

## شیوه نامه ارزیابی همتایان برای تدریس

سیستم های آموزشی و بلاخص سیستم آموزش عالی که رسالت خطیر تربیت نیروی متخصص آینده را به عهده دارند، نیازمند بهره گیری از شیوه های آموزشی روز و بهبود مداوم فرآیندهای آموزشی می باشند. در میان کلیه عوامل تاثیر گذار در عرصه آموزش، نقش آموزشگر بر کسی پوشیده نیست. بر این اساس به طور مستمر ارزیابی هایی از عملکرد آموزشی اساتید به عمل می آید. در نیم قرن اخیر بررسی عملکرد آموزشی اساتید براساس تدوین و تکمیل فرم های ارزشیابی بوده که هر یک از انواع آن، استاد را از دیدگاه متفاوتی مورد ارزیابی قرار می دهد. نتایج حاصله از این فرم ها اگر چه از پایایی مناسبی برخوردار می باشد ولی غالباً در پایان یک دوره کاری به عمل آمده و بیش از آن که در بهبود روش های آموزشی موثر باشد جهت آگاه ساختن مدیران از وضعیت عملکرد عضو هیات علمی و در جهت اتخاذ تصمیم پیرامون تبدیل وضعیت کاری و یا ارتقاء شغلی کاربرد دارد. از این رو لازم است که پیش از ارزیابی عملکرد استاد، به صورت غیر رسمی وی را از نقاط ضعف و قوت موجود در عملکردش آگاه ساخت تا وی بتواند با اصلاح نقاط ضعف و قوت بخشیدن به نقاط مثبت، شیوه تدریس و عملکرد کلی خود را به نحوی تغییر داده که به بهبود و ارتقاء فرآیند آموزش، ایجاد رضایت بیشتر و دستیابی به نتایج بهتر در ارزیابی عملکرد منجر گردد.

### تعریف ارزشیابی همتایان : peer Review

برای ترجمه این عبارت: « ارزیابی حرفه ای بین همتایان » پیشنهاد گردیده است و عبارت از حضور و نظارت یک آموزشگر متبحر و بازدید وی از عملکرد آموزشی استاد همتا و بررسی «نحوه تدریس»، «طراحی دوره آموزشی» و «انتخاب مواد آموزشی» همراه با ارائه بازخورد مناسب می باشد. هدف از این کار بررسی فرآیند آموزشی، شیوه ارائه درس و چگونگی برقراری روابط جهت یادگیری است. در این مشاهدات علاوه بر بررسی مستندات و ساختارهای از پیش تعیین شده، به تعاملات و رفتار کلامی و غیر کلامی استاد و دانشجو توجه می شود. به کارگیری این ابزار در حقیقت رویکرد جلب مشارکت جهت بهبود فرآیند آموزش می باشد.

این شیوه در حقیقت بررسی و ارزیابی عمیق تر فرآیند آموزشی را با استفاده از تجربیات اساتید مجرب میسر می نماید.

### مزایای استفاده از این روش:

- ایجاد انگیزش حرفه ای در اساتید برای انجام تغییرات مطلوب که در نهایت به بهبود فرآیند آموزش منجر خواهد شد.
- استاد مورد مشاهده، با دریافت بازخوردهای مناسب می تواند سیاست های آموزشی خود را در جهت افزایش اثر بخشی آموزش تغییر دهد.
- انجام این فرآیند، فرصت مغتنمی است که همکاران در یک گروه آموزشی مشکلات کاری خود را بایکدیگر در میان بگذارند و در پی ارائه راهکارهایی جهت حل مسائل گروه باشند و پیشنهادهای نیز جهت بر طرف نمودن مشکلات گروه که بر تدریس اساتید موثر است داشته باشند.

### اهداف Peer Review :

فرآیند Peer Review با دو هدف کلی صورت می پذیرد.

**الف) سنجش تکوینی:** با این هدف **Peer Review** ابزاری در جهت اصلاح و بهبود آموزشی تلقی می گردد. با عنایت به نقش اساتید در حیطه آموزش، بهره گیری اساتید از الگوی آموزشی مناسب محرز می گردد. به ویژه آنکه به دلیل فقدان نظام آموزش مدرس دانشگاهی و کم توجهی به مباحث مربوطه به شیوه آموزش در دانشگاه ها نیاز به رسیدگی به این موضوع احساس می گردد. در دانشگاه های علوم پزشکی نیز اساتید غالباً زمانی به کسوت هیات علمی آموزش نائل می آیند که قبل از آن فرصتی برای آموختن شیوه های آموزش و سنجش نداشته اند و تنها به صورت سعی و خطا آموزش هایی را در جایگاه دستیاران بالینی و دانشجویان مقطع دکتری ارائه نموده اند. بدیهی است که در این راستا همواره کوشش هایی به منظور ارتقاء و انتقال تجارب آموزشی و استفاده از روش ها و فنون موثر تر و کارآمد تر به عمل آمده است که اغلب غیر روش مند بوده است. از آن جا که عادات حرفه ای غالباً در ۳-۴ سال ابتدای فعالیت شکل می گیرد لذا بهره گیری از الگوهای حرفه ای و نیز بازخوردهای مناسب و منصفانه روند شکل گیری این جریان را در مسیر صحیح قرار داده و تسریع می نماید. با این هدف بایستی طراحی برنامه **Peer Review** بسیار منعطف بوده و به صورت غیر رسمی انجام پذیرد. به این منظور تنها آگاهی گروه از انجام این فرآیند کفایت می نماید. از مصادیق اهداف تکوینی می توان به موارد زیر اشاره نمود:

اساتید جوان (با سابقه کاری کمتر از سه سال) با هدف بهبود فرآیند آموزش و توسعه فردی دریافت بازخورد از سوی اساتید همتا در دانشکده و یافتن نقاط ضعف و قوت کلاس از دیدگاه همکاران و مدیریت عملکرد به عنوان برنامه توسعه مداوم شغلی

اگر چه در حال حاضر اجرای این فرآیند اهداف تکوینی را دنبال می نماید ولی می توان این ابزار را جهت مقاصد تراکمی نیز به کار برد.

**ب) سنجش تراکمی:** اجرای این برنامه برای نیل به اهداف تراکمی بایستی از رسمیت برخوردار بوده و بر طبق استاندارد صورت پذیرد. در این جا باید از منصفانه بودن، اعتبار و پایایی فرآیند و ابزارها اطمینان حاصل گردد. به این منظور بایستی مشاهده کلاس براساس برنامه طراحی شده توسط گروه انجام پذیرد.

- جهت تصمیم گیری در مورد ارتقاء و یا استخدام اساتید
- در مواردی که میانگین حاصله از فرآیند ارزشیابی کیفی اساتید کمتر از حد مورد انتظار (قابل قبول) باشد.
- در مواردی که دانشجویان نسبت به عملکرد اساتید اعتراض دارند.
- در مواردی که اساتید نسبت به نتایج ارزشیابی کیفی خود اعتراض داشته باشند.
- به عنوان بخشی از ارزشیابی کیفی جهت کلیه اساتید

**نکته:** جهت اطمینان از نتایج حاصل از انجام فرآیند **Peer Review** با اهداف تراکمی نیاز به آموزش ارزیابان و مشاهده کلاس توسط بیش از یک ارزیاب می باشد

### شیوه انجام کار:

به دو روش ذیل می توان فرآیند **Peer Review** را انجام داد.

**الف) حضوری:** استاد مشاهده گر جهت بررسی فرآیند تدریس شخصا در کلاس حضور می یابد. حضور بیش از یک ناظر در کلاس توصیه نمی گردد.

ب) غیر حضوری: جهت بررسی ساختار کلاس و عملکرد آموزشی، می توان کلیه کلاس های درس و یا برخی از آنان را به امکانات فیلم برداری و یا صدابرداری مجهز نمود و یا این که امکان انتقال این تجهیزات را به کلیه کلاس های درس فراهم نمود. مشاهده کلاس بدین طریق می تواند با اطلاع استاد و یا بدون اطلاع وی صورت پذیرد.

به همراه مشاهده کلاس می توان جزوات، اسلایدهای آموزشی، کوئیز، تکالیف درسی، منابع درسی، برنامه درسی، و ... را نیز مورد ملاحظه قرار داد.

بلافاصله و یا فاصله اندکی پس از اتمام مشاهدات (ممکن است یک یا چند جلسه به طول انجامد) بایستی طی ملاقاتی حضوری بازخوردهای مناسب ارائه گردد.

### ابزار Peer Review :

جهت پایا نمودن ارزیابی توسط اساتید و نیز مستند نمودن نتایج ارزشیابی از چندین ابزار جهت اجرای Peer Review استفاده می گردد.

۱. چک لیست: قبل از مشاهده کلاس بایستی چک لیست توسط مشاهده گر مرور گردیده تا مواردی که باید در طول کلاس بدان توجه شود را بشناسد. این ابزار محدودیت های خاصی را برای مشاهده گر و مشاهده شونده به دنبال دارد. این ابزار تنها انجام و یا عدم انجام رفتارهای خاصی را نشان خواهد داد و هیچ بازخوردی در ارتباط با موثر بودن آن رفتار ارائه نمی دهد.

۲. مقیاس درجه بندی: این ابزار تاثیر نسبی رفتار مشاهده شده را نیز بیان می دارد. که مشاهده گر تاثیر نسبی هر رفتار را ارزیابی نموده و ارزش گذاری می نماید.

۳. تجزیه و تحلیل نوشتاری: این ابزار شامل جملاتی بدون انتها می باشد که مشاهده گر جوانب مختلف رفتاری ذکر شده را تشریح می نماید. جهت استفاده از این روش باید مراقب بود که مشاهده گر معیارهای مختلفی را مد نظر قرار ندهد و براساس روش تدریس خود مقایسه و ارزش گذاری ننماید.

پیشنهاد می گردد که از ترکیب چندین روش در اجرای Peer Review بهره گرفته شود.

### مشکلات احتمالی:

حضور ارزیاب در کلاس می تواند عملکرد استاد را تحت تاثیر قرار دهد (بهتر و یا بدتر نماید)

در اثر روابط فردی، اطلاعات قبلی و یا فشارهای اجتماعی نتایج حاصله دچار انحراف گردد.

قضاوت ارزیاب در نتیجه مقایسه شیوه مشاهده شده با روش آموزشی خود دچار انحراف گردد. (ارزیاب شیوه آموزشی خود را ملاک قضاوت قرار دهد).

روابط همزمان در گروه تحت تاثیر قرار گیرد. (در صورتی که به دور از غرض ورزی و دلسوزانه اجرا گردد و اعتماد متقابل میان اعضا وجود داشته باشد باعث بهبود روابط نیز می گردد).

## توصیه هایی جهت بهبود اجرای روش:

- فرآیند مشاهده و ارزیابی نیازمند درجات بالایی از امانت، دقت و بی طرفی می باشد.
- جهت اثر بخشی این روش بایستی مهارت مشاهده و آنالیز آموزش داده شود.
- جهت دستیابی به نتایج کاملاً بی طرفانه و منصفانه نیاز است که مشاهده از کلاس چندین بار توسط افراد مختلف صورت پذیرد.
- بهتر است همتایان آموزشی از یک محیط آموزشی انتخاب شوند.
- ارزیابان بایستی با اهداف، اولویت ها، مشکلات و ارزش های گروه کاملاً آشنا باشند.
- نتایج مشاهدات بایستی به صورت کاملاً محرمانه حفظ گردد.
- رعایت احترام نسبت به اساتید همواره حفظ گردد.
- سیاست های درون بخشی در جهت ایجاد رویه های انجام این روش در هر گروه آموزشی ایجاد گردد.
- پس از اجرای مقدماتی، این روش براساس نظرات افراد درگیر در برنامه اصلاح و تعدیل گردد.
- تشکیل کمیته آموزشی در دانشکده جهت تحقیق و پژوهش جهت استاندارد سازی، اصلاح و بهبود روش و ابزارهای مورد استفاده ایجاد گردد.
- از نظرات مشاوران (اساتید برجسته و پر سابقه) در ارتباط با توسعه فرآیند و نیز انجام اصلاحات مورد نیاز استفاده گردد.

## ارزیابی برنامه درسی:

- برنامه درسی را به لحاظ موارد زیر مورد بررسی قرار داده و نظرات خود را پیرامون جوانبی که نیاز به بهبود دارد مرقوم فرمایید.
۱. استدلالات مورد استفاده در تفهیم مباحث متناسب با سطح علمی کلاس می باشد.
  ۲. اهداف درس به طور کامل بیانگر مواردی است که فراگیران باید طی آن درس به آن دست یابند.
  ۳. اهداف برای کلیه جلسات و مباحث تهیه گردیده است.
  ۴. برنامه درسی بایستی حاوی اطلاعات کاملی در ارتباط با فرآیند ارزشیابی و نحوه نمره دهی باشد. اطلاعات از این دست باید در کمیته اساتید به شکل روشنی تصویب و ابلاغ گردد. به طور مثال: میان ترم ۲۰٪ از نمره کل، مشارکت کلاسی ۱۵٪ از نمره کل، پروژه کلاسی ۱۰٪ از نمره کلاس و امتحان پایان ترم ۵۵٪ از نمره کل
  ۵. رئوس مطالب و محتوای درس به شکل مناسبی مطرح گردیده است.
  ۶. مسئولیت فراگیران در دوره مشخص شده است
  ۷. منابع و پایگاه های اینترنتی مرتبط و ... معرفی گردیده است.
  ۸. سیاست هایی از قبیل نحوه برخورد با غیبت های کلاسی و یا امتحانی مشخص گردیده است.

## چک لیست ارزیابی همتا

ردیف	سوالات حیطه های مختلف ارزیابی	خیلی خوب (۴)	خوب (۳)	متوسط (۲)	ضعیف (۱)	وجود ندارد (۰)
<b>الف</b>						
<b>حیطه اثربخشی</b>						
۱	استاد علاقمند به آموزش است و با حوصله و انرژی در کلاس حضور دارد.					
۲	استاد علاقمند به رفع مشکلات علمی دانشجویان است و با علاقه و رغبت به سوالات دانشجویان واکنش نشان می دهد.					
۳	ایجاد انگیزه برای گوش دادن فعال یا مشارکت در درس در کلاس توسط استاد انجام می شود.					
۴	استاد وقت کافی برای پاسخ به سوالات دانشجویان اختصاص می دهد.					
۵	استاد از مثال های بالینی برای تقویت توانمندی دانشجو در تصمیم گیری بالینی استفاده می نماید.					
۶	استاد در جهت ارتقاء کیفیت آموزشی از روش های نوین تدریس استفاده می نماید.					
۷	استاد در جهت ارتقاء کیفیت آموزشی از وسایل کمک آموزشی استفاده می نماید.					
۸	فرآیند ارزیابی فراگیران کاملا روشن و براساس ملاک های از پیش تعیین شده صورت می گیرد.					
<b>ب</b>						
<b>مهارت های ارتباطی</b>						
۹	نحوه رفتار و تعامل استاد با دانشجویان احترام آمیز است.					
۱۰	استاد از مهارت های آداب و رفتار با دانشجو و تکریم دانشجو برخوردار است.					
۱۱	ارائه بازخورد مناسب به کار دانشجویان انجام می شود.					
<b>ج</b>						
<b>حیطه مدیریت</b>						
۱۲	استاد حضور به موقع در کلاس دارد.					
۱۳	نظم و ترتیب در شروع و پایان دادن به تدریس (زمانبندی مناسب برای ارائه مطالب) وجود دارد.					
۱۴	نظم و ترتیب در کلاس شامل ورود و خروج به موقع دانشجویان، عدم غیبت بیش از حد، عدم تردد بی جا در تایم کلاس، وجود دارد.					

					توجه کامل استاد به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد.	۱۵
					توجه کامل دانشجویان به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد.	۱۶
					استاد نظارت کامل بر کار دانشجویان دارد.	۱۷
					استاد در مواقع مورد نیاز در دسترس دانشجویان است (راه های ارتباطی برای دانشجویان مشخص شده اند).	۱۸
<b>حیطه دانش</b>						<b>د</b>
					استاد به مطالب درسی از جنبه تئوری / عملی / بالینی مسلط است.	۱۹
					بیان اهداف درس یا جلسه، در ابتدای جلسه صورت می گیرد.	۲۰
					استاد از فعالیت های قبل از شروع تدریس: ایجاد انگیزه، برقراری ارتباط موثر با دانشجویان، ارتباط بین تجارب دانشجویان با اهداف تدریس و ... برای آماده سازی و جلب توجه و تمرکز دانشجویان استفاده می نماید.	۲۱
					مطالب ارائه شده با اهداف درس متناسب است.	۲۲
					حجم مطالب ارائه شده متناسب با زمان کلاس می باشد.	۲۳
					پیوستگی و انسجام در ارائه مطالب وجود دارد.	۲۴
					از وسایل سمعی بصری مناسب استفاده می گردد.	۲۵
					انتقال مطالب با روش های مناسب تعاملی نظیر پرسش و پاسخ، حل مسئله، بحث در گروه های کوچک و ... صورت می گیرد.	۲۶
					استاد به روش های نوین تدریس مسلط است.	
					استاد از فن بیان مناسب برخوردار است.	۲۷
					جلب مشارکت فراگیران در کلاس انجام می گیرد.	۲۸
					استاد قادر به پاسخگویی صحیح به سوالات فراگیران می باشد.	۲۹
					استاد قادر به انتقال و تفهیم مطالب به دانشجویان می باشد.	۳۰
					ارزشیابی مرحله ای، حین تدریس صورت می گیرد.	
					منابع مناسب برای مطالعه بیشتر دانشجویان معرفی می گردد.	۳۱
					جمع بندی مناسب مطالب در انتها صورت می گیرد.	۳۲
<b>حیطه ویژگی های حرفه ای</b>						<b>ه</b>
					استاد با رفتار خود با دانشجویان، بیماران، مراجعین، همکاران و ... الگوی رفتاری مطلوبی به دانشجویان ارائه می دهد.	۳۳
					رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط استاد انجام می گیرد.	۳۴
					استاد در انجام امور محوله مسئولیت پذیر و پیگیر است.	۳۵
تجزیه و تحلیل نوشتاری: تشریح جوانب مختلف مشاهده شده، در صورت تمایل						
					در مجموع نحوه آموزش این استاد را چگونه ارزشیابی می کنید؟	