

## نقش خودارزشیابی در فرآیند یادگیری و آموزش دانش‌آموزان

حجت‌ا... زارعی\* *BSc*، حسن ملکی<sup>۱</sup> *PhD*، امیر سبزی‌پور<sup>۲</sup> *MSc*

\*گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۱</sup>گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۲</sup>گروه علوم تربیتی، واحد الشتر، دانشگاه پیام نور، الشتر، ایران

### چکیده

**مقدمه:** کلاس درس باید فرصت تکرار عمل برای یادگیرنده باشد، زیرا یادگیرندگان به دنبال کشف ندانسته‌های خود هستند و مسلماً در این راه با موفقیت‌ها و شکست‌هایی مواجه می‌شوند، اما مهم آنست که یادگیرندگان به ارزش دانستن چیزی که نمی‌دانند، پی ببرند. در این صورت یادگیرندگان به جبران شکست‌های خود می‌پردازند و یاد می‌گیرند که چگونه عملکردشان را بسنجند و بهبود بخشند. هدف این مطالعه بررسی نقش خودارزشیابی در فرآیند یادگیری و آموزش دانش‌آموزان بود.

**نتیجه‌گیری:** تعالی آموزش، حداکثر نمودن مشارکت یادگیرندگان از طریق توسعه و دخالت‌دادن آنها در امور و تعالی ارزشیابی، به‌چالش‌طلبیدن وضع موجود و ایجاد تغییر به‌منظور نوآوری و خلق فرصت‌های بهبود یادگیری است. استفاده از خودارزشیابی به‌صورت مستمر و پویا و فراهم‌کردن زمینه رسیدن فراگیران به آن، گام موثری در جهت تحقق اهداف آموزش و تربیت و استقرار این روش در مدارس نیازمند عزمی همگانی برای گسترش این مفهوم در آموزش و پرورش است. برای انجام خودارزشیابی و هماهنگی حوزه‌های مختلف آموزش و پرورش در جهت یکپارچگی فعالیت‌ها و استقرار نظام خودارزشیابی، برنامه‌ریزی دقیقی مورد نیاز است.

**کلیدواژه‌ها:** ارزشیابی، خودارزشیابی، مالکیت، مسئولیت، فرآیند آموزش و یادگیری

## Role of self-evaluation in educational and learning process of students

Zareei H.\* *BSc*, Maleki H.<sup>1</sup> *PhD*, Sabzi Pour A.<sup>2</sup> *MSc*

\*Department of Educational Sciences, Faculty of Education & Psychology, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

<sup>1</sup>Department of Educational Sciences, Faculty of Education & Psychology, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

<sup>2</sup>Department of Educational Sciences, Alashtar Branch, Payam-e-Noor University, Alashtar, Iran

### Abstract

**Introduction:** Classroom should be an opportunity of repeating the action for learner, because learners pursue his/her unknowing and undoubtedly, in this way will face with successes and failures but the most important issue is that learners understand the value of knowing what he/she doesn't know. In this case, students compensate their failures and learn how to evaluate and improve their performance. The goal of this study was to analyze the role of self-evaluation in the process of education and learning.

**Conclusion:** Increasing the learners' participation through their interference in actions is the transcendence of education and challenging the present situation and make changes due to innovation and creating learning opportunities is the transcendence of evaluation. Using self-evaluation in a continuous and dynamic way and preparing the grounds for learners to achieve it, could be an effective step towards achieving the goals of education and training and the establishment of this method in schools needs public will for development of this concept in all of education processes. It is necessary to provide a schedule for self-evaluation in order to harmonize different fields of education and so to unify the acts and establishing the self-evaluation system.

**Keywords:** Evaluation, Self-Evaluation, Ownership, Responsibility, Education & Learning Process

معیار قراردادن اهداف آموزشی می‌توان به قضاوت در مورد مطلوب یا نامطلوب بودن برنامه در حال اجرا پرداخت. از آنجاکه به‌وسیله ارزشیابی سرنوشت یادگیرندگان تعیین می‌شود، یادگیرندگان باید به منزله مخاطب اصلی نظام آموزشی، برای رسیدن به اهداف مورد نظر، در هدف‌آفرینی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و اندیشیدن به طرحی برای دستیابی به اهداف بعدی شرکت فعالانه داشته باشند، زیرا ارزشیابی تنها انتقال معلومات و حقایق علمی روی برگه نیست، بلکه به‌وجودآوردن شرایط از قوه به فعل درآوردن همه استعدادها و یادگیرندگان و رشد همه جانبه آنها است [۵]. بهترین وسیله ممکن برای ایجاد این شرایط، خودارزشیابی است. هدف از این مقاله نقش خودارزشیابی در فرآیند یادگیری و آموزش دانش‌آموزان است.

### تعاریف خودارزشیابی

خودارزشیابی عبارت است از یک نظام ارزشیابی که شخص را وادار می‌کند تا در تهیه معیارها و ملاک‌هایی که برای کار خود تدوین می‌کند و سپس درباره اینکه تا چه اندازه به معیارها رسیده، قضاوت کند. خودسنجی عبارت است از ارزشیابی فرد از عملکرد و فعالیت‌های یادگیری خودش به‌منظور افزایش مراقبت از یادگیری [۶]. نکات مهم در خودارزشیابی، آشنایی با اهداف آموزشی؛ کمک به دانش‌آموزان در تعیین معیارها؛ کمک به دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری برای اصلاح کار و تعیین گام بعدی؛ تعیین آنچه که یاد گرفته‌اند؛ و تعیین آنچه که می‌خواهند یاد بگیرند؛ است. همواره باید فرصت خودسنجی برای دانش‌آموزان فراهم شود و دانش‌آموزان از معیارها و ملاک‌های کار و فعالیت مورد ارزشیابی آگاهی داشته باشند. در صورت امکان می‌توان از خود دانش‌آموزان در تهیه معیارها و ملاک‌ها کمک گرفت و شرایطی فراهم شود که دانش‌آموزان احساس کنند در ارزشیابی از کار خودشان آزادند. سعی شود در گزارش پایانی از نتایج این ارزشیابی‌ها کمتر استفاده شود و در فرصت‌هایی که به‌دست می‌آید با دانش‌آموزان روی موضوعات ساده‌تر، خودسنجی تمرین شود [۷]. ارتباط تنگاتنگ فرآیند خودارزشیابی با رشد و تعالی و تعیین موقعیت خود در بین یادگیرندگان دیگر نقش خودارزشیابی را پُر رنگ می‌سازد. با این حال، هنوز ارزشیابی به‌وسیله یادگیرندگان از کار خودشان یک عمل معمولی نیست و از این موضوع به‌طور مکرر در ادبیات عمومی ارزیابی کلاس چشم‌پوشی می‌شود [۸].

### اجرای فرآیند خودارزشیابی در دانش‌آموزان

اگر معلمان منظور خود را از اینکه یادگیری چیست، را تغییر دهند و به چگونگی یادگیری یادگیرندگان بپردازند و اینکه چگونه بیشتر علوم یا مهارت‌ها یاد گرفته می‌شوند و چگونه این مهارت‌ها توسعه داده می‌شوند، ممکن است ارزشیابی از یادگیرندگان را تغییر دهند. به عبارت

اگرچه می‌توان در زمینه انجام عمل ارزشیابی از فعالیت‌های آموزشی در گذشته‌های نسبتاً دور نیز رگه‌هایی به‌دست آورد، ولی تلاش‌های رسمی از ارزشیابی آموزشی با فعالیت‌های *رالفت‌تایلر* در سال‌های دهه ۱۹۴۰ میلادی شکل گرفته است [۱]. ارزشیابی آموزشی یکی از مهم‌ترین و در عین حال بحث‌انگیزترین فعالیت‌هایی است که معلمان با آن سروکار دارند. زیرا براساس پژوهش‌گینر ارزشیابی تا یک سوم وقت معلم را اشغال می‌کند و راه‌هایی را که معلمان سعی دارند، دانسته‌های یادگیرندگان را شناسایی کنند، روشن می‌کند [۲]. به‌دنبال تلاش‌های *تایلر*، تعریف‌ها و الگوهای مختلفی برای انجام عمل ارزشیابی ارایه شد. بحث و مجادله در زمینه درک و پذیرش ارزشیابی آموزشی در سال‌های اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی سرانجام به قبول ارزشیابی آموزشی به‌عنوان یک حوزه مستقل تخصصی منجر شد. در ایران ارزشیابی آموزشی به‌عنوان یک حوزه تخصصی مستقل، برای اولین بار در دانشگاه بوعلی همدان در سال‌های دهه ۱۳۵۰ شمسی رواج پیدا کرد [۱].

از ارزشیابی تعاریف متعدد و متنوعی ارایه شده است؛ از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- اولین تعریف از ارزشیابی به نام *رالفت‌تایلر* ثبت شده است. وی ارزشیابی را "وسیله‌ای برای تعیین میزان موفقیت برنامه در رسیدن به هدف‌های آموزشی مطلوب مورد نظر" می‌داند.
- ۲- *ورتن و سندرز* دو تن از صاحب‌نظران در حوزه ارزشیابی آموزشی گفته‌اند: "در آموزش و پرورش، ارزشیابی به یک فعالیت رسمی گفته می‌شود که برای تعیین کیفیت، اثربخشی، ارزش یک برنامه، فرآورده، پروژه، فرآیند، هدف یا برنامه درسی به اجرا در می‌آید."
- ۳- *پایهام* معتقد است که ارزشیابی یعنی تعیین ارزش کردن "ارزشیابی آموزشی نظام‌دار دربرگیرنده سنجش رسمی ارزش پدیده‌های آموزشی است."
- ۴- *کرانیخ* ارزشیابی را جمع‌آوری و استفاده از اطلاعات برای تصمیم‌گیری در مورد یک برنامه آموزشی می‌داند.
- ۵- *استافل‌بیم و شینک* *فیلد* تعریفی جامع برای ارزشیابی ارایه کرده‌اند: "ارزشیابی عبارت است از فرآیند تعیین کردن، به‌دست آوردن، فراهم‌ساختن اطلاعات توصیفی و قضاوتی در مورد ارزش و مطلوبیت هدف‌ها، طرح‌ها، اجرا و نتایج به‌منظور هدایت تصمیم‌گیری، خدمت به نیازهای پاسخگویی و درک بیشتر از پدیده‌های مورد بررسی."
- ۶- *بیبای* ارزشیابی را چنین تعریف می‌کند: جمع‌آوری و تفسیر نظام‌دار شواهدی که درنهایت به قضاوت ارزشی با چشم داشت به اقدامی معین بینجامد" [۳].

شاید بتوان تعریف مبتنی بر هدف *تایلر* را از عینی‌ترین تعاریف به‌عمل آمده از ارزشیابی قلمداد کرد؛ چراکه به بیان *تایلر*، "فرآیند ارزشیابی ضرورتاً فرآیند تعیین این است که چه حوزه‌ای از اهداف آموزشی دقیقاً به واسطه برنامه درسی و آموزشی فهمیده شده‌اند" [۴]. بنابراین با

در ارزشیابی‌ها، توان ویژه‌ای بر بهبود عملکرد و انگیزه یادگیرندگان در طول دوره تحصیل، عرصه موضوعی و گروه سنی دارد [۱۲]. بنابراین، یادگیرندگان باید فرصت‌های زیاد و تکرار شونده‌ای برای بالابردن تجارب خود داشته باشند تا به‌طور عقلانی درگیر و جذب و به چالش کشیده شوند. در حیطه‌ای از فعالیت‌ها و پاسخگویی برای آنچه که انجام می‌دهند، ابتکار داشته باشند؛ از نتایجی که از غلبه یافتن بر موانع و عقب نشانیدن مشکلات و حل مساله به‌دست می‌آید، رضایت را تجربه کنند؛ به سئوالات و توانایی‌های عقلانی اعتماد و اطمینان داشته باشند؛ در پژوهش‌های پایدار و در همه جنبه‌های محیطی و تجارب مورد علاقه درگیر شوند؛ سواد پیشرفته و مهارت توانایی‌های مختلف را در راه‌های باهدف اجرا کنند؛ به دیگران برای کشف و فهم بهتر کمک کنند؛ از کوشش‌های دیگران برای آنچه که انجام داده‌اند اظهار قدرانی کرده و به آنها پیشنهاد ارایه نمایند؛ با یکدیگر درگیر شده و کنش و واکنش‌هایی (مانند مکالمه، بحث، مبادله نظرات، مشارکت در برنامه‌ریزی و غیره) را ادامه دهند و بالاخره احساس کنند که آنها متعلق به یک گروه از هم‌تایان خودشان هستند [۱۱].

### اهمیت و ضرورت خودارزشیابی

نقش‌های مختلف و متعددی برای ارزشیابی تعریف شده است از جمله اینکه آیا برنامه‌ای که برای گروه خاصی از یادگیرندگان تهیه و تنظیم شده است، متناسب با نیازها و ویژگی‌های آنها است و همچنین اینکه آیا برنامه طراحی شده به اهداف تعیین شده دست پیدا کرده است و به چه میزان؟ همچنین فرآیند خودارزشیابی به‌عنوان نوعی از ارزشیابی در پی آنست که مشخص کند که یادگیرندگان در دستیابی به ملاک‌های مورد نظر خود به موفقیت دست پیدا کرده‌اند. از آنجاکه معلمان فقط به تدریس نمی‌پردازند، بلکه نقش اصلی آنها فراهم کردن موقعیت برای یادگیری است، باید سعی کنند استعداد یادگیرندگان را تحریک کنند. زیرا هنر تدریس معلم، درگیر کردن یادگیرندگان به کمک پیشنهاد دادن و راهنمایی کردن نیست؛ بلکه هنر تدریس، تغییر از به زور وارد کردن دانش به ذهن، به بیرون کشیدن دانش از ذهن یادگیرندگان است [۱۳] و از آنجاکه در ارزشیابی باید یادگیرنده را در موقعیتی قرار داد که اطلاعاتش را محک بزند تا ریز نکاتی که تا به حال بهش فکر نکرده، مورد توجه قرار دهد و خلاقیت داشته باشد، خودارزشیابی این امکان را فراهم می‌آورد و به بیرون کشیدن دانش از ذهن یادگیرندگان کمک می‌کند.

همچنین معلمان موفق بر این باورند که تا حد زیادی یادداری به این عوامل بستگی دارد؛ ۱- ایجاد کارهای چالش‌انگیز و معنی‌دار برای یادگیرندگان، ۲- فراهم کردن فرصت برای یادگیری و خودارزشیابی، ۳- همکاری زیاد و متعدد با یادگیرندگان، ۴- به رسمیت شناختن و رابطه با آنها [۱۴]. بنابراین اگر قرار است که یادگیرندگان به‌طور اطمینان‌بخشی ماهیت دروس را مورد بررسی قرار دهند و به رفع ابهامات درسی بپردازند، باید به قضاوت در مورد یادگیری‌های خود

دیگر، اگر معلمان برای فعالیت‌های کلاسی و همکاری متقابل با یادگیرندگان آماده باشند و از طریق ارزشیابی، رفتار و یادگیری یادگیرندگان را هدایت نماید، در آن صورت می‌توانند تنوعی از نتایج را که برای جهان امروز مهم است، ببینند [۹]. برای اینکه معلمان نتایج مورد انتظار را از ارزشیابی به‌دست آورند، توجه به دو نکته حین ارزشیابی از یادگیرندگان (که باید همیشه آنها را همچون یک حلقه جدایی‌ناپذیر از فرآیند ارزشیابی در نظر داشت) حایز اهمیت است: ۱- مالکیت و ۲- مسئولیت.

اینکه چه کسی امتحان می‌دهد؟ زندگی چه کسی تحت تاثیر نتیجه امتحانات است؟ چه کسی گواهینامه موفقیت در امتحانات را دریافت می‌کند؟ یا پرسیدن این سئوال‌ها می‌توان تشخیص داد که کانون مسئولیت کجاست. پذیرش منطقی این موضوع که فراگیران، مالک امتحانات خود هستند نیز حایز اهمیت است؛ زیرا بیشتر ارزشیابی‌ها ایجاد فرصت تلاش برای یادگیری یادگیرندگان و توجه کردن به این فرصت‌ها است [۹]. به‌ویژه هنگامی که به معلم فشار بسیاری وارد می‌شود تا مسئولیت فعالیت فراگیران را بپذیرد، در اینجا رابطه با فراگیران متضمن علاقه عمیق نسبت به آنهاست [۱۰].

اولین مرحله در روند واگذاری مالکیت به فراگیران، این است که آنها با سرفصل‌ها کاملاً آشنایی داشته باشند چراکه سرفصل‌هایی که معیارهایی را برای ارزشیابی کار یادگیرندگان فراهم می‌کنند، به معلمان برای ارزیابی یادگیری یادگیرندگان در بیشتر اهداف و روش‌های در حال پیشرفت کمک می‌کنند [۱۱]. مثلاً تهیه کردن یک برگه که حاوی سرفصل برای هر فراگیر است و بعد درخواست از آنها برای خواندن آن سرفصل‌ها برای تعیین کردن قسمت‌های مشکل و آسان آن یا نظرخواهی از آنان که چه مسئولیتی را مایلند در این زمینه انجام دهند. دومین مرحله این است که با صرف وقت کافی، به فراگیران فرصت دهیم تا احساس خود را در این خصوص بیان کنند و مزایای این گونه کارکردن را به آنان اطلاع دهیم. مثلاً این که آیا هرگاه مسئولیت کسب اطلاعات خود را برعهده گیرند بهتر می‌فهمند و به خاطر می‌آورند، این کار به خاطر اینکه آنها خواهند فهمید که می‌توانند اطلاعات را بدون کمک معلم سازماندهی و طبقه‌بندی نمایند و نیز می‌توانند یکدیگر را مورد حمایت و تشویق قرار دهند، انجام می‌گیرد. این کار می‌تواند یک سرفصل غیرجالب را به سر فصلی خلاق و مهیج تغییر دهد. همچنین به فراگیر می‌گوید که وی فرد مسئول و با ارزشی است و توان یادگیری بدون کمک دیگران را داراست. در سومین مرحله، فراگیران نتیجه کار خود را بررسی کرده و به‌تتهایی به‌دنبال اطلاعات مرتبط با درس خود می‌روند و تنها زمانی که با یک مشکل برخورد کردند یا منابع کافی نداشتند، از کمک معلم بهره‌مند می‌شوند [۹]. در این شرایط، یادگیرندگان در طرح سئوال و خودآموزی دروس شرکت دارند و همچنین چگونگی انباشته شدن پاسخ‌ها را می‌دانند [۱۰].

استدلال‌های نویسنندگان مختلف نشان می‌دهد که این‌گونه مشارکت

بپردازند. یادگیرندگان باید مرتباً موقعیت رتبه‌ای‌شان را کشف کنند، خصوصیات خود را شناسایی کنند، مثال‌هایی را ارایه نمایند، داده‌ها را سازماندهی کنند، فرضیه‌ها را شکل دهند، نتایج را تخمین بزنند، دلایل متقاعدکننده ارایه نمایند، مثال‌های متعدد را گسترش دهند و درباره گسترش کاربرد ایده‌ها به‌عنوان قسمتی از یادگیری درس تصمیم بگیرند. اینها به وضوح راه‌هایی را که معلمان می‌توانند چنین موقعیت‌هایی را برای تسهیل یادگیری و پشتیبانی از روحیه درسی مناسب ساخت دهند، ایجاد و تشریح می‌کنند [۸].

و بالاخره، ضرورت دارد یادگیرنده پس از آموزش معلم با مقایسه سطح مهارتی که انتظار دارد به آن برسند و آنچه عملاً به آن رسیده، میزان یادگیری و موثر بودن آنها را ارزشیابی کند.

### فرآیند خودارزشیابی

ارزشیابی‌ها زمانی دقیق‌ترین هستند که دامنه وسیعی از توانایی‌ها و شیوه‌های بروز این توانایی‌ها را نشان دهند [۱۵]. در خودارزشیابی، یادگیرندگان از معلمان، جدول رتبه‌بندی استاندارد مخصوصی برای ارزشیابی از کارشان دریافت می‌کنند. یادگیرندگان ایده‌ها، راه‌حل‌ها، شیوه‌های کار، نقشه کارها و غیره را روی برگه ارزشیابی منعکس می‌کنند. همچنین یادگیرندگان می‌توانند از ابزارهایی همچون یادداشت‌ها، نمودارها و گزارش‌هایی که خود تهیه کرده‌اند یا با مشاهده میزان آمادگی خود در پاسخ به پرسش‌ها و امتحانات و همراهی در درس و انجام تکالیف یا بررسی نظرات همکلاسی‌ها و معلم برای این منظور استفاده کنند. سپس یادگیرندگان مقیاس درجه‌بندی را برای ارزیابی کردن گزارش‌های نوشته شده و نوشتن توضیح درباره کارشان درخواست می‌کنند، یادگیرندگان در ابتدا نمره‌ای را برای گزارش‌های ابتدایی خودشان تعیین نمی‌کنند، همین باعث ایجاد فرصت‌هایی برای بازبینی و نظارت بر کارشان تا زمان گزارش نهایی است [۱۱]. در این روش، فرد به قضاوت در مورد میزان یادگیری خود می‌پردازد. به‌عبارت دیگر، برای اجرای این روش، فهرستی از ابعاد مختلف یادگیری در پرسش‌نامه‌ای تدوین می‌شود و هر یادگیرنده خود را براساس آن ارزشیابی می‌کند. هدف این نوع ارزیابی آن است که یادگیرنده ابعاد مختلف یادگیری خود را مورد مداخله قرار دهد و نقاط ضعف و قوت خود را بشناسد. در واقع مهارت‌هایی که یادگیرندگان در خودارزشیابی باید کسب نمایند، عبارتند از: توانایی تعیین اینکه برای موفقیت در یک کار چه گام‌هایی باید بردارند و استعداد تشخیص آنچه که پیشرفت آنها را تهدید می‌نماید [۱۶].

آنچه در طراحی و اجرای خودارزشیابی اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند، ارزیابی اثربخشی این نوع ارزشیابی است؛ به‌طوری‌که بتوان از نتایج آن آموزش‌های جهت‌داری را طراحی کرد. بنابراین اهدافی که از استقرار خودارزشیابی دنبال می‌شود در گرو مدیریت مناسب فرآیندهای آن است که گامی اساسی در ترویج فرهنگ کیفیت در آموزش است.

یادگیرندگان براساس چهار پرسش از خود در جهت خودارزشیابی گام برمی‌دارند، این پرسش‌ها عبارتند از: ۱- می‌خواهم به کجا برسم؟ به‌عبارت دیگر کجا می‌روم؟ (اهداف مورد انتظار من چه هستند؟)؛ یادگیرندگان برای پاسخگویی به این پرسش باید اهداف آموزشی را به نحو روشن بشناسند، چنانچه یادگیرندگان بدانند که برای رسیدن به چه هدفی باید تلاش کنند، آسان‌تر یاد می‌گیرند؛ ۲- در حال حاضر کجا هستم؟ یادگیرندگان می‌توانند نمونه کارهای خود را با نمونه کارهای بهتر و برجسته‌تر، مقایسه و سعی کنند تفاوت‌ها را تشخیص دهند و همچنین از بازخوردهای سازنده معلم نیز استفاده کنند؛ ۳- چگونه فاصله‌ام را کاهش دهم؟ یا چگونه می‌توانم پیشرفت کنم؟ (چه پیشرفت‌هایی در راه رسیدن به اهداف وجود دارد؟)؛ خودارزشیابی به یادگیرنده کمک می‌کند که برای حرکت از موقعیت فعلی به سمت رسیدن به هدف نهایی چه کار کند. یادگیرنده باید راه‌کارهای مبتنی بر پرسش و پاسخ را برای ازبین‌بردن فاصله موجود تا هدف نهایی بیاموزد. مثلاً از خود بپرسد، چه کنم که کیفیت کارم بالاتر رود؟ برای ایجاد این تغییر به چه نوع کمک خاصی نیازمندم؟ از چه کسی می‌توانم کمک بگیرم؟ به چه منابعی احتیاج دارم؟ ۴- چگونه بدانم که به هدف رسیده‌ام؟ یا من چه نتایج و دستاوردهایی را دارم؟ در پاسخ به این سؤال یادگیرنده پس از آموزش معلم، با مقایسه سطح مهارتی که انتظار دارد به آن برسد و آنچه عملاً به آن رسیده، میزان یادگیری و موثر بودن خودارزشیابی را ارزیابی می‌کند [۱۷]. دو نوع خودارزشیابی در فرآیند آموزش و یادگیری وجود دارد.

خودارزشیابی تکوینی: شامل ارزیابی‌هایی است که در طول سال تحصیلی به‌وسیله یادگیرنده جمع‌آوری می‌شود و از طریق آن ارزیابی نقادانه از کار خود به‌عمل می‌آورد یا درباره مراحل و کارهای خود تامل می‌کند و از پیشرفت خود آگاه می‌شود، این خودارزشیابی برای بهبود یادگیری و اصلاح نارسایی‌ها در طول سال تحصیلی به‌کار می‌رود.

خودارزشیابی پایانی: در این خودارزشیابی یادگیرنده به مستندسازی دستاوردهای یادگیری‌های خود پرداخته و آنها را با وظایف و انتظارات مشخص‌تر خود ارتباط می‌دهد. اگر این مستندسازی اندیشمندانه باشد بازخورد دقیق در مورد رویه‌ها یادگیرنده را برمی‌انگیزاند و به پیشرفت می‌انجامد [۵].

### جایگاه خودارزشیابی در فرآیند یادگیری و آموزش

#### یادگیرندگان

فرآیند ارزشیابی جزئی از فرآیند آموزشی است و محدود کردن ارزشیابی فراگیران به کلاس، کتاب، امتحان و نمره، اجحافی بزرگی در حق آنها است چراکه کفایت و قابلیت، عمدتاً از طریق تجربه و تخصص کسب می‌شود. روش ارزشیابی از خود، مناسب‌ترین روش برای بهسازی آموزش یادگیرندگان و کسب تجربه است که به‌عنوان یک ابزار فراگیر، با نگرش جامع به تمامی زوایای یادگیری به کمک یادگیرندگان می‌آید تا آنها را در شناخت دقیق‌تر نقاط ضعف و قوت خود یاری کند.

می‌شود.

البته باید گفت تعیین دقیق اثرات و نتایج خودارزشیابی بر یادگیرندگان، فرآیندی پیچیده و مشکل و گاه مبتنی بر قضاوت‌های ذهنی کسانی است که در تهیه و اجرای این ارزیابی‌ها کوشش بسیار به عمل آورند که لازم است به آثار و نتایج عملی این شیوه توجه بیشتری شود [۲۲].

### محدودیت‌های خودارزشیابی

- ۱- این نوع ارزشیابی نیازمند دانش تخصصی معلمان درباره ارزشیابی و مخصوصاً خودارزشیابی است که در اکثر معلمان وجود ندارد.
- ۲- خودارزشیابی در مدارس ابتدایی که یادگیرندگان بیشتر نیازمند هدایت به وسیله معلمان هستند و همچنین در آغاز راه یادگیری هستند، نمی‌تواند کاربرد چندانی داشته باشد.
- ۳- با توجه به دیدگاه سنتی اکثر معلمان درباره ارزشیابی، این روش کمتر در نظام آموزشی مورد استقبال آنان قرار می‌گیرد.
- ۴- والدین نیز معمولاً بیشتر روش‌های رسمی و ارزشیابی توسط معلمان را که جنبه رسمی دارد، می‌پسندند و پیاده کردن این روش نیازمند زمان و همچنین تغییر دیدگاه والدین و معلمان نسبت به اهداف ارزشیابی و ماهیت آن است.

### پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱- معلمان در سطوح مختلف آموزشی از خودارزشیابی به‌عنوان روشی برای افزایش اعتماد بنفس فراگیران و نهایتاً ارتقای تصور از خود در جریان یادگیری و آموزش یا خودبنداره تحصیلی استفاده نمایند.
- ۲- برای اجرای خودارزشیابی یادگیرندگان در کلاس درس معلم، مدیر مدرسه یا نماینده‌ای در سطح منطقه، شهرستان و غیره، به نظارت بر اجرای آن بپردازد.
- ۳- در سطح آموزش عالی نیز اساتید و مدرسان از این تکنیک و روش ارزشیابی استفاده نمایند.
- ۴- در آموزش ضمن خدمت معلمان، خودارزشیابی به‌عنوان حلقه‌ای مفقوده در فرآیند ارزشیابی است، لذا بایستی خودارزشیابی تدریس شود تا معلمان بر اهمیت و جایگاه آن در فرآیند یادگیری و آموزش پی ببرند.
- ۵- معلمان آشنا به خودارزشیابی، کارگاه‌هایی آموزشی در سطح مدرسه یا مدارس و منطقه آموزشی و غیره برگزار نمایند.
- ۶- برای آشنایی و توجه جایگاه خودارزشیابی به‌عنوان روشی در ارزشیابی، کارگاه‌هایی در این زمینه برگزار شود.
- ۷- پژوهشگران به بررسی مقایسه و اثربخشی این روش با روش‌های معمول ارزشیابی بپردازند.

### نتیجه‌گیری

یادگرفتن خودارزشیابی و خو کردن به مهارت‌های آن، در حیطه توانایی

به‌عبارت دیگر، درگیر کردن یادگیرنده در فرآیند ارزشیابی خود و تصمیم‌گیری برای برداشتن گام بعدی، او را به فرد آگاهی تبدیل می‌کند که به فراشناخت رسیده است و می‌تواند معلم را طی فرآیند تدریس یا پس از آن و در طراحی مراحل مختلف آموزش یاری کند. خودارزشیابی با پیش‌بینی سهم یادگیرندگان در فرآیند یادگیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی رویکردی را به‌وجود آورده است که از طریق آن هویت فردی یادگیرندگان مورد توجه قرار می‌گیرد زیرا وقتی یادگیرنده یاد بگیرد به مقایسه و ارزشیابی خود بپردازد، دیگر احساس منفی، حقارت، حسادت، نفرت و رقابت نادرست در وجودش شکل نمی‌گیرد و به ارزش صداقت و امانتداری در فرآیند آموزشی پی می‌برد چراکه این ارزشیابی آنها را به سنجشی ترغیب می‌کند که آنها را به رشد و تعالی می‌رساند. به‌طور کلی، خودارزشیابی یادگیرندگان را تحریک می‌کند تا با توجه به استفاده از پدیده‌های مختلف، مشکلات عملی‌شان را خودشان حل کنند، هدایت فرآیند یادگیری‌شان را برعهده بگیرند و ارزش دانستن را کشف کنند [۱۸]. درک خود را از توانایی و عملکرد بهبود بخشند؛ توانایی‌های خود از طریق تامل در فرآیند یادگیری بشناسند؛ از طریق افزایش دانش و فهم، حس اعتماد و همکاری را ارتقا بخشند؛ کیفیت آموزش، یادگیری و پژوهش را بهبود بخشند؛ اطلاعاتی را تولید کنند که تدریس و یادگیری را مورد حمایت قرار می‌دهد [۱۶]. در مورد روش‌هایی که یادگیری و کار عملی آنها را ارزشیابی می‌کند، بیان‌دیشند؛ به تجدید نظر و احتمالاً تصحیح یا تقویت یادگیری و پیگیری مجدد از آن (اما با بصیرت بیشتر) بپردازند [۱۹]. فرآیند پیشرفت خود را با پیشرفت در فراگیری مهارت خود ارزیابی تحت نظارت بگیرند؛ توان ریسک کردن، نهراسیدن از اشتباه و اصلاح آن را برعهده بگیرند و به خودشان برای شناخت و اصلاح اشتباهات فرصت دهند و در فرآیند یادگیری خود سهیم شوند؛ از نحوه تکامل و پیشرفت خود آگاه شوند و برای خود معیارهای پیشرفت مشخص نمایند؛ توانایی قضاوت و اظهار نظر در مورد خودشان را توسعه و پرورش دهند تا بتوانند در مورد کیفیت و مطلوبیت فعالیت‌ها و کارها تصمیم‌گیری نمایند [۵]. از اطلاعات ارزشیابی برای مدیریت فرآیند یادگیری خود استفاده کنند. در واقع خودارزشیابی با محور قراردادن هدف‌هایی مانند: افزایش کیفیت یادگیری، توانایی‌های تفکر سطح بالا و مشارکت یادگیرندگان در فرآیند یادگیری می‌تواند شور و شوق یادگیری را در یادگیرندگان تقویت کرده، رضایت آنها را جلب نموده و منافع آنها را تامین نماید [۲۰].

نتیجه نهایی خودارزشیابی صحیح و واقع‌گرایانه، ارتقای پایه تحصیلی، خودکفایتی، امید آفرینی، ابراز وجود، استقلال، خودرهبری، همکاری، هویت جویی، خلاقیت و نوآوری، تشخیص طلبی، تقویت اعتمادبه‌نفس و شوق به یادگیری و مهارت است [۲۱] و به‌کارگیری آن به منزله استفاده از نوعی ابزار در جهت پیشرفت آموزشی است که به پرورش یادگیرندگان مسئول، با انگیزه و خود هدایت‌گر منجر

- 2- Morris D, David R. Effective teaching: Evidence and practice. Besharat MA, translator. Tehran: Arshad Publications; 2005. [Persian]
- 3- Khorshidi A. Educational evaluation. Tehran: Yastaroun Publications; 2003. [Persian]
- 4- Varlas L. Assessment to promote learning, educational leadership. Assess Educ. 1998;10:74-7.
- 5- Sullivan J. Effects of classroom evaluation strategies on student achievement and attitudes. Educ Technol Res Dev. 2002;50(3):1042-629.
- 6- Shkouhi M, Bahman G. Working directory management. Tehran: Kourosh Publications; 2010. [Persian]
- 7- Hassani M. The guidance of implementation of qualitative and descriptive evaluations at classroom. Tehran: Abed Press; 2010. [Persian]
- 8- Moran G. Revelation as teaching-learning. Relig Educ. 2000;95(3):269-83.
- 9- Hattie J, Timperley H. The power of feedback: Review of educational research. Am Educ Res Assoc. 2007;77(1):81-112.
- 10- Ernestine A, Hankins F. Fundamental principles and issues in curriculum. 2<sup>nd</sup> ed. Ahghar G, translator. Tehran: Islamic Azad University; 2005. [Persian]
- 11- Bandaz D, Paul G. Teaching art with comprehensive-core training. Ketabi S, Kavoshnia M, translators. Isfahan: People Culture Publications; 2005. [Persian]
- 12- Grouws D. The evaluation of teaching: Challenge and opportunity. Acad Res Library. 1994;87(6):48-51.
- 13- Katz G. Standards of experience. Young Child. 2007;62(3):12-6.
- 14- Muscato H. Association for the education of young children. New Jersey; Convention Chanters; 2006.
- 15- Kiamanesh A. The ways of educational evaluation. 2<sup>nd</sup> ed. Tehran: Payam-e-Nour Publications; 2009. [Persian]
- 16- Experts of International Cooperation Office of Education Ministry. Discourses of educational assessment. Tehran: International Cooperation Office of Education Ministry Press; 2000. [Persian]
- 17- Huitt W. A transactional model of the teaching-learning process: Educational psychology interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University; 2003.
- 18- Doane W, Rice R, Zachos P. Knowing when you don't know. Sci Teach. 2006;73(4):46-9.
- 19- Dunn R, Kenneth D. Thirty-five years of research on perceptual strengths: Essential strategies to promote learning. Acad Res Library. 2005;78(6):273-6.
- 20- Dees D. A transactional model of college teaching. Int J Teach Learn High Educ. 2007;19(2):1812-912.
- 21- Alipour Meshkani M. Methods of teaching and procedures of class maintaining. Qom: Parsian Publications; 2002. [Persian]
- 22- Aldridge J. Valuing individual differences. Career Tech Educ. 2007;83(5):138-42.

همه یادگیرندگان است. استفاده صحیح از این روش برای یادگیری، از جمله ابزارهای آموزشی آموزگاران با تجربه برای ایجاد اعتماد به نفس در فراگیران است. چراکه این روش موقعیتی را فراهم می‌آورد تا یادگیرندگان با زیر نظر گرفتن فرآیند یادگیری خود و ارزشیابی منظم آن، مسئولیت بیشتری در قبال یادگیری‌شان برعهده گیرند. به عبارت دیگر خودارزشیابی مهارت و دانش به خصوصی است که با نگرشی جامع به تمامی زوایای یادگیری، سعی دارد توانایی‌های یادگیرندگان را از قوه به فعل در آورد و دانش و قابلیت‌ها آنها را به تعهد و عمل تبدیل کند. استفاده از آن به صورت مستمر و پویا و فراهم کردن زمینه رسیدن فراگیران به آن گام موثر در جهت تحقق اهداف آموزش و تربیت است زیرا از این طریق یادگیرندگان یادگیری‌های خود را با ارایه تصویری از عملکرد خود، مستند می‌سازند.

از آنجاکه هدف خودارزشیابی، کمک به استقلال و خودتنظیمی یادگیری یادگیرندگان است تا با نمایان سازی کوشش‌های مجدانه خود در جهت تولید علم باعث بالندگی خود و ارتقای علمی جامعه شوند، این فرآیند باید بتواند باعث تسهیل توسعه آموزشی از طریق روشنگری، آگاهی بخشی، تسهیل‌گری و توانمند کردن دانش‌آموزان برای حل مسایل خودشان و ترغیب آنها به حرف زدن، مطالعه و جستجو، آموزش و ارزشیابی از خودشان و برنامه‌هایشان شود. در پایان باید گفت که برای تحقق خودارزشیابی کیفی، نیازمند سیستمی کارآ هستیم که بتواند باعث رشد و توسعه یادگیرندگان شود. نگاهی به فعالیت‌های لازم برای استفاده از خودارزشیابی و استقرار این روش در مدارس نیازمند عزمی همگانی برای گسترش این مفهوم در کل آموزش و پرورش و برنامه‌ریزی برای انجام خودارزشیابی، هماهنگی حوزه‌های مختلف آموزش و پرورش در جهت یکپارچگی فعالیت‌ها در استقرار نظام خودارزشیابی، تدوین اظهارنامه برای شرکت در فرآیند خودارزشیابی و ایجاد زمینه‌های لازم برای تبادل تجربیات موفق بین مدارس و شناخت الگوها، فعالیت‌ها، فرآیندها و مدرسه‌های برتر برای بهینه‌کاو آن است.

## منابع

- 1- Saatchi M. Periodic evaluation of employee training organizations. J Public Manag. 1999;5:11-4. [Persian]