



معاونت آموزشی

## ویژه‌نامه گروه نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی

سخن سردبیر؛

## چابکی در آموزش

دکتر رضا پیش‌قدم؛ معاون آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد



دنیای امروز دنیای پیچیدگی‌ها و حوادث غیرمترقبه است و گاهی یک تغییر کوچک می‌تواند تأثیرات گسترده و ریشه‌ای را به دنبال داشته باشد. از این رو، افراد برای رویارویی با تغییرات جدید، باید همواره آمادگی لازم را داشته باشند و فراتر از سازگاری با تغییر بیندیشند. شاید در گذشته مشکلات راحت‌تر قابل پیش‌بینی و برنامه‌ریزی بودند اما امروزه سرعت دانش و آهنگ پیشرفت آنچنان سریع است که پیش‌بینی را سخت و برنامه‌ریزی را دشوار کرده است. به نظر می‌رسد فردی در دنیای امروز موفق است که ضمن حساس بودن به تغییرات محیطی، به سرعت خود را با شرایط جدید انطباق دهد و در لحظه تصمیم مناسب را اتخاذ نماید. آموزش نیز از این قاعده مستثنی نیست و یکی از راه‌های نوین برای پاسخگویی به تغییر و تحول آموزشی، «چابکی در آموزش» (educational agility) است. پرواضح است با توجه به عصر جهانی‌شدن و پیشرفت روزافزون فناوری و ارتباطات، امروزه تدریس یک کتاب برای سال‌های متمادی، داشتن یک طرح درس واحد برای مدت زمان طولانی یا داشتن یک برنامه درسی بدون تغییر برای دهه‌ها، محکوم به شکست هستند و درصد موفقیت و تأثیرگذاری آموزشی را کاهش می‌دهند. در شرایط بیماری همه‌گیر کرونا، استادی که به سرعت خود را با شرایط پیش‌آمده تطبیق می‌دهد، وارد فضای مجازی می‌شود و از امکانات آن به خوبی بهره می‌گیرد، بی‌تردید نسبت به استادی که کندتر عمل کرده و خود را با فضای جدید همسو نکرده است، موفق‌تر خواهد بود. یکی دیگر از مصادیق چابکی در آموزش شیوه ارزشیابی می‌باشد. زمانی در آموزش حضوری ارزشیابی کاغذی و چهارگزینه‌ای مرسوم بود. اما با تغییر شرایط و ورود به دنیای مجازی استفاده از آزمون‌های شفاهی، پروژه و غیره شاید جان‌نشین بهتری برای آزمون‌های کاغذی باشند. استادی که شرایط را سریع درک نکند و همچنان با تعصب تنها شیوه ارزشیابی را آزمون‌های چهارگزینه‌ای یا کاغذی بداند، بدون شک از کاروان موفقیت آموزشی در فضای مجازی عقب خواهد ماند. باید به خاطر داشت توانایی در تدریس (teaching ability) با چابکی در تدریس (teaching agility) متفاوت است. ممکن است در اولی توانمندی در تدریس مهم باشد، اما دومی فراتر از آن به انعطاف‌پذیری و تطابق با شرایط جدید در چابکی تدریس اهمیت بیشتری می‌دهد. به نظر تشخیص و تمیز این تفاوت، فهم ما را از موفقیت در تدریس متفاوت می‌کند.

۲	معرفی گروه نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی دانشگاه
۳	مهم‌ترین فعالیت‌های دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی
۵	کارگروه تخصصی نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه
۶	نگاهی به آیین‌نامه و شیوه‌نامه اجرایی بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/مدرسان
۷	برگزاری جلسات بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه
۹	تحلیل نقاط قوت و ضعف اساتید؛ از دیدگاه دانشجویان
۱۱	کیفیت آموزش عالی به مثابه جلوه‌ای از فرهنگ دانشگاهی
۱۳	کیفی‌سازی فرایند ارزشیابی و نظارت بر فرایندهای آموزشی
۱۵	چک لیست مشاهده کلاسی در فرایند ارزیابی کیفی اساتید
۱۷	ارزشیابی مبتنی بر سازنده‌گرایی اجتماعی از دانشجویان در موقعیت‌های یادگیری الکترونیکی

# معرفی گروه نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی دانشگاه

همزمان با تشکیل شورای نظارت و سنجش آموزش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در اواخر دهه ۱۳۶۰، به منظور کمک به اجرای مصوبات آن و گسترش ارتباط مطلوب و سالم بین دانشگاه‌ها و وزارت متبوع، طبق بخشنامه وزارتی، در هر یک از دانشگاه‌ها دفتری به نام «دفتر نظارت و سنجش آموزش» زیر نظر معاونت آموزشی دانشگاه تشکیل گردید. متعاقباً نام دفتر به «مدیریت نظارت و ارزیابی» تغییر یافت و از نظر جایگاه سازمانی نیز تصویب شد تا در هر دانشگاه مدیریت نظارت و ارزیابی وظایف خود را مستقیماً زیر نظر رئیس دانشگاه به انجام برساند. از سال ۹۵ نیز با توجه به ساختار جدید و با هدف اصلاح و ارتقای نظام‌مند دستاوردهای آموزشی و انطباق آن با شاخص‌ها و استانداردهای ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، با عنوان گروه نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی دانشگاه زیر نظر معاونت آموزشی دانشگاه فعالیت می‌کند.

## اهداف:

- شناسایی نقاط ضعف، قوت و چالش‌ها و فرصت‌های نظام آموزشی؛
- ارتقای کیفیت مؤلفه‌های درون‌دادی، فرایندی و برون‌دادی آموزش؛
- شناسایی و کاربست عامل‌های تضمین‌کننده کیفیت آموزشی؛
- تقویت زمینه‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در نظام آموزشی؛
- ایجاد زمینه بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) با استفاده از فرایندهای نظام‌مند نظارت و ارزیابی نظام آموزش؛
- تعمیق و اشاعه فرهنگ نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت در آموزش.

## وظایف و اختیارات:

- طراحی و تدوین برنامه‌های نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی؛
- همکاری در فرایند ارزیابی راهبردی دانشگاه؛
- طراحی الگوهای مناسب به منظور نظارت و ارزیابی بر ابعاد مختلف کیفیت آموزشی؛
- تهیه گزارش‌های تحلیلی از وضعیت کمی و کیفی آموزش به منظور ارتقای کیفیت؛
- بررسی کارشناسی موضوعات ارجاع‌شده از سوی شورای نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت و معاونت آموزشی دانشگاه؛
- نظارت بر حسن اجرای مصوبات شورا، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های آموزشی؛
- مدیریت امور ارزیابی گروه‌های آموزشی دانشگاه؛
- پیگیری و تحقق اقدامات ناشی از ارزیابی‌های انجام شده به منظور تدوین برنامه‌های بهبود کیفیت عملکرد آموزشی دانشگاه؛
- ارزیابی و ارائه گزارش‌های عملکرد به واحدهای مربوطه به منظور تغییر، اصلاح و تدوین برنامه‌های بهبود کیفیت.

## مهم‌ترین فعالیت‌های دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی

- ۱) ارزشیابی از کیفیت عملکرد آموزشی ( تدریس) اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه؛
- ۲) اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد استادان راهنمای رساله و پایان‌نامه به صورت سالانه؛
- ۳) تهیه و تدوین تقویم ارزشیابی دروس در هر نیمسال تحصیلی؛
- ۴) ارزشیابی از دانش‌آموختگان ممتاز به صورت سالانه؛
- ۵) بازنگری در کاربرگ‌های ارزشیابی به منظور ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی؛
- ۶) انطباق کاربرگ‌های ارزشیابی با الگوی مفهومی آموزشی دانشگاه؛
- ۷) توسعه فرایند ارزشیابی با توجه به ماهیت دروس (دروس معارف اسلامی، دروس مجازی، دروس نظری، دروس بین‌گروهی (سرویسی)، دروس عملی- نظری، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی، دروس عملی تربیت‌بدنی، دروس دام‌پزشکی، رساله و پایان‌نامه) در قالب کاربرگ‌های جداگانه و با توجه به مقطع و ماهیت درس؛
- ۸) تفکیک کاربرگ‌های مورد استفاده در فرایند ارزشیابی برای دانشجویان غیرایرانی به سه زبان فارسی، عربی و انگلیسی؛
- ۹) فرهنگ‌سازی برای مشارکت حداکثری دانشجویان در فرایند ارزیابی عملکرد اساتید با استفاده از ارتباط و تشکیل جلسه با انجمن‌ها و نشریه‌های دانشجویی؛
- ۱۰) تبلیغات محیطی به منظور اطلاع‌رسانی برای مشارکت دانشجویان در فرایند ارزشیابی؛
- ۱۱) تشکیل کارگروه تخصصی نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه؛
- ۱۲) تشکیل کارگروه توانمندسازی آموزشی اعضای هیأت علمی؛
- ۱۳) تشکیل جلسات بررسی درخواست‌های مدرسان؛
- ۱۴) مشارکت در فرایند تعیین استاد نمونه در هفته آموزش، بنیاد دانشگاهی و استاد نمونه کشوری؛
- ۱۵) استفاده از نمودارها و ابزار آماری در برگه‌های نتایج نظرسنجی به منظور شفاف‌سازی روند کیفیت آموزشی و تدریس؛
- ۱۶) آماده‌سازی بستر مناسب در سیستم رایانه‌ای دانشگاه به منظور سیستمی کردن فرایند ارزیابی به نحوی که اخذ نظرات دانشجویان، تجزیه و تحلیل پاسخ‌های ارائه شده، ثبت نتایج و ارسال نتایج تلخیص شده به افراد ذیربط به صورت خودکار انجام گیرد؛
- ۱۷) بسترسازی لازم در شبکه رایانه‌ای دانشگاه فردوسی مشهد به منظور اطلاع‌رسانی بیشتر و بهتر در مورد فعالیت‌ها و اقدامات دفتر نظارت و ارزیابی و همچنین دریافت سریع‌تر و راحت‌تر پیشنهادات و نظرات اصلاحی کلیه اعضای هیأت علمی از طریق شبکه مزبور؛
- ۱۸) بررسی تغییر و تکمیل فرم ارزیابی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی و متناسب‌سازی آن بر اساس پیشنهادهای هیأت ممیزه دانشگاه در راستای آئین‌نامه ترفیع اعضای هیأت علمی بازنگری کاربرگ‌های ارزشیابی و متناسب‌سازی آن؛



## ادامه فعالیت‌های دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی

- ۱۹) نظارت بر اجرای آیین‌نامه نظارت بر حضور اعضای هیأت علمی با هدف حضور اعضای هیأت علمی تمام وقت در ساعات تعیین‌شده برای ارائه خدمات علمی آموزشی، اجرایی و پژوهشی و تکریم دانشجویان و ارباب رجوع در راستای دسترسی به اعضای هیأت علمی؛
- ۲۰) نظارت بر تکمیل برنامه حضور در پرتال اعضای هیأت علمی؛
- ۲۱) طراحی و اجرای فرایند ارزشیابی جامع آموزشی مدرسان مشتمل بر ارزشیابی توسط رئیس و معاون آموزشی دانشکده، ارزشیابی توسط اعضای هیأت علمی گروه، ارزشیابی توسط دانشجویان، ثبت برنامه حضور، ثبت سرفصل دروس، ثبت شکایات‌های واصله و ... به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف اعضای هیأت علمی در کلیه فعالیت‌های آموزشی و اتخاذ تصمیم در فرایندهای جذب، تبدیل وضعیت، ارتقا، اعطای ترفیع سالانه و ... اعضای هیأت علمی دانشگاه؛
- ۲۲) بازنگری و تدوین آیین‌نامه و شیوه‌نامه فرایند بازخورد به فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی و غیرهیأت علمی دانشگاه (تشویق و تذکر).
- ۲۳) نظارت و بررسی کارراهه اساتید؛
- ۲۴) نظارت بر بارگذاری طرح درس‌ها و سیلابس دروس در پرتال توسط اساتید؛
- ۲۵) نظارت بر حضور مؤثر اساتید (تکمیل برنامه حضور، حضور در جلسات امتحان و ...)
- ۲۶) نظارت بر اجرای کلیه آزمون‌های برگزار شده در سطح دانشگاه؛
- ۲۷) نظارت بر برگزاری آزمون جامع دانشجویان دکتری؛
- ۲۸) خوشه‌بندی ارزشیابی و کیفیت تدریس اساتید؛
- ۲۹) تعیین نقاط برش امتیاز ارزشیابی گروه‌های آموزشی دانشگاه به تفکیک مقطع تحصیلی؛
- ۳۰) رسیدگی به شکایات‌های آموزشی دانشجویان و برگزاری کمیته رسیدگی به شکایات آموزشی دانشجویان و اعضای هیأت علمی / مدرسان؛
- ۳۱) رفع شبهات و پاسخ به اعتراضات اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه در خصوص نتایج ارزشیابی؛
- ۳۲) همکاری و تعامل با دفاتر نظارت و ارزیابی دانشگاه‌های کشور؛
- ۳۳) مطالعه تطبیقی و کسب تجارب دانشگاه‌های دیگر در خصوص فعالیت‌های ارزشیابی در ابعاد مختلف؛
- ۳۴) انجام پروژه‌های مطالعاتی و پژوهشی در خصوص بهبود تضمین کیفیت؛
- ۳۵) تجزیه و تحلیل نظرات دانشجویان در خصوص کیفیت عملکرد آموزشی اساتید دانشگاه؛
- ۳۶) برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران و اعضای هیأت علمی از طریق اعلام نیاز به معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع دانشگاه؛
- ۳۷) تهیه گزارش‌های لازم و اطلاع‌رسانی آن‌ها به شیوه‌های مقتضی؛
- ۳۸) پاسخگویی به ارباب رجوع به صورت تلفنی و حضوری و ایمیل.

## کارگروه تخصصی نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه

کارگروه تخصصی نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه به عنوان بازوی فکری و علمی دفتر ناک آموزش به منظور طراحی و تدوین برنامه‌های نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی، طراحی الگوهای مناسب به منظور نظارت و ارزیابی بر ابعاد مختلف آموزشی دانشگاه، تهیه گزارش‌های تحلیلی از وضعیت کمی و کیفی آموزش در دانشگاه به منظور ارتقای کیفیت و بررسی کارشناسی موضوعات ارجاع شده از سوی معاونت آموزشی دانشگاه تشکیل شده است.



# نگاهی به آیین نامه و شیوه نامه اجرایی بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/مدرسان

«آیین نامه بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/مدرسان دانشگاه فردوسی مشهد» در راستای کمک به تحقق نخستین هدف از اهداف سند راهبردی دانشگاه و نظر به ضرورت نظارت و ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی / مدرسان دانشگاه با هدف ارتقاء کیفیت و بهبود عملکرد، شناسایی اعضای هیأت علمی/ مدرسان شایسته تقدیر، ارائه بازخوردهای اصلاحی به عضو هیأت علمی/ مدرسان و مدیران ذی ربط؛ برگزاری کارگاه های آموزشی حسب مورد و بهره گیری مناسب از منابع انسانی دانشگاه در جلسه ۱۳۹۶/۰۵/۱۰ شورای نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت (ناتک) دانشگاه تصویب شد. همچنین به منظور عملیاتی سازی این آیین نامه در تاریخ ۱۳۹۷/۱۰/۱۸ «شیوه نامه اجرایی فرایند بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/ مدرسان دانشگاه فردوسی مشهد» به تصویب شورای ناتک دانشگاه رسید. بر اساس این شیوه نامه اهداف بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/مدرسان دانشگاه به شرح زیر می باشد:

- ❖ شناسایی نقاط قوت و ضعف آموزشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه؛
- ❖ ارائه بازخوردهای انگیزشی (تشویق) و اصلاحی (تذکر) به اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه؛
- ❖ تهیه اطلاعات لازم برای مدیران؛
- ❖ پیشنهاد اعضای هیأت علمی نمونه در هفته آموزش؛
- ❖ پیشنهاد برگزاری کارگاه های آموزشی مورد نیاز.

ویژگی های شیوه نامه اجرایی فرایند بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی/ مدرسان به صورت خلاصه به شرح زیر است:

دوره ارزشیابی	برای اعضای هیأت علمی، چهار نیمسال منتهی به زمان اجرای فرایند و برای مدرسان یک نیمسال تحصیلی
ترکیب افراد در جلسه بررسی عملکرد آموزشی	مدیر ناتک آموزشی، رئیس و معاون آموزشی دانشکده و مدیر گروه آموزشی
نحوه انتخاب اولیه مشمول بازخورد (تشویق و تذکر)	توسط گروه تخصصی مشاوره آماری و براساس سیاست های تعیین شده
سطوح تشویق اعضای هیأت علمی	الف) در سطح گروه آموزشی: حداکثر بیست درصد از اعضای هیأت علمی در هر گروه آموزشی. ب) در سطح دانشکده: حداکثر پنج درصد اعضای هیأت علمی در هر دانشکده. پ) در سطح دانشگاه: حداکثر دو درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه در هر یک از گروه های پنجگانه
امکان انتخاب افراد در دوره های متوالی	اعضای هیأت علمی برای تشویق در دوره دوم به بعد، علاوه بر اخذ نمره بالاتر نسبت به گروه همگن، لازم است از رشد مثبت در مقایسه با دوره قبل نیز برخوردار باشند.
انتخاب مدرسان مدعو نمونه	حداکثر پنج درصد از مدرسان دانشکده مبدأ به شرط آنکه نمره آنها از میانگین نمره اعضای هیأت علمی گروه مبدأ بیشتر باشد.
نحوه بازخورد اصلاحی	به دو صورت «مدرس-درس» و «برایند دوره ارزشیابی» انجام می شود.
بازخورد اصلاحی بر اساس مدرس-درس	درس هایی که نسبت به سایر درس ها از نتیجه ارزشیابی کمتری (به طور قابل توجه) برخوردار باشند
بازخورد اصلاحی بر اساس میانگین نمره دوره ارزشیابی	بازخورد اصلاحی بر اساس میانگین نمره دوره ارزشیابی بر اساس محاسبات تیم آماری پیشنهاد و در جلسه با بررسی کیفی افراد مشمول مشخص می شوند.



# برگزاری جلسات بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه

بر اساس آیین‌نامه و شیوه‌نامه فوق‌الذکر جلسات بررسی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه برگزار می‌شود و با بررسی کیفی آمارهای ارائه شده توسط تیم مشاوره آماری، افراد مشمول بازخورد تشویقی یا اصلاحی مشخص و بر اساس دفعات انتخاب، مشمول تشویق یا تذکر اصلاحی می‌گردند. به منظور قدردانی از افراد مشمول بازخورد تشویقی در هفته آموزش، علاوه بر بررسی نمرات ارزشیابی، عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی در ثبت به موقع نمرات، ارائه طرح درس و تکمیل برنامه حضور مورد بررسی قرار می‌گیرد.



در زیر آمار مربوط به افراد مشمول در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تفکیک دانشکده و نوع بازخورد ارائه شده است.

الزام شرکت در دوره‌های آموزشی	قطع همکاری	معرفی به کمیته منتخب	معرفی به مرکز آیس	مشمولین بازخورد اصلاحی		مشمولین تشویق	تعداد جلسه	
				شفاهی	کتبی			
-	-	۵	۲۶	۳۲	۸۲	۱۹۱	۶۲	هیأت علمی
۱۴	۱۰۰	-	-	۱۴۳	۳	۸۱	۶۲	غیر هیأت علمی

## تصاویر جلسات بازخورد به عملکرد آموزشی و تقدیر از اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه





# تحلیل نقاط قوت و ضعف اساتید؛ از دیدگاه دانشجویان

حسین اکبری؛

رئیس گروه نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزشی



یکی از اقدامات دفتر ناکت آموزشی در فرایند ارزشیابی از کیفیت تدریس اساتید، ایجاد امکان اظهارنظر در مورد نقاط قوت و ضعف اساتید و مدرسان مدعو توسط دانشجویان در کنار تکمیل فرم‌های ارزشیابی - که عموماً با سؤالاتی مشخص صورت می‌گیرد - است. این امکان فرصتی را فراهم می‌کند تا دانشجویان دیدگاه خود را در مورد نقاط قوت و ضعف اساتید و مدرسان به صورت کیفی ذکر نمایند. کدگذاری و مقوله‌بندی این نظرات الگویی از مهمترین ویژگی‌های تدریسی، شخصیتی و اجتماعی اساتید را از دیدگاه دانشجویان نشان می‌دهد. شکل یک واژه گرافی تحلیل ۱۲۱۳۴ دیدگاه در ارتباط با نقاط قوت و ۳۸۹۸ دیدگاه در ارتباط با نقاط ضعف اساتید و مدرسان دانشگاه را نشان می‌دهد.



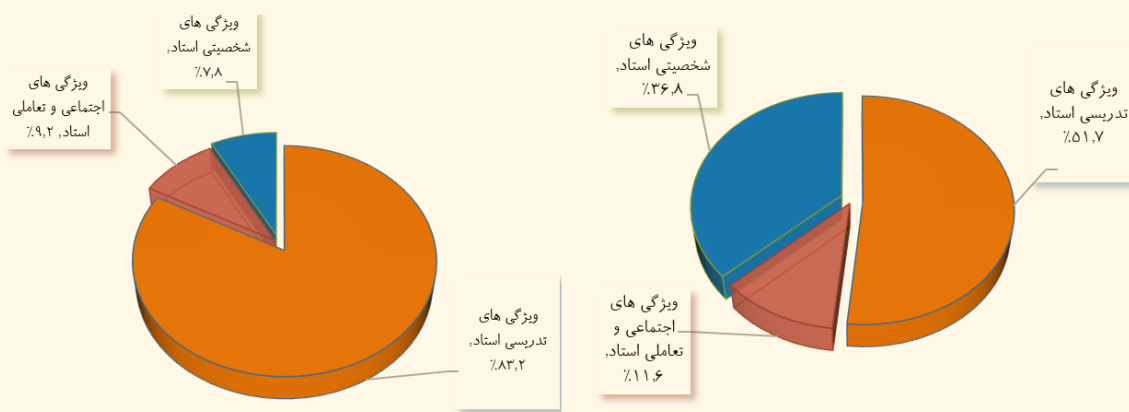
شکل ۱. واژه گرافی نقاط قوت (سمت راست) و نقاط ضعف (سمت راست) اساتید از دیدگاه دانشجویان

آنچنانکه واژه گرافی‌ها نشان می‌دهند مهمترین نقاط قوت اساتید از دیدگاه دانشجویان تسلط در تدریس، خوش اخلاق بودن، شیوه تدریس مناسب، توانایی علمی بالا و رفتار محترمانه با دانشجویان است. دسته‌بندی ویژگی‌های مورد اشاره نشان می‌دهد که ویژگی‌های تدریسی استاد با ۵۱.۷ درصد بیشترین نقاط قوت ذکر شده توسط دانشجویان را تشکیل داده است، ویژگی‌های شخصیتی با ۳۶.۸ و ویژگی‌های اجتماعی و تعاملی استاد با ۱۱.۶ درصد در رده‌های بعدی قرار دارند. بنابراین می‌توان دید که در کنار ویژگی‌های تدریسی استاد مانند تسلط علمی، شیوه تدریس و ...، ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. در حقیقت هر دو جنبه سازه ذهنی دانشجویان از نقش «استاد خوب» را شکل می‌دهند.

اما از سوی دیگر در تحلیل نقاط ضعف اساتید سخت‌گیری زیاد، عدم تسلط در تدریس، شیوه تدریس نامناسب، تدریس سریع مطالب، عدم توانایی در انتقال مطالب، کسل‌کننده بودن کلاس و ارزشیابی نامناسب به عنوان مهمترین نقاط ضعف اساتید ذکر شده است. البته نکته جالب در تحلیل بیشتر نظرات دانشجویان نشان می‌دهد که سخت‌گیری زیاد از نقاط ضعف اساتیدی است که دارای نمره ارزشیابی بالا می‌باشند. به عبارت دیگر دانشجویان در کنار ارزشیابی مناسب استاد، سخت‌گیری زیاد را به عنوان یک نقطه ضعف ذکر کرده‌اند. دسته‌بندی نظرات دانشجویان نشان می‌دهد که ویژگی‌های تدریسی اساتید با ۸۳.۲ درصد بیشتر نقاط ضعف ذکر شده برای اساتید می‌باشد. ویژگی‌های اجتماعی و تعاملی با ۹.۲ درصد و ویژگی‌های شخصیتی با ۷.۸ درصد در رده‌های بعدی قرار دارند.

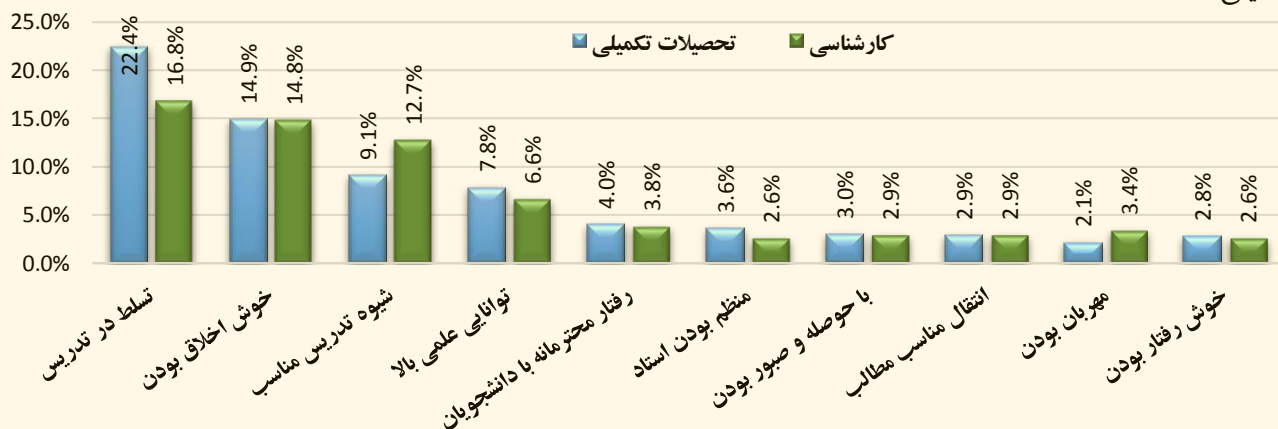
در نمودار ۲ و ۳ مهمترین نقاط قوت و ضعف اساتید از دیدگاه دانشجویان به تفکیک مقطع تحصیلی آمده است.

آنچنانکه نمودار ۲ نشان می‌دهد مهم‌ترین تفاوت در مقطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی، اهمیت بیشتر تسلط در تدریس برای دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی و شیوه تدریس مناسب برای دانشجویان کارشناسی می‌باشد.



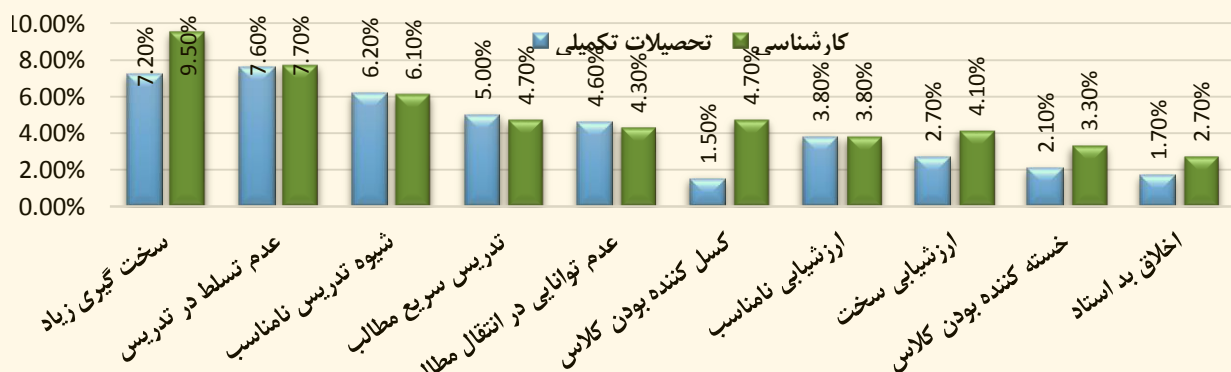
نمودار ۱. دسته بندی نقاط قوت (نمودار راست) و نقاط ضعف (نمودار چپ) کلیه نظرات دانشجویان

همچنین مطابق با نمودار ۳ مهمترین تفاوت در نقاط ضعف اساتید در دو مقطع اهمیت بیشتر سخت‌گیری زیاد، کسل و خسته‌کننده بودن کلاس و ارزشیابی سخت در بین دانشجویان کارشناسی نسبت به دانشجویان تحصیلات تکمیلی است.



نمودار ۲. مهمترین نقاط قوت اساتید از دیدگاه دانشجویان به تفکیک مقطع (درصد)

به عبارت دیگر دانشجویان در کنار ارزشیابی مناسب استاد، سخت‌گیری زیاد را به عنوان یک نقطه ضعف ذکر کرده‌اند. دسته‌بندی نظرات دانشجویان نشان می‌دهد که ویژگی‌های تدریسی اساتید با ۸۳.۲ درصد بیشتر نقاط ضعف ذکر شده برای اساتید می‌باشد. ویژگی‌های اجتماعی و تعاملی با ۹.۲ درصد و ویژگی‌های شخصیتی با ۷.۸ درصد در رده‌های بعدی قرار دارند.



نمودار ۳. مهمترین نقاط ضعف اساتید از دیدگاه دانشجویان به تفکیک مقطع (درصد)

## کیفیت آموزش عالی به مثابه جلوهای از فرهنگ دانشگاهی



داود قرونه؛

استادیار گروه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد

D.ghoroneh@um.ac.ir

فرهنگ دانشگاهی، سبک زندگی اعضای دانشگاه است و شامل نظام باورها، انتظارات، ارزش‌ها، و هنجارها درباره نحوه عملکرد دانشگاهی می‌شود. از طریق فرهنگ دانشگاهی است که افراد دانشگاهی معنی نهفته در صور نمادین را درک می‌کنند و به کمک آن با هم ارتباط برقرار کرده و در تجارب، دریافت‌ها و باورهای مشترک با یکدیگر سهیم می‌شوند. این تجارب و باورهای مشترک نوع خاصی از هویت را برای انسان دانشگاهی شکل می‌دهد (فاضلی، ۱۳۸۷: ۹۲). فرهنگ دانشگاهی در فضای معانی و نمادین خود، روال‌ها و قواعد و الگوهای اجتماعی و تعاملی متمایزی را پرورش می‌دهد که حتی به صورت آیینی و مراسمی نیز ظاهر می‌شود (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۱۲۷). لذا، دانشگاه به واسطه فرهنگ دانشگاهی است که به عنوان یک محیط علمی شناخته می‌شود. فرهنگ دانشگاهی نیز به واسطه عادت‌واره‌های معینی که ایجاد می‌کند بر نگرش و رفتار اعضای دانشگاه در ارتباط با موضوعات مختلف اعمال نفوذ می‌کند. یکی از این موضوعات اساسی، کیفیت ارائه خدمات آموزش عالی است.

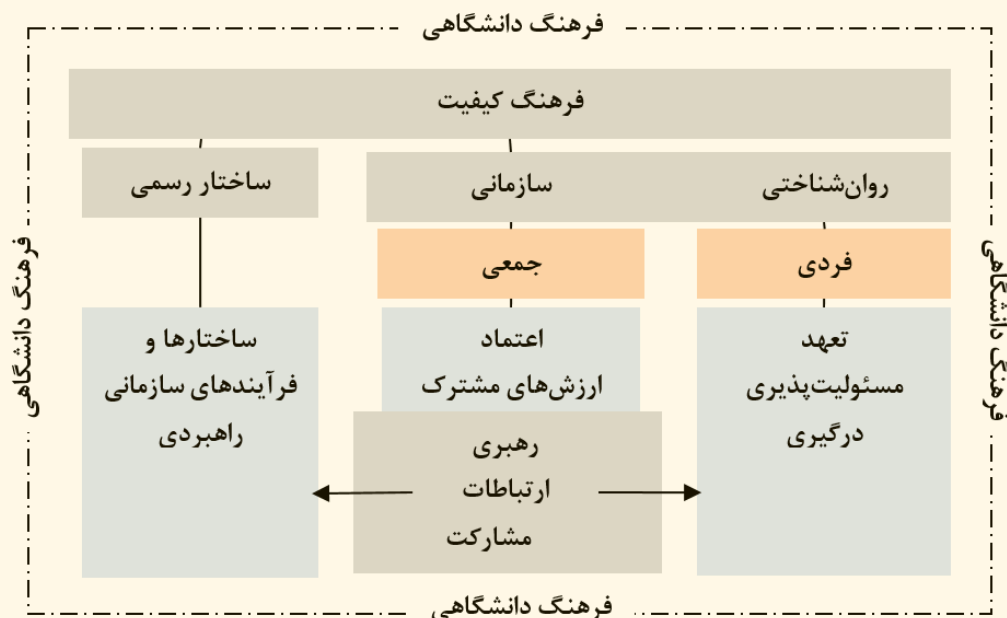
در ارتقای کیفیت آموزش عالی عوامل و متغیرهای مختلفی تأثیرگذار هستند که یکی از مهم‌ترین آنها فرهنگ دانشگاهی است. فرهنگ حاکم بر دانشگاه می‌تواند پیش‌برنده و یا بازدارنده کیفیت در دانشگاه باشد. اینکه چه چیزی در محیط دانشگاه به عنوان ارزش تلقی شود و اعضای دانشگاه چه رفتارها، هنجارها، آداب و رسوم و نگرش‌هایی داشته باشند، تا حدود زیادی سرنوشت و کیفیت علم و دانش را در آن دانشگاه تعیین می‌کند.

فرهنگ ارتقای کیفیت در دانشگاه در طی فرآیند انجام فعالیت‌های دانشگاهی یا فرآیند جامعه‌پذیری دانشگاهی ساخته و پرداخته می‌شود. به این ترتیب که در فرآیند آموزش، پژوهش، یادگیری، اجتماعات علمی، اعطای امتیازات و درجات، و سایر فرآیندهای دانشگاهی است که ارزش‌ها، هنجارها، عادات، و روش‌های تفکر و عمل نیز آموخته و درونی می‌شود. اینکه طی فرآیندهای دانشگاهی تا چه اندازه از ارتقای کیفیت حمایت شود و به‌ویژه در اعطای امتیازات و درجات دانشگاهی، تا چه اندازه موضوع کیفیت به عنوان یک متغیر اصلی و مهم مد نظر قرار گیرد، بر شکل‌گیری و توسعه فرهنگ ارتقای کیفیت تأثیرگذار است.

به منظور ارتقای فرهنگ کیفیت، دانشگاه باید سازوکارهای رسمی و غیررسمی خود را بر محور کیفیت تنظیم نماید. به‌ویژه سیاست‌گذاران و رهبران دانشگاه در تصمیم‌گیری‌های خود باید موضوع کیفیت را به عنوان یک متغیر مهم لحاظ کنند. پر واضح است که اگر سیاست‌های تشویقی دانشگاه بر کیفیت خدمات علمی و اثرات اجتماعی آن متمرکز باشد، می‌توان انتظار داشت که رفتارهای معطوف به کیفیت و پس از آن فرهنگ کیفیت در دانشگاه رشد پیدا کند.



در فرآیند اشاعه فرهنگ کیفیت در دانشگاه سه دسته عوامل اصلی نقش دارند که با همدیگر ارتباط متقابل دارند: بعد روان‌شناختی (شامل انگیزه، تعهد، مسئولیت‌پذیری، درگیری با کار دانشگاهی، سواد کیفیت، و مهارت و توانایی)، بعد سازمانی (شامل ارزش‌های مشترک، اعتماد متقابل، مشارکت، حمایت مدیران ارشد) و بعد ساختاری (شامل ساختارها، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و فرآیندها (بازرگان، ۱۳۹۰؛ کتمن و همکاران، ۲۰۱۶).



عوامل موثر بر فرهنگ کیفیت (کتمن و همکاران، ۲۰۱۶)

بنابراین، فرهنگ کیفیت به عنوان بخشی از فرهنگ دانشگاهی می‌باید در عادات، افکار و رفتارهای کنشگران آن شامل استادان، دانشجویان، مدیران دانشگاه، دانشکده و گروه‌های علمی قابل مشاهده و درک باشد. دستیابی به کیفیت مستمر فعالیت‌های دانشگاهی مستلزم اشاعه این فرهنگ از طریق تقویت ابعاد فرهنگی و تقویت ساختار سازمانی مناسب آن است. کیفیت آموزش عالی صرفاً یک امر ساختاری، دستوری، سفارشی و تبدیلی نیست بلکه بیشتر امری فرهنگی و نرم‌افزاری است. دانشگاه‌های برتر دانشگاه‌هایی هستند که توانسته‌اند با ایجاد نوع خاصی از فرهنگ دانشگاهی و نوع خاصی از سبک زندگی دانشگاهی، بروندهای قابل ملاحظه‌ای را به جامعه عرضه کنند. فرهنگ دانشگاهی حامی ارتقای مستمر کیفیت می‌تواند تحولی در توسعه علمی و اجتماعی ایجاد کند.

#### منابع

بازرگان، عباس (۱۳۹۰). فرهنگ کیفیت و نقش آن در دستیابی به عملکرد مطلوب دانشگاه‌ها. فصلنامه آموزش مهندسی ایران. ۱۳ (۵۰)، ۶۳-۷۲.  
فاضلی، نعمت‌اله (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه. تهران: ثالث.  
فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. تهران: نشر نی.

Kottmann, A., et al. (2016). How Can One Create a Culture for Quality Enhancement?. Final Report. Center for Higher Education Policy Studies.  
<http://www.nokut.no>

# کیفیت‌سازی فرایند ارزشیابی و نظارت بر فرایندهای آموزشی در گفتگو با رئیس گروه ناتک آموزشی دانشگاه

یکی از مهمترین جنبه‌های فرایند ارزشیابی و نظارت بر عملکردهای آموزشی اعضای هیأت علمی، بررسی کیفی این عملکردها است. شیوه مرسوم در بررسی عملکرد اعضای هیأت علمی استفاده از فرم‌های ارزشیابی در قالب پاسخ‌های کمی و عددی به مؤلفه‌های ثابت برای تمام اساتید و دروس است. این شیوه علی‌رغم مزایایی که در ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید دارد با انتقاداتی نیز روبرو می‌باشد. در مصاحبه پیش‌رو با دکتر حسین اکبری، رئیس گروه نظارت، ارزشیابی و تضمین کیفیت (ناتک) آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد در ارتباط با اقدامات این دفتر برای کیفیت‌سازی فرایند ارزشیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی به گفتگو نشستیم:

## لزوم توجه به ارزشیابی و نظارت کیفی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی چیست؟

مهمترین روش ارزشیابی و سنجش کیفیت تدریس اساتید در حال حاضر روش‌های کمی است زیرا استفاده از روش‌های کمی به‌ویژه در دانشگاه‌های بزرگ فرایند ارزشیابی و نظارت را سریع‌تر و آسان‌تر می‌کند و امکان مقایسه بین افراد را فراهم می‌آورد. این سنجش عمدتاً با استفاده از فرم‌های ارزشیابی که دانشجویان در پایان هر نیمسال از کیفیت تدریس استاد تکمیل می‌کنند بدست می‌آید. این روش هر چند از نظر اجرایی مزایایی دارد ولی همانند هر سنجش دیگری با خطاهایی همراه است. مهم‌ترین چالش روش‌های کمی عدم امکان بررسی کیفی و دقیق عملکرد اساتید با توجه به تنوع رشته‌ها، دروس و سبک‌های تدریسی است. بنابراین برای سنجش دقیق‌تر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی نیازمند استفاده از روش‌های کیفی در کنار روش‌های کمی در فرایند ارزشیابی عملکرد اساتید دانشگاه هستیم.

## در دوره فعلی مدیریت دفتر ناتک آموزشی چه اقداماتی برای کیفیت‌سازی فرایند ارزشیابی و نظارت بر عملکرد اعضای هیأت علمی انجام شده است؟

یکی از مهم‌ترین هدف‌گذاری‌های دفتر ناتک آموزشی از سوی معاونت آموزشی دانشگاه در دوره فعلی توجه به روش‌های کیفی در کنار روش‌های کمی و تنوع‌بخشیدن به روش‌های ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی است. یکی از اولین اقدامات دفتر در این زمینه اصلاح فرم‌های ارزشیابی بر اساس شرایط خاص دروس مختلف بود. هر چند از قبل فرم‌های ارزشیابی برای دسته‌های دروس مختلف طراحی شده بود ولی در این دوره سعی شد تا این تنوع بیشتر و فرم‌ها بر اساس اقتضائات هر گروه از دروس مجدداً طراحی گردد. برای این منظور چند طرح پژوهشی برای بازنگری در فرم‌ها تعریف و با نظر کارشناسان مربوطه به‌ویژه از دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فرم‌ها اصلاح گردید. همچنین به منظور دریافت بازخوردهای کیفی از دانشجویان در آخر فرم‌های ارزشیابی دو سؤال به صورت باز برای نوشتن نقاط قوت و ضعف استاد در هر درس قرار گرفت تا نظرات کیفی دانشجویان در مورد اساتید دریافت گردد. این نظرات در ارزشیابی کیفی عملکرد اعضای هیأت علمی از اهمیت بسیاری برخوردار است. همچنین انطباق فرم‌های ارزشیابی با الگوی مفهومی آموزش دانشگاه زیربنای علمی‌تری به این فرم‌ها داد و عملاً مبنایی برای بازنویسی سؤالات آنها به صورت علمی‌تر فراهم آورد.

یکی دیگر از اقدامات دفتر نظارت توجه به جنبه‌های مختلف عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی بود. در دوره‌های قبلی برای فرایندهایی مانند ترفیع، ارتقا و تبدیل وضعیت تنها نتیجه فرم‌های ارزشیابی دانشجویان برای اساتید محاسبه و ملاک تصمیم‌گیری قرار می‌گرفت ولی در حال حاضر حدود ۲۵ مؤلفه برای عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مد نظر قرار می‌گیرد و فرم مربوطه حاوی اطلاعات کلیه فعالیت‌های آموزشی عضو هیأت علمی تکمیل و برای تصمیم‌گیری ارسال می‌گردد. بنابراین در کنار اهمیت ارزشیابی دانشجویان، سایر فعالیت‌های آموزشی اساتید نیز برجسته شده و نگاهی جامع‌تر و فراگیرتر به عملکرد اعضای هیأت علمی ایجاد شده است.



مشاهده کلاسی از روش‌های کیفی است که در دانشگاه‌های برتر دنیا به عنوان یکی از روش‌های اصلی نظارت و ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی استفاده می‌شود. در دانشگاه فردوسی مشهد نیز از این روش برای ارزشیابی اعضای هیأت علمی که تصمیم‌گیری در مورد آنها نیاز به بررسی‌های کیفی دارد و اساتید جدیدالاستخدام اجرا شده و با استفاده از متخصصین آموزشی و اساتید باتجربه نحوه تدریس اساتید مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و گزارش مشاهده کلاسی برای دفتر ناک آموزش ارسال می‌گردد.

از دیگر برنامه‌های دفتر ناک آموزش در بحث کیفی‌سازی فرایند تدریس توجه و تأکید خاص بر تکمیل برنامه حضور اساتید در دانشگاه و تکمیل طرح درس‌ها می‌باشد. این دو مورد به خاطر تأثیر زیاد بر فرایند آموزش اعضای هیأت علمی، در ارزشیابی‌ها و نظارت‌های دفتر ناک آموزش از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

همچنین در جلسات بازخورد به عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی که هر ساله به منظور بررسی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه و انتخاب افراد مشمول بازخورد تشویقی و اصلاحی برگزار می‌شود، توجه به تمام جنبه‌های عملکرد آموزشی افراد به‌ویژه تحلیل‌های کیفی مدنظر بوده و مبنای تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد.

خوشبختانه با راه‌اندازی مرکز آیس (آموزش، یادگیری و سنجش) در معاونت آموزشی دانشگاه انجام مشاوره‌ها و برگزاری دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی بصورت هدفمند و نظام‌مند صورت می‌گیرد و افرادی که در بررسی‌های کمی و کیفی دفتر ناک نیاز به ارزیابی‌های کیفی بیشتر دارند به این مرکز معرفی و از خدمات مشاوره‌ای و توانمندسازی آن استفاده می‌کنند.

### به نظر شما چه اقدامات دیگری باید در این جهت انجام شود؟

قطعاً ادامه فرایندهای موجود همراه با رفع نواقص‌ها در کیفی‌سازی فرایند ارزشیابی و نظارت بسیار مؤثر است. هرچند اقداماتی مانند گسترش مشاهده کلاسی توسط افراد هم‌تا یا متخصصان آموزشی و اساتید با تجربه، انعطاف‌پذیری بیشتر فرم‌های ارزشیابی منطبق با اقتضائات هر درس، امکان ایجاد گروه‌های کانونی کوچک با حضور دانشجویان و تقویت ارتباط با بدنه دانشجویی به‌ویژه در قالب انجمن‌های صنفی می‌تواند به کیفی‌تر شدن فرایند ارزشیابی و نظارت بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی منجر شود.

### این اقدامات تا چه اندازه می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی در دانشگاه کمک کند؟

قطعاً سنجش کیفیت آموزشی اعضای هیأت علمی با یک روش ممکن نیست. تنوع بخشیدن به روش‌های ارزشیابی و نظارت می‌تواند به هدف نهایی که بهبود و تضمین کیفیت آموزشی در دانشگاه و ارتقای آموزش به‌عنوان رسالت اصلی دانشگاه، کمک شایان توجهی نماید. بنابراین به هر میزان که بتوان ارزشیابی واقعی‌تری از عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی انجام داد می‌توان برنامه‌ریزی اصولی‌تری برای رفع چالش‌های آموزشی و افزایش کیفیت و اثربخشی این آموزش‌ها برای ایجاد جامعه‌ای بهتر انجام داد.





## چک لیست مشاهده کلاسی؛



چک لیست مشاهده کلاسی، لیستی از مهم ترین مؤلفه های مورد توجه در ارزشیابی از طریق مشاهده کلاسی است که از ترکیب چند کاربرگ از دانشگاه های معتبر جهان تهیه شده است. معاونت آموزشی این چک لیست می تواند به عنوان ابزاری برای خود ارزیابی در تدریس توسط اساتید و مدرسان دانشگاهی استفاده گردد.

ابعاد	مؤلفه ها
سازمان و مدیریت کلاس	مدرس به موقع در کلاس حاضر می شود.
	وضعیت ظاهری و پوشش مدرس مناسب می باشد.
	مدرس حضور و غیاب را انجام می دهد.
	مدرس توانایی برقراری نظم کلاسی را دارد.
	مدرس اهداف کلاس و درس در ابتدای هر مبحث به روشنی بیان می کند.
	مدرس رابطه مبحث کلاسی را با سایر مباحث کلاس (مباحث گذشته و آینده) به روشنی بیان می کند.
	مدرس دانشجویان را به مشارکت در فرایند یادگیری تشویق می کند.
	مدرس برای آموزش و تدریس از خود ذوق و شوق نشان می دهد.
	مدرس از زمان کلاس بطور مؤثر استفاده می کند.
	مدرس مباحث کلاسی را بطور منطقی ارائه می کند.
استراتژی ها و فنون تدریس	مدرس مباحث را با مثال ها و نمونه های واقعی توضیح می دهد.
	مدرس از شوخی و طنز برای جلوگیری از یکنواختی و جذابیت بحث به طور مناسب استفاده می کند.
	مدرس از عبارات و جملات انتقالی بین مباحث و بخش های کلاس استفاده می کند.
	مدرس خلاصه ای از مباحث کلاسی در پایان کلاس یا هر مبحث کلاسی ارائه می دهد.
	مدرس از فناوری ها و سایر ابزارهای کمک آموزشی به طور مؤثر استفاده می کند.
	مدرس بیش از یک شیوه از تدریس را در کلاس ارائه می کند (تنوع در تدریس).
	مدرس از سؤال های مناسب برای طرح بحث در کلاس استفاده می کند.
	مدرس بعد از پرسیدن سؤالات مکث می کند.
	مدرس به دانشجو برای گسترش و درک بهتر پاسخ ارائه شده کمک می کند.
	مدرس زمان مناسب برای تفکر و آمادگی برای مشارکت در بحث به دانشجویان می دهد.
دانش محتوایی	مدرس زمان مناسب برای طرح بحث یا پاسخ به دانشجویان می دهد.
	مدرس توضیحات و پاسخ های روشن را به سؤالات دانشجویان ارائه می دهد.
	مدرس تفکر انتقادی و تحلیل را تشویق می کند.
	مدرس بطور مناسب توجه دانشجویان را به کلاس جلب می کند.
	مدرس تمرینات و تکالیف مناسب برای تقویت یادگیری ارائه می کند.
	مدرس از تقویت مثبت (تشویق) در آموزش استفاده می کند.
	مدرس مفاهیم و اصطلاحات مرتبط با بحث را برای دانشجویان تشریح می کند.
	مدرس بر نقاط کلیدی بحث تأکید می کند.
	مدرس ایده های مهم را به سادگی و واضح توضیح می دهد.
	مدرس مباحث پیچیده و مشکل را با ذکر مثال ها و توضیحات کافی آموزش می دهد.
مهارت های ارائه	مباحث ارائه شده با وضعیت دانشجویان متناسب است.
	مدرس از مثال های بومی و عینی برای تعمیق و ارتباط دانشجویان با مباحث و مشکلات جامعه استفاده می کند.
	مدرس دارای نظم فکری مناسب در مورد مباحث ارائه شده است.
	مدرس دارای طرح درس مناسب برای مباحث ارائه شده است.
	صدای مدرس قابل شنیدن و به اندازه کافی بلند است.
	صدا و لهجه مدرس برای دانشجویان قابل فهم است.
	مدرس تن صدای خود را برای تأکید، جلب توجه و جلوگیری از خستگی تغییر می دهد.
	مدرس تماس چشمی با دانشجویان در سراسر کلاس برقرار می کند.
	مدرس از خواندن طولانی مدت از یادداشته ها یا متون اجتناب می کند.
	مدرس با سرعتی صحبت می کند که دانشجویان را قادر می سازد تا مطالب مورد نظر خود را یادداشت کنند.
مشارکت کلاسی	مدرس از ارتباطات غیر کلامی با دانشجویان استفاده می کند (برای تشویق، توجه دادن، سؤال کردن، به تفکر واداشتن و ...)
	مدرس توانایی جلب توجه دانشجویان به درس را دارد.
	مدرس از دانشجویان در ارتباط با بحث بازخورد می گیرد (نظر دانشجو در ارتباط با بحث).
	مدرس دانشجویان را به بحث و طرح سؤال تشویق می کند.
	مدرس ایده های دانشجویان را در کلاس به بحث می گذارد.
	مدرس دانشجویانی که در کلاس مشارکت نمی کنند را با تشویق به بحث وارد می کند.
	مدرس در درگیری یا تفاوت در عقاید دانشجویان به درستی میانجی گری و بحث را مدیریت می کند.
	مدرس جهت واضح و روشنی برای فعالیت های دانشجویان فراهم می آورد.
	مدرس بین عقیده و واقعیت تمایز قائل می شود و به عقاید دانشجویان احترام می گذارد.
	مدرس به پاسخ های اشتباه یا مباحث نادرست دانشجویان به درستی واکنش نشان می دهد.
مشارکت کلاسی	مدرس از تحقیر دانشجویان در کلاس اجتناب می کند.
	مدرس به انتقادات دانشجویان به خوبی واکنش نشان می دهد.



## ارزشیابی مبتنی بر سازنده‌گرایی اجتماعی از دانشجویان در موقعیت‌های یادگیری الکترونیکی

حسین کارشکی؛

دانشیار روان‌شناسی تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

kareshki@um.ac.ir

رویکرد یادگیری که بهتر به تبیین شرایط یادگیری و نیز ارزشیابی آن در مدارس و به خصوص دانشگاه‌های جدید پرداخته است، سازنده‌گرایی اجتماعی است. ضرورت توجه به این رویکرد در آموزش الکترونیکی که امروزه گریزناپذیر شده است. دانشجو در محیط یادگیری قرار گرفته است که فقط جریان یادگیری از طرف یک معلم توانمند مسلط و دانا به سمت یادگیرنده مشتاق کم‌دانش نیست. گروه‌ها و منابع یادگیری متعددی دانشجو را احاطه کرده که در تعامل با دانشجو، هم‌کلاسی‌ها، دیگران و استاد و دانش گذشته و دانش ضمنی و معمول خود او به خلق دانشی می‌پردازند که روان‌شناسان به آن هم ساخت‌دهی دانش می‌گویند. همه منابع ذکر شده در خلق دانش جدید شخصی دانشجو نقش دارند.

سازنده‌گرایی اجتماعی در نقد رویکردهای سنتی یادگیری همچون سازنده‌گرایی و رفتاری‌نگری که قرن‌ها در محیط‌های آموزشی قالب بوده است، ایجاد شد. گرچه رویکردهای سنتی بر اهمیت تکرار و جذابیت تأکید داشتند اما رویکرد سازنده‌گرایی اجتماعی بر مبنای اجتماعی یادگیری و هم ساخت‌دهی تأکید دارد. «موقعیت‌های اجتماعی و ارتباط با دیگران فرصت‌هایی را برای یادگیرندگان فراهم می‌آورد تا در رویارویی با تفکر دیگران و مشارکت در خلق ادراک جمعی، درک خود را ارزیابی و تصحیح کنند». نقش فرهنگ، اجتماع و تاریخ و زبان و تعامل‌های اجتماعی برجسته است. دانش صرفاً محصول فرایندهای تعاملی و ارتباط متقابل افراد با همدیگر است. بر این اساس پالینسکار (۱۹۹۸) معتقد است رویکردهای سازنده‌گرایی اجتماعی بر نقش و تعامل فرایندهای اجتماعی و شخصی در هم ساخت‌دهی دانش تأکید می‌کند. علاوه بر این او معتقد است: «...سازنده‌گرایی دیگری [اجتماعی] وجود دارد که ایده دانش عینی را رد می‌کند و به جای آن معتقد است که دانش در اثر درگیری شخص در دیالوگی با دیگران تحول می‌یابد». با غلبه و نیز پذیرش رویکرد سازنده‌گرایی در یادگیری و آموزش و با حضور در عصر آموزش الکترونیکی و غلبه بحران کرونا در تغییر نظام آموزشی و الکترونیکی کردن آن، پذیرش نقش‌های جدید استادان و نیز رویکردهای ارزشیابی جدید اجتناب‌ناپذیر است.

### مهم‌ترین اصول این رویکرد عبارتند از:

- اصالت هم ساخت‌دهی (همه با هم در شکل‌گیری دانش و رشد همدیگر نقش داریم)؛
- شکل‌گیری تفکر در زمینه اجتماعی و فیزیکی و نه درون ذهن افراد؛
- اهمیت تعامل اجتماعی، زبان و فرهنگ در یادگیری و آموزش در همه زمینه‌ها؛
- تأکید بر محیط‌های یادگیری پیچیده و نه محیط‌های جداشده از جامعه و صنعت؛

- اثربخشی روش‌های بحث واقعی و یادگیری فعال و یادگیرنده‌محور؛
- اهمیت درگیر کردن حواس چندگانه؛
- اهمیت طرح دیدگاه‌های چندگانه؛
- نقش متقابل معلم و دانش‌آموز در یادگیری همدیگر؛
- یادگیری در محیط سرشار از حل مسئله؛
- توجه به معلومات قبلی، تجربه‌ها و انتظارات دانش‌آموزان.

ارزشیابی مبتنی بر سازنده‌گرایی اجتماعی در محیط‌های یادگیری حضوری و الکترونیکی و ترکیبی با پذیرش غلبه سازنده‌گرایی اجتماعی در جریان آموزش و یادگیری، ارزشیابی آموزش و فرایند آن هم دچار تحول خواهد شد.

### **ویژگی اصلی ارزشیابی از این منظر، ارزشیابی تعامل، فرایند، بازده واقعی و پیچیدگی است:**

- ارزشیابی بخشی از آموزش و در خدمت آن است، نه اینکه آموزش در خدمت آن باشد.
- مبتنی بر بازده‌های واقعی است، لذا تکالیفی که در موقعیت‌های واقعی اجرا شده باشند، نسبت به تکالیف ذهنی ساخته شده و کلاسی، تکالیف و روش‌های مناسب‌تری است.
- ارزشیابی باید مبتنی بر سطوح بالای حیطه شناختی مثل کاربرد، تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و خلاقیت و نه صرفاً انتقال دانش و فهم مطالب درسی باشد.
- تأکید بر فرایند یادگیری و نه فراورده. استادان فقط به نتیجه امتحان توجه نکنند بلکه فرایندهای یادگیری و رشد دانشجو، امکانات او را هم در نظر گیرند.
- ارزشیابی مبتنی بر سازنده‌گرایی اجتماعی هم گذشته‌نگر و هم آینده‌نگر است. هم به این موضوع می‌پردازد که این عملکرد و نمره در چه شرایطی به دست آمده و هم به این موضوع می‌پردازد که آیا این نمرات و معدل و این عملکرد قادر به پیش‌بینی آینده شغلی و زندگی فرد است یا خیر؟

- توازن میان تکالیف دشوار و آسان و پرهیز از تکالیف خیلی ساده و خیلی سخت
- تأمین حمایت آموزشی و نظارت بر فرایند آموزش و یادگیری
- اجتناب از مقایسه‌های اجتماعی و تأکید بر توانمندسازی و نه رتبه‌گرایی
- کلاس‌های بدون تأکید بر نمره، تکلیف‌مدار، کیفی ایجادکننده انگیزه درونی است. به جای تقسیم نمرات در جلسه اول، هدف‌های درس و آموزش و انتظارات جامعه از کلاس مطرح شود.
- تغییر شکل سؤالات از تکالیف بازشناسی حافظه همچون سؤالات چهارگزینه‌ای و کوتاه‌پاسخ به سؤالات تشریحی و پروژه‌محور؛
- طراحی تکالیف و پروژه‌های گروهی و ارزیابی تعامل و فرایندهای شکل گرفته در جریان کار گروهی.

## **فصل‌نامه خبری ترویجی معاونت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد**

سرمدبیر: دکتر رضا پیش‌قدم

مشاور سردبیر: دکتر محسن نوغانی

صفحه‌آرایی: دکتر حمید مسعودی

آدرس: دانشگاه فردوسی مشهد، مرکز آموزش، یادگیری و سنجش (آیس).

تلفن: ۰۵۱ - ۳۸۸۰۴۳۲۰

آدرس سایت: [vpap.um.ac.ir](http://vpap.um.ac.ir)

❖ دانشگاهیان گرامی می‌توانند مطالب تحلیلی خود را جهت درج در فصلنامه به مرکز آیس ارسال نمایند.