الگوی خاصی بر الگوهای دیگر برتری ندارد و نمی‌توان گفت که یک الگوی تدریس منحصر به فرد و برتر وجود دارد. مطالعه الگوهای تدریس کاری ارزشمند است، زیرا موجب می‌شود راهنمایان آموزشی و معلمان بدانند که الگوهای رفتار معلم تنوع پذیر است.

الگوی تدریس نشان دهنده روش تدریس است. روش تدریس کاملاً شخصی و فردی است و به گونه‌ای مرتبط با شخصیت معلم می‌باشد. حالات صورت، اشارات، حرکات عضلانی، انتخاب واژه‌ها، حرکات نمایشی و زیرکی همه نظام ارائه شخصی هر فردی است.

انتظار می‌رود که الگوهای جدید با الگوهای قدیمی نیز تطبیق داده شوند. شناسایی و تحلیل الگوهای متعدد تدریس از طریق یک برنامه مؤثر آموزش ضمن خدمت امکان پذیر است. هدف

نمودار ۱: گزارش کار معلم - ناحیه آموزشی و بستر گرووز میسوری

از ارزشیاب خواسته می‌شود تا کارهای برجسته و خدمات ارزنده معلم را بنویسد. امضا.....
اظهارات معلم (اختیاری)
معلم می‌تواند در هر قسمت این ارزشیابی اظهار نظر کند.

امضا.....
امضاهای زیر فقط نشان دهنده آن است که معلم و ارزشیاب درباره این گزارش بحث کرده‌اند و عضو آموزشی یک نسخه از آن را دریافت کرده است.
تاریخ..... امضای ارزشیاب.....
تاریخ..... امضای معلم.....

هدف نهایی روش مشاهده‌ای، ایجاد فرصتی است برای معلمان تا به طور منظم پیشرفت‌های تدریس خود را تحلیل کنند. روش مشاهده‌ای معلم را قادر می‌سازد تا جنبه‌های ویژه تدریس خود را بررسی نماید و ساختار ارزشیابی خود را تهیه کند

خود را مشخص کند. بروس جویس و مارشا ویل یک الگوی تدریس را چنین تعریف می‌کنند: یک الگوی تدریس برنامه یا ترکیبی است که برای شکل دادن برنامه‌های درسی (تدریس یک محتوا برای یک ترم)، طراحی مواد آموزشی و هدایت آموزش در کلاس درس به کار می‌رود.

جویس و ویل در چاپ سوم کتاب خود بیست الگوی تدریس را که در چهار گروه اصلی دسته‌بندی شده شرح داده‌اند: الگوهای اجتماعی، الگوهای پردازش اطلاعات، الگوهای شخصی (فردی) و الگوهای رفتاری. بعضی از الگوهای تدریس بیش از بقیه آنها واضح و بدیهی هستند. الگوهای زیر از میان الگوهای متعددی که معلمان اجرا می‌کنند انتخاب شده‌اند:

۱- معلم در قالب سخنران: در این الگوی قدیمی معلم به عنوان انتقال دهنده اطلاعات از ذهن خود به ذهن فراگیران به کمک زبان شفاهی عمل می‌کند.

۲- معلم به عنوان فرد مرجع: معلم در اینجا اطلاعات مربوط به محتوا و منابع را هر زمان که



راهنمای آموزشی باید تلاش کند تا رویه مطلوب تدریس خود را در مدرسه و ناحیه خود رواج دهد. فضا و تجهیزات بسیار کمی لازم است. آزمایشگاه اتاق کوچکی است که از سر و صدای بیرون مصون است. یک میز، تخته سیاه، دوربین ویدئویی، دستگاه ضبط و پخش و یک دستگاه تلویزیون از تجهیزات معمولی آن است.

روش آزمایشگاهی موقعیتی مصنوعی، شبیه سازی شده و نظارت شده را به وجود می آورد، که در عین حال فرصتی برای رشد یا اصلاح یک روش یا مهارت خاص ایجاد می کند و معلم می تواند در کلاس واقعی از آن استفاده کند. یک مشکل انگیزشی که وجود دارد آن است که چگونه می توان معلم را تحریک نمود تا تمایل پیدا کند و خود را در موقعیت تدریس قرار دهد. در حضور همکاران و یا دانش آموزان برنامه اش را ارائه دهد و با انتقادهای گوناگون رو به رو شود. معلمانی که تازه شروع به کار کرده اند و هنوز کلیه سازوکارهای دفاعی معلمان با تجربه را ندارند، استفاده بیشتری از آزمایشگاه ها می برند. عوامل انگیزشی نظیر اوقات فراغت، پرداختهای اضافی، یا گواهینامه های دانشگاهی موجب می شود که استفاده از روش آزمایشگاهی برای معلمان مطلوب تر شود.

روش های مشاهده: پژوهش های متعدد در زمینه عملکرد تدریس موجب شده است که روش های متعددی برای مطالعه، تحلیل و گزارش رفتار معلم در کلاس به وجود آید. این روش ها ابزاری را فراهم کرده اند تا یک مشاهده گر مجرب بتواند عملکرد واقعی معلم را گزارش دهد و معلمان به کمک گزارش های ویدئویی عملکرد خود را ارزیابی کنند. هدف نهایی روش مشاهده ای، ایجاد فرصتی است برای معلمان تا به طور منظم پیشرفت های تدریس خود را تحلیل کنند. روش مشاهده ای معلم را قادر می سازد تا جنبه های ویژه تدریس خود را بررسی نماید و ساختار ارزشیابی خود را تهیه کند.

برای مشاهده جنبه های عملکردی معلم ابزارهای متعددی انتخاب می شود که از یک منطقه آموزشی به منطقه دیگر فرق می کند. بعضی از آنها به معلم، بعضی به شاگرد و بعضی دیگر به تعامل شاگرد - معلم توجه دارند. بعضی از این ابزارها بر یادگیری شناختی تأکید دارند و بعضی بر رفتار عاطفی. بعضی رفتار کلامی را مدنظر دارند و بعضی رفتار غیر کلامی و بالاخره بعضی از ابزارها در واقع اصلاح شده ابزارهای قبلی هستند.

سؤالی که از نظر اسمیت، کوهن و پرل مطرح می شود این است که «کدام یک از روش های متعدد مشاهده برای آموزش معلمان باید به کار رود. مروری بر سوابق موضوع نشان می دهد که تحلیل ها بیشتر از نظر عنوان ها (برچسبها) فرق دارند تا از نظر طبقه ها (دسته ها). به عبارت دیگر چنانکه واژه ها نشان می دهند، تفاوت چندانی میان تحلیل های مختلف وجود ندارد. «یکی از روش های انتخاب یک ابزار مشاهده، تشکیل کمیته ای با همکاری راهنمای آموزشی و حضور معلمان است تا روشهای مختلف را بررسی کنند و ابزاری را که بیشتر دوست دارند انتخاب نمایند.

معلم می تواند شخصاً بر نامه ای ترتیب دهد که کارش ضبط شود و خودش بعداً یک ابزار مشاهده برای نقد عملکردش به کار برد. این روش بیشترین تغییر و پیشرفت را در عملکرد تدریس به وجود می آورد. این روش که خالی از هر گونه تهدید است معلمان را تشویق می کند تا با توجه به اینکه هیچ کس برای انتقاد از عملکرد ضعیف آنها حضور ندارد تدریس خود را بررسی کنند

نمایش می دهد. هدف تدریس خرد آن است که معلم بتواند باز خورد تدریس خود را دریافت کند و آن را بهبود بخشد. تدریس را اگر چه می توان در یک آزمایشگاه بدون تجهیزات ضبط و ویدئویی اجرا کرد، اما اگر به صورت فیلم در آید آثار مطلوب تری خواهد داشت. ضبط تدریس موجب می شود معلم عملکرد خود را مشاهده و دوباره تحلیل کند. فرایند تدریس خرد موجود می شود تا درس کوتاهی به نمایش گذاشته شود و پس از آن عملکرد معلم بر مبنای یک ابزار یا مجموعه ای از معیارهای ویژه نقد و بررسی گردد. پس از نقد، معلم باز درس را تکرار می کند و دوباره تحلیل می شود. اگر حاضران در جلسه دانش آموزان باشند بهتر است که موقع تکرار درس گروه دیگری در اجرای برنامه حضور داشته باشند. اگر ارائه درس به صورت نوار ویدئویی تهیه شده باشد، راهنمای آموزشی، یکی دو نفر از همکاران یا خود معلم می توانند آن را نقد و بررسی کنند.

جدول ۲: ارائه نمونه هایی از عملکرد معلمان برای تدوین در برگه های ارزشیابی

شماره	تا چه اندازه معلم هر یک از فعالیت های زیر را در کلاس انجام می دهد.	همیشه انجام می دهد	معمولاً انجام می دهد	به ندرت انجام می دهد	مورد قابل ارزیابی نیست
۱	آیا برای تدریس هر مطلب جدید پیش نیاز تهیه می کند؟				
۲	آیا به تفاوت های موجود در سطوح روان شناختی شاگردان توجه می کند و روشهای آموزشی را متناسب با آمادگی این سطوح تدارک می بیند؟				
۳	آیا کلاس برای هر نوع توانایی شاگردان جالب انگیز است؟				
۴	آیا تلاش می کند تا مجموعه فضا و جویر یکی کلاس به یادگیری منجر شود؟				
۵	آیا دانش آموزان را در تدوین اهداف آموزشی شرکت می دهد؟				
۶	آیا از نتایج آزمون های استاندارد شده، پیشرفت تحصیلی و علاقه دانش آموزان برای پیش بینی فرایند یادگیری استفاده می کند؟				
۷	آیا به طور مرتب دانش آموزان پیشرفته، متوسط و عقب مانده را دسته بندی می کند؟				
۸	آیا کاری می کند که دانش آموزان کنند، پیشرفت به سطوح بالاتر امکان پذیر است؟				
۹	آیا به دانش آموزان تفهیم می کند که لازمه پیشرفت بیشتر تلاش بیشتر است؟				
۱۰	آیا استدلال منطقی را تشویق می کند؟				
۱۱	آیا به دانش آموزان کمک می کند تا آزمون های سطح بالای یادگیری شناختی را یاد بگیرند؟				
۱۲	آیا فرصتی ایجاد می کند تا نتیجه موفقیت دانش آموزان موجب رضایت درونی آنها شود؟				
۱۳	آیا رضایتهای بیرونی را متناسب با هر دانش آموز تدارک می بیند؟				
۱۴	آیا به تمام عواملی که بر انجام یک آزمون (سرعت، درک، مهارت، شانس، اضطراب و غیره) دخالت دارند توجه می کند؟				
۱۵	آیا به عوامل مؤثر بر آزمون (خستگی، فراموشی، لطفهای و بیاماری) توجه می کند؟				
۱۶	آیا کاری می کند که شاگردان از نظر اجتماعی احساس ارزش کنند؟				
۱۷	آیا نسبت به مشکلات شاگردان احساس همدردی می کند؟				
۱۸	آیا در جهت تقویت روابط همسالان به آنها کمک می کند؟				
۱۹	آیا برای تقلیل فشار اجتماعی (به سبب بلوغ زودرس یا دیررس) به شاگردان کمک می کند؟				
۲۰	آیا به تقویت شخصیت معنوی و رفتار اخلاقی دانش آموزان توجه دارد؟				
۲۱	آیا برای تقلیل اضطراب به علایم (تاخیر جویدن، تکرر کلمات، تپش از حد و بیش فعالی) اجتماعی آن توجه دارد؟				
۲۲	آیا به این مسئله توجه می کند که مسئولیت تربیت کودکان به عهده والدین است و معلم فقط نماینده آنهاست.				
۲۳	آیا با کلیه افراد محترمانه رفتار می کند؟				
۲۴	آیا به کار بردن کلمات اهانت آمیز احتراز می کند؟				
۲۵	آیا فرصتهای کیفی آموزشی برای شاگردان فراهم می کند؟				
۲۶	آیا به تفاوت های فردی توجه دارد و روشهای آموزشی را متناسب با این تفاوت های طراحی می کند؟				

چنین برنامه ضمن خدمتی این نیست که معلم مجبور شود یکی از الگوها را انتخاب کند و به کار برد، بلکه منظور آن است که مبنایی برای شناسایی الگو یا الگوهای خود به دست آورد و الگوهای جدید را به روش های خود اضافه کند.

معلمان کار آمد باید در چند الگوی تدریس توانمندی قابل قبولی را از خود نشان دهند.

دروس ضبط شده: معلمان می توانند عملکرد معلمان دیگر را از طریق نوار ویدئویی بررسی کنند. در نوارهای ویدئویی از یک جلسه درس کامل فیلم برداشته می شود که در همه جا هم قابل استفاده است. بنابراین معلمان می توانند ارائه یک درس را طبق آنچه یک معلم ماهر در عمل نشان می دهد یاد بگیرند. راهنمایان آموزشی و معلمان می توانند با هم درس های ضبط شده را ببینند و درباره آن بحث کنند.

انجمن های آموزشی و مؤسسات تربیت معلم احتمالاً منابع اصلی دروس ضبط شده هستند. راهنمای آموزشی می تواند به جای وابسته بودن به منابع خارجی، به راحتی کتابخانه ای از نوارهای ویدئویی تدریس اثر بخش در مدرسه خود تهیه کند. معلمان باید از اینکه همکاران دیگر عملکرد آنها را مشاهده و بحث می کنند احساس خوبی داشته باشند.

رویکردهای آزمایشگاهی: روشهای متعدد ارزشیابی رفتار معلم که به میزان زیادی در برنامه های قبلی از خدمت به کار گرفته شده برای برنامه های آموزش ضمن خدمت نیز مناسب هستند، اگر چه در برنامه های آموزش ضمن خدمت مسائل ویژه عملی و انگیزشی مطرح شده است. در روش های آزمایشگاهی یا بالینی، تدریس همکاران و تدریس خرد (تدریس در مقیاس کوچک) هم همراه با نوارهای ویدئویی و هم بدون آن اجرا شده است.

موضوع اصلی روش آزمایشگاهی تدریس خرد است که معلم در برنامه بالینی، یک مهارت تدریس را با حضور گروه کوچکی از دانش آموزان (بهتر است دانش آموزان خودش نباشند) یا همکارانش

چنین کاری باید از طرف راهنمای آموزشی تشویق شود. فرایند انتخاب یا تهیه ابزار، آموزش ضمن خدمت ارزشمندی برای شرکت‌کنندگان در این کمیته‌هاست.

تحلیل مشاهده با روش‌های مختلفی انجام می‌شود که در اینجا به نمونه‌هایی از آن اشاره می‌شود:

● با روشی که در بسیاری از مراکز تربیت معلم استفاده می‌شود، معلم فیلم ویدئویی جلسات کاری معلم دیگر را مشاهده می‌نماید و از ابزاری

جدول ۳- پرسشنامه ارزشیابی دانش آموزان پایه‌های سوم تا پنجم از معلمان خود

صورتی را که بیشتر به معلم شباهت دارد علامت بزنید.	اغلب اوقات	گاهی اوقات
۱- معلم من از تدریس لذت می‌برد.		
۲- معلم من موجب علاقه من به تکالیف درسی می‌شود.		
۳- معلم من می‌داند چه می‌کند و ما چگونه باید کارها را انجام دهیم.		
۴- معلم من رفتارش دوستانه است.		
۵- معلم به احساسات من توجه می‌کند.		
۶- معلم من صبور است و مرا درک می‌کند.		
۷- معلم من درستی و اشتباهات کارم را گوشزد می‌کند.		
۸- معلم من مؤدب و مهربان است.		
۹- معلم کاری می‌کند که کودکان خوشرفتاری کنند.		
۱۰- معلم من هنگام بدر رفتاری کودکان منصف است.		
۱۱- معلم من طوری تدریس می‌کند که ما بهتر یاد بگیریم.		
۱۲- معلم من از چیزهایی نظیر نمودار، فیلم سینمایی، فیلم استریپ و نوار استفاده می‌کند.		
۱۳- معلم من کتاب‌های مختلف، بره‌های تمرین و چیزهای دیگر را برای کمک به یادگیری در اختیار من می‌گذارد.		
۱۴- معلم من توضیحات و راهنمایی‌های روشنی درباره تکالیف کلاسی می‌دهد.		
۱۵- معلم من اگر مطالب را نفهمید دوباره توضیح می‌دهد.		
۱۶- معلم من به صحبت‌های من گوش می‌دهد و از نظرها من استفاده می‌کند.		
۱۷- معلم من پاسخ‌های صحیح و غلط را به من گوشزد می‌کند.		
۱۸- معلم من طوری صحبت می‌کند و می‌نویسد که می‌توانم بفهمم.		
۱۹- معلم من چیزها را طوری آموزش می‌دهد که مفهوم پیدا می‌کند.		
۲۰- معلم من از روش‌های تدریس متنوع استفاده می‌کند.		
۲۱- معلم من با گروه‌های بزرگ، گروه‌های کوچک و کودکان به طور انفرادی کار می‌کند.		
۲۲- معلم من موجب علاقه من به درس‌های جدید شده است.		
۲۳- معلم در کلاس به من فرصت انجام کارها را می‌دهد.		
۲۴- من در طول یک جلسه درس هم مشغولم و هم توجه کافی می‌کنم.		
۲۵- معلم من کارهایی می‌کند که موجب استمرار کار و توجه من در طول جلسه درس می‌شود.		
۲۶- معلم من علت اهمیت آنچه را در مدرسه یاد می‌گیرم می‌گوید.		
۲۷- معلم من درباره مطالب آموزشی اطلاعات زیادی دارد.		
۲۸- معلم من کارهایی نظیر حضور و غیاب و توزیع برگه‌ها را بر سرعت انجام می‌دهد.		
۲۹- معلم من آماده است به منض اینکه یک فعالیت تمام شد، فعالیت جدیدی را آغاز کند.		
۳۰- معلم من کلاس را به یک محل زیبا و دوست داشتنی تبدیل کرده است.		

برای ارزیابی و گزارش عملکرد وی استفاده می‌کند. او ممکن است ضمن تحلیل و مشاهده نوار و ارائه توصیه‌هایی برای همکارش بر اثر این تعامل و درگیری خودش هم مطالبی را یاد بگیرند که منتج به تغییر رویه آموزشی وی شود.

● معلم می‌تواند اجازه مشاهده از تدریس خود را به طور زنده در کلاس به معلم دیگری بدهد (بدون ضبط کردن). یک مشاهده گر مجرب، یک همکار، یا راهنمای آموزشی که از یک ابزار مشاهده استفاده می‌کند، این کار را انجام می‌دهد و برداشت‌های این مشاهده را با خود معلم بررسی می‌نماید. این روش شاید از همه روش‌ها تهدیدکننده‌تر باشد و کمتر معلمی آن را به راحتی می‌پذیرد. معلمانی که چنین روشی را می‌پذیرند بسیار مقاوم هستند و قادرند انتقاد از تدریس خود را به صورت رو در رو تحمل کنند.

● معلمی ممکن است اجازه دهد کارش ضبط شود و از یک مشاهده گر، همکار یا راهنمای آموزشی بخواهد تا با یک ابزار مشاهده این جلسه ضبط شده را ارزیابی کند و آنگاه همراه با معلم آن را تحلیل و بررسی کنند. در اینجا هنوز عنصر تهدید وجود دارد، اما به دلیل اینکه نوار ویدئویی نسبتاً خارجی است، تهدید تا حدی ملایم‌تر است، و این به دلیل این است که معلم در هنگام تدریس مستقیماً تحت مشاهده تحلیلی قرار ندارد.

● معلم می‌تواند شخصاً برنامه‌های ترتیب دهد که کارش ضبط شود و خودش بعداً یک ابزار مشاهده برای نقد عملکردش به کار ببرد. این روش بیشترین تغییر و پیشرفت را در عملکرد تدریس به وجود می‌آورد. این روش که خالی از هر گونه تهدید است معلمان را تشویق می‌کند تا با توجه به اینکه هیچ کس برای انتقاد از عملکرد ضعیف آنها حضور ندارد تدریس خود را بررسی کنند.

از آنجا که راهنمای آموزشی مایل است هر معلم قابلیت تحلیل رفتار خود را پیدا کند، بنابراین آموزش ضمن خدمت در زمینه مشاهده موجب به کارگیری دقیق این روش خواهد شد.

ارزشیابی صفات شخصی - حرفه‌ای

حُرکت از ارزشیابی شناختی و مهارت‌های آموزشی به محدوده صفات شخصی و حرفه‌ای مشکلات دیگری را بروز می‌دهد. تعریف صفات شخصی و حرفه‌ای که باید معلمان داشته باشند و بر آنها اتفاق نظر وجود داشته باشد نه فقط مشکل است، بلکه سنجش آنها نیز کار دشواری است و در صورت عدم وجود چنین تعاریف مشخصی تغییر در شیوه تدریس معلمان نیز کار مشکلی خواهد بود.

به طور مثال یک فرد چگونه درباره روابط با مدیران قضاوت می‌کند؟ آیا افراد متمسک باید به دلیل زیاد صحبت کردن پاداش بگیرند؟ به ظاهر افراد چه امتیازی می‌دهند؟ به طور مثال آیا یک معلم به دلیل چاقی باید تنبیه شود؟ آیا یک معلم جذاب و خوش تیپ از نظر ظاهر امتیاز بالاتری نسبت به یک فرد ساده و غیر جذاب کسب خواهد کرد؟ آیا عضویت و مشارکت معلمان در سازمان‌های تخصصی (حرفه‌ای) برای مدیران اهمیت دارد؟ اگر چنین است آیا معلم باید بر حسب تعداد عضویت‌ها یا میزان مشارکت، ارزشیابی شود؟ عضویت در یک

سازمان تخصصی امروزه از دیدگاه یک مدیر اجرایی امتیازی مثبت است یا منفی؟

اگر قرار است معلم را فرد دیگری از نظر صفات شخصی - حرفه‌ای ارزیابی کند یا خودش خود را ارزیابی کند، این صفات باید به روشنی تعریف شوند و مواردی از رفتار که نشان‌دهنده این صفات هستند باید شرح داده شوند. رویکرد آزادمنشانه در راهنمایی آموزشی بر این عقیده است که معلمان باید هم در فرایند تعیین ویژگی‌های شخصی - حرفه‌ای مورد ارزیابی و هم در فرایند چگونگی این ارزیابی و مشاهده مشارکت داشته باشند. بغیر از سرپیچی، نافرمانی و لغزش‌های اخلاقی که تشخیص آن ساده است، تعیین صفات شخصی - حرفه‌ای از مشکل‌ترین وظایف هر سرپرستی است. عملکرد موفقیت آمیز معلم نیاز به بعضی ویژگی‌های شخصی و مهارت‌های روابط انسانی دارد که به بعضی از آنها اشاره می‌شود.

- شوخ طبعی
- توانایی برقراری ارتباط با همکاران، دانش آموزان، مدیران و مردم
- خودباوری کافی
- شخصیت باز
- احترام به افراد
- نداشتن تعصب
- احترام به فضیلت
- اهمیت دادن به محرمانه بودن مسائل

مدرسه

- نگرش همکاری و تعاون
 - سعی و تلاش
- اینها تعداد کمی از صفات شخصیتی لازم برای موفقیت در هر رشته و به طور کلی در زندگی می‌باشند.

مشکل راهنمای آموزشی هنگام کمک به معلمان در ارزشیابی صفات شخصی و حرفه‌ای خودشان این است که راه‌هایی را پیدا کند تا آنها بتوانند بر صفات خود تأمل کرده و قبول کنند که نیاز به اصلاح و بهبود دارند و به دنبال آن تغییرات را به وجود آورند. صفات شخصیتی را بویژه چون بازتاب شیوه زندگی و فلسفه زندگی فرد است به سختی می‌توان تغییر داد.

آیا روشی برای کمک به معلمان در ارزشیابی صفات شخصی و حرفه‌ای آنها وجود دارد؟ روش‌هایی وجود دارد، اما همان‌طور که هر عالمی می‌داند، هیچ اندرز و نصیحتی در تغییر رفتار اثر ندارد مگر آنکه خود فرد مایل به تغییر رفتارش باشد.

راهنمای آموزشی ممکن است با یک روش جدید شروع کند و صفات روشنفکرانه‌ای را در نظر بگیرد و انتظار داشته باشد که معلمان این صفات را داشته باشند. فرایند شناسایی صفات و توافق بر سر روش‌های مشاهده آنها جزء اولین موانعی است که باید روشن و برطرف گردد.

از ارزشیابی صفات شخصی و حرفه‌ای دو نتیجه می‌توان گرفت: ۱- اگر راهنمای آموزشی قرار است معلمی را بر حسب این صفات ارزشیابی کند، صفات مورد ارزشیابی باید دارای ویژگی‌های بسیار محدود، اختصاصی و عینی، که مورد توافق همه معلمان است، باشد. ۲- تغییر پایدار، زمانی رخ

معلم عادلانه نیست، او باید از این انتقادهای استفاده کند. اگر معلم نظر و توجیه دانش آموزان را بپذیرد، می تواند نظام نمره دهی را اصلاح کند و اگر انتقادهای را دقیق ندانست باید زمانی را صرف کند و منطق و روش نمره دهی خود را توضیح دهد.

مؤسسات آموزش عالی سال های زیادی است که ارزشیابی دانشجویان از عملکرد اعضای هیأت علمی را جمع آوری کرده اند. نتایج ارزشیابی دانشجویان در دانشگاه ها به طور منظم همراه با ارزشیابی مدیران گروه از اعضای هیئت علمی که بخشی از مدارک لازم در مورد تصمیم گیری درباره امتیازات مربوط به افزایش حقوق، ارتقا و سابقه کار محسوب می گردد در نظر گرفته می شود.

مدارس دولتی به دنبال نهضت پاسخگو بودن معلمان، و مشارکت دانش آموزان در اداره امور، روش هایی را برای جمع آوری نظرات دانش آموزان به وجود آورده اند. درون داد دانش آموز درباره عملکرد معلم در کلیه سطوح تحصیلی مورد نظر است.

دو نمونه از فرم های ارزشیابی دانش آموز در این مطلب آمده است. اولین فرم (جدول ۳) ابزاری انتخابی برای پایه های سوم تا پنجم ابتدایی است که بخشی از ابزارهای ارزیابی عملکرد معلم می باشد. مشابه این ابزار را می توان در پایه های ششم تا سطوح بزرگسالی به صورت فهرست وار و بدون شکل صورت تک به کار برد. دومین فرم (جدول ۴) فهرستی است که برای دانش آموزان سال آخر دبیرستان استفاده می شود.

دانش آموزان می توانند بینش ارزشمندی را درباره درس، آموزش و معلم ارائه دهند. ارزشیابی دانش آموز اگر چه در وهله اول برای معلمان تهدید کننده است، اما ابزار ارزشمندی در بهبود آموزش است.

ارزشیابی های والدین از معلم

مدارس به طرق مختلف مانند شرکت اولیا در جلسات انجمن اولیا و مربیان از والدین نظر خواهی می کنند، اما به ندرت به صورت نظام مند از بازخورد والدین درباره عملکرد معلم استفاده می نمایند. مدارس غیر از آنچه که درباره مهارت های تدریس معلمان فکر می کنند، نظر والدین را درباره بسیاری از چیزها می پرسند. فرم ارزشیابی والدین جدول (۳) را می توان به راحتی از روی فرم ارزشیابی دانش آموز طراحی کرد که ممکن است به صورت موارد زیر باشد:

- معلم فرزندم از تدریس لذت می برد.
- معلم فرزندم بصور و فهمیده است.
- معلم فرزندم هنگام بد رفتاری دانش آموزان منصف است.
- معلم فرزندم راهنمایی ها و توضیحات روشن ارائه می دهد.

ارزشیابی والدین زیاد معمول نیست و ادراکات آنها ممکن است صحیح یا غلط باشد، اما در مجموع برای معلم مفید است.

منبع:

supervision for today's schools

نوشته: پیترا اف. البوا

می دهد که معلمان رفتار خود را ارزشیابی کنند و ضرورت تغییر، نهادینه شده باشد.

کاربرد ابزارهای ارزشیابی

راهنمای آموزشی اگر لازم است که سالیانه یا به طور ادواری به منظور ارائه گزارش، معلمان را ارزشیابی کند، معلمان باید به طور کامل در فرایند ارزشیابی درگیر شوند. آنچه بعضی افراد آن را «راهنمایی آموزشی هدف - مدار» می نامند. روش مطلوبی است. با این رویکرد معلم و راهنمای آموزشی بر سر محدوده عملکرد معلم در طول سال تحصیلی توافق می کنند. راهنمای آموزشی و معلم هنگام ارزشیابی پایان سال موارد مورد توافق را بررسی و ارزشیابی می کنند.

پیروی از این رویکرد ارزشیابی، اصل آوردن معلم به فرایند ارزشیابی را تکمیل می کند. علاوه بر این باعث مشخص شدن اهداف شغلی می شود و نیازی نیست که معلم بدون اطلاع قبلی ارزیابی شود. همچنین این روش واقع گرایانه است و فقط

راهنمای آموزشی می تواند به جای وابسته بودن به منابع خارجی، به راحتی کتابخانه های از نوارهای ویدئویی تدریس اثر بخش در مدرسه خود تهیه کند. معلمان باید از اینکه همکاران دیگر عملکرد آنها را مشاهده و بحث می کنند احساس خوبی داشته باشند.



فراهم می کند.

راهنمایان آموزشی باید در کلیه سطوح، معلمان را تشویق کنند تا واکنش دانش آموزان را نسبت به عملکرد خود بخواهند. ارزشیابی دانش آموز باید بدون نام جمع آوری شود.

معلمان اگر نیاز به کمک دارند، راهنمایان آموزشی باید ابزارهای ارزشیابی دانش آموز را در اختیار آنها بگذارند. ابزارها شامل فهرست هایی ساده یا مقیاس های رتبه بندی هستند. دانش آموزان در صورت تمایل می توانند در محل تعیین شده اظهار نظر اضافی خود را بنویسند. در هر حال در قسمت اظهار نظر، یادگیرندگان اغلب مایل هستند با نوشتن مطلبی دست خط خود را ارائه دهند تا شناخته شوند. معلم باید آنقدر سعه صدر داشته باشد که برای اظهار نظرهای منفی که ممکن است بعضی دانش آموزان ابراز کنند، انتقام نگیرد. نتایج ارزشیابی به منظور کاهش خطر بالقوه ای که در آن وجود دارد باید فقط به منظور راهنمای معلم در اختیار او قرار گیرد و فقط در صورت تصمیم معلم این موضوع علنی شود.

نتایج باید به دقت مورد توجه قرار گیرد، اما در عین حال معلمان باید بدانند که ارزشیابی دانش آموز نشان دهنده درک فراگیران از آموزش است و نشان دهنده پیشرفت واقعی آنها نیست. ادراکات بسیار مهم هستند و باید به آنها توجه شود. بنابراین اگر اکثر فراگیران احساس کنند که نظام نمره دهی

انتظار داریم که معلم در زمینه های عملکردی و از پیش تعیین شده پیشرفت داشته باشد.

جدول ۲ حاوی دو ویژگی یا عملکرد شغلی معلم است که می توان در موقع تعیین محدوده های عملکردی، آنها را با معلم در میان گذاشت. در ضمن لازم به یادآوری است که موارد مندرج در این فرم حاوی تمام مطالب یک فرم ارزشیابی نیست، بلکه استفاده کنندگان می توانند بنا به تناسب مدرسه و منطقه خود آن را تعدیل و تنظیم کنند. آنچه در اینجا مهم است مشخص کردن سمت و سویی برای ارزشیابی معلم است.

ارزشیابی های دانش آموز

یادگیرندگان همان دریافت کنندگان آموزش هستند. این روزها اغلب از آنها خواسته می شود تا واکنش های خود را نسبت به عملکرد معلم ارائه دهند. یادگیرندگان بازخوردی از آموزش ارائه می دهند که از راه های دیگر قابل دستیابی نیست.

معلمان مسؤو دربارۀ اثربخشی تدریس خود (روش آموزشی) از دانش آموزان سؤال می کنند. آنها می خواهند بدانند که دانش آموزان درباره آنچه یاد گرفته اند و فرایند این یادگیری چه نظری دارند. ارزشیابی دانش آموز از معلم و آموزش منبع دیگری از اطلاعات را درباره اثر بخشی تدریس