

معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت

مرکز سنجش شایستگی­های حرفه­ای منابع انسانی

راهنمای ارزیابی تدریس خرد



**مقدمه**

تدریس خرد به عنوان تدریس طراحی شده در مقیاس کوچک، به منظور توسعه مهارت­های تازه و پالایش مهارت-های پیشین تعریف شده است. گسترش مهارت های حرفه­ای و تدریس به الگویی نیازمند است که سه عنصر تشکیل دهنده دارد :برنامه ریزی، عملکرد و ادراک. در طرح درس­ها، معلم ناگزیر از خرد کردن موضوعات اصلی به اجزای کوچک است. هدف­هایش را به وضوح مشخص می­کند و شیوه­های مناسب را برای تدریس هر کدام برمی‏گزیند، عملکردهایش نیز باید به مهارت­های خرد تجزیه شوند. این مهارت­ها ، الگوهایی هستند که اقدام به تدریس را ممکن می­سازند. ادراک یا دریافت کنش­های متقابل بین معلم و شاگرد روشنگر ذهن معلم نسبت به رفتارهای خود در حین تدریس، تاثیرات آن­ها بر دانش­آموزان و همچنین تغییراتی است که در دانش­آموزان به وجود می­آید. بنابراین دریافت­ها و ادراکات بر برنامه­ریزی و عملکردهای بعدی او تاثیر می­گذارند.

شیوه اصلی آموزش در اوایل دهه 60 در استانفورد بسط و توسعه یافت. این شیوه عبارت بود از یک دوره عملیات زنجیره­ای: طرح- تدریس- مشاهده (نقد و تحلیل)- طرح مجدد- تدریس مجدد- مشاهده مجدد. هر دوره به تمرین یک مهارت کوچک، مانند مهارت در شروع و پایان درس، مهارت در پرسش­های خاص، مهارت در مشارکت دادن دانش­آموزان و تقویت یادگیری آن­ها اختصاص داشت. اکنون به الگوی اصلی استانفورد موارد گوناگون بسیاری اضافه شده است. الگویی که در حال حاضر به کار برده می شود عبارتست از طرح- تدریس- مشاهده.

یکی از مختصات تدریس خرد این است که تجربه­ای جدید یا نوآوری در زمینه تربیت معلم، به ویژه دانشجو معلمان است. در تدریس خرد در هر زمان تنها یک مهارت و فارغ از موضوع درسی مورد تأکید قرار می­گیرد و همه چیز از ابعاد کلاسی کوچکتر می­شود از جمله: مدت زمان تدریس (که از 5 تا 7 دقیقه است)، حجم مطالب و مهارت‏های تدریس. در این روش آموزشِ تدریس، اندازه کلاس، طول دوره، آموزش مهارت و اندازه موضوع تحت کنترل است. معمولاً این درس روی نوار ویدئوئی ضبط می‌گردد. سپس استاد راهنما و کارورز به مشاهده و تجزیه و تحلیل آن می‌پردازند تا از این طریق کارورز بتواند با شناخت نارسائی‌‌‌‌‌های کار خود به اصلاح آن بپردازد. هدف اصلی تدریس خرد، تغییر رفتار معلمان با توجه به اهداف مشخص شده است.

**تدریس خرد: آزمون عملکردی در موقعیت شبیه­سازی شده**

**عملکرد و آزمون عملکردی**

عملکرد را از لحاظ مفهومی«توالی از پاسخ­ها که هدف آن تغییر محیط به روش­های معین است» تعریف کرده­اند. در این تعریف بر نحوه عمل یا اجرای یک عمل تاکید می­شود. در نظریه‏های یادگیری تعاریف متفاوتی برای مفهوم عملکرد ارائه شده است. رفتارگرایی، عملکرد را با رفتار قابل مشاهده برابر می‏داند. در نظریه رفتاری- شناختی عملکرد به معنای انتقال یادگیری­های آموخته شده (یادگیری نهفته) به رفتار تعریف می­شود و در نظریه یادگیری سازنده­گرایی عملکرد به توالی از رفتارهای پیچیده آموخته­شده­ای گفته می­شود که در موقعیت­های واقعی مورد استفاده قرار می­گیرد.

**تعریف آزمون عملکردی**

آزمون عملکرد را روش سنجشی معرفی کرده­اند که اساس آن بر مشاهده و قضاوت استوار است. یادگیرنده در فعالیتی که مستلزم به کار بستن دانش، مهارت و یا تولید یک محصول است مشغول می­شود و معلم کیفیت عملکرد او را مشاهده و مورد قضاوت قرار می­دهد. هم­چنین آزمون عملکردی به معنای سنجش ابعاد فهم و توانایی کاربست دانش و مهارت­های یادگیرنده با استفاده از تکالیف واقعی زندگی است.

با جمع­بندی تمامی تعاریف، آزمون عملکردی را می­توان روش سنجشی تعریف کرد که در آن یادگیرنده با انجام تکالیف واقعی یا مشابه با زندگی واقعی توانایی خود را در استفاده از دانش و مهارت­های آموخته شده برای استدلال، حل مسأله، تولید محصول و یا اجرای یک مهارت ویژه نشان داده، سپس معلم با مشاهده عملکرد، کیفیت آن را توصیف و مورد قضاوت قرار می­دهد». در نظام­های آموزشی دنیا به موازات چنین تحولاتی، در حوزه برنامه­های درسی، روش­های آموزشی و نیز سنجش، اصلاحات بنیادی رخ داده است که استفاده از روش سنجش عملکردی نمونه­ای از آن است.

**انواع سنجش­های عملکردی**

انواع روش­های سنجش یا آزمون­های عملکردی را به چهار دسته تقسیم کرده­اند:

**الف-آزمون­های کتبی عملکردی:** در سنجش عملکرد، استفاده از آزمونهای کتبی مفید است. تفاوت عمده آزمونهای کتبی عملکردی با آزمون کتبی مداد- کاغذی در این است که آزمونهای کتبی عملکردی عمدتا بر کاربست دانش و مهارت در موقعیتهای عملی یا شبیه سازی شده با موقعیتهای عملی تاکید می شود.

**ب- آزمون شناسایی:** روشی است برای سنجش توانایی یادگیرنده در تشخیص ویژگی­ها، محاسن و معایب و موارد استفاده امور مختلف. از این آزمون به عنوان وسایل سنجش غیر مستقیم عملکرد نیز می­توان استفاده کرد.

**ج- انجام عملکرد در موقعیت شبیه­سازی شده:** در این آزمون از یادگیرنده خواسته می­شود تا در یک موقعیت شبیه­سازی شده یا مصنوعی همان اعمالی را انجام دهد که در موقعیت­های واقعی ضروری هستند. از این روش می­توان برای ارزشیابی از توانایی­ها و مهارت­های یادگیرندگان در انجام کارهای مختلف (فرایند یادگیری) و تولید بازده­های مطلوب (فرآورده­های یادگیری) نیز می‏توان سود جست.

**د- نمونه کار:** در این روش از فرد خواسته می­شود تا اعمالی را انجام دهد که معرف عملکرد واقعی مورد سنجش هستند. بدین لحاظ، این روش نزدیک­ترین روش سنجش به عملکرد واقعی یادگیرنده در محیط­های طبیعی است. مثالی دیگر از این روش در ارزشیابی از عملکرد یادگیرنده آموزش دانشجویی است. در آموزش دانشجویی از دانشجوی تربیت معلم خواسته می­شود تا به عنوان نمونه، با استفاده از روش خاصی که در کلاس درس روانشناسی تربیتی یا روش­های آموزشی یادگرفته است، درسی را به گروهی دانش آموز آموزش بدهد.

در روش تدریس خرد با توجه به شرایط حاکم بر اجرای کارورزی 2، انجام عملکرد در موقعیت شبیه­سازی شده مورد سنجش قرار خواهد گرفت.

**اصول حاکم بر ارزشیابی**

بر اساس روش اجرای کار، اصول حاکم بر ارزشیابی عبارتند از:

* سرنوشت ساز بودن ارزشیابی
* قابليت اجرايي و اندازه‏گیری (امكان‏پذیری اندازه‌گيري مؤلفه‌هاي در نظر گرفته شده)،
* دقت اندازه‌گيري (اندازه‌گيري دقيق با درجه بالايي از روايي و اعتبار)
* عينيت نمره­گذاری (استفاده از ملاك‌هاي استاندارد و به حداقل رساندن ذهنيات متفاوت ارزيابان)

**تیم ارزشیابی**

به منظور ارزیابی تدریس خرد، تیمی با ترکیب سه نفر تشکیل می­شود. این افراد عبارتند از:

1- عضو هیأت علمی آشنا با مسائل تربیتی و آموزشی

2- عضو هیأت علمی آشنا با رشته تخصصی مورد تدریس

3- کارشناس نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (به عنوان هماهنگ­کننده و ناظر)

**روند اجرای ارزشیابی**

به منظور اجرای عملیات ارزیابی آزمون عملکردی (تدریس خرد) ارزشیابی به صورت ذیل انجام خواهد گرفت:

1. ارزیابی تربیتی و تخصصی: در این بخش هر کدام از کارورزان توسط دو نفر از راهنمایان تربیتی و تخصصی مورد ارزیابی قرار می­گیرند. هر کدام از ارزیابی­ها مبتنی بر یک فرم واحد (فرم الف) خواهد بود که 250 امتیاز به آن تعلق می­گیرد. تفاوت این دو ارزیابی نباید بیشتر از 30 درصد باشد (75 امتیاز). در صورت وجود تفاوت بیش از 30 درصد، کارشناس نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت ملزم خواهد بود فیلم تدریس خرد و فعالیت گروهی را با ارجاع به متخصص سوم بازبینی و نسبت به ارزیابی مجدد اقدام لازم را بر اساس فرم الف به عمل آورد. میانگین نمرات دو یا سه ارزیابی در فرم الف، نمره یک کارورز را در این بخش تشکیل خواهد داد.

*تبصره 1-* فرم ارزشیابی رشته مراقب سلامت (فرم های شماره 4 و 5) با سایر رشته های تفاوت داشته و به پیوست می باشد.

1. ارزیابی گروهی توسط ارزیابان تربیتی و تخصصی (300 امتیاز): این بخش توسط متخصص تربیتی و تخصصی و در حین انجام فعالیت گروهی توسط گروه­های کارورزان انجام می­گیرد. نمره این بخش بر اساس فرم ب به دست خواهد آمد. در اینجا نیز ملاک عمل، عدم وجود تفاوت حداکثر 30 درصدی (30 امتیاز) در بین ارزیابان خواهد بود. در صورت وجود تفاوت، همانند مورد اول عمل خواهد شد.

پس از اجرای ارزیابی، نمرات هر کارورز به کارشناس نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت پردیس ارائه خواهد شد. کنترل نهایی فرم­ها و ورود اطلاعات در قالب نرم افزار اکسل بر عهده کارشناس نظارت خواهد بود. همچنین در صورت وجود تفاوت در نمره ارزیابی دو استاد، کارشناس نظارت، موظف خواهد بود.

تبصره 2- فرم ارزیابی الف و ب برای کارورزان رشته تربیت بدنی خواهران، تنها توسط دو داور مورد ارزیابی قرار می­گیرد. بدیهی است در مورد این دسته از کارورزان، تهیه فیلم تدریس ممنوع می­باشد.

تبصره 3- برای کارورزان رشته علوم تربیتی داور تخصصی وجود نخواهد داشت و از هر دو داور، تربیتی خواهند بود.

1. فیلم تدریس در قالب لوح فشرده و با درج مشخصات کارورز(ان) توسط کارشناس نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت بایگانی می­شود.