



دانشکده علوم توانبخشی

شیوه نامه ارزیابی همتا در گروه آموزشی

تهیه و بازنگری: واحد توسعه آموزش

تعریف

ارزشیابی همتایان :

این ارزشیابی به معنی "ارزیابی حرفه ای بین همتایان" بوده و عبارت است 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.

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 روش در حقیقت رویکرد جلب مشارکت جهت بهبود فرآیند آموزش است.

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

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 اثربخشی آموزش تغییر دهد.
- انجام این فرآیند، فرصت مغتنمی است که همکاران در یک گروه آموزشی مشکلات کاری خود را با یکدیگر در میان بگذارند و در پی ارائه راهکارهایی جهت حل مسائل گروه باشند و پیشنهاداتی نیز جهت برطرف نمودن مشکلات گروه که بر تدریس اساتید موثر است داشته باشد.

اهداف ارزیابی همتا:

فرآیند ارزیابی همتا با دو هدف کلی صورت می پذیرد.

(۱) سنجش تکوینی: با این هدف ارزیابی همتا ابزاری در جهت اصلاح و بهبود آموزش تلقی می گردد. با عنایت به نقش اساتید در حیطه آموزش، بهره گیری اساتید از الگوی آموزشی مناسب محرز می گردد. بدیهی است که در این راستا همواره کوشش هایی به منظور ارتقاء و انتقال تجارب آموزشی و استفاده از روش ها و فنون موثرتر و کارآمدتر 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 گیرند، 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 دسریر می نماید. با این هدف بایستی طراحی برنامه ارزیابی همتا بسیار منعطف بوده و به صورت غیررسمی 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.

(۲) سنجش تراکمی: اجرای این برنامه برای نیل به اهداف تراکمی بایستی از رسمیت برخوردار بوده و برطبق 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 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 ارزیابی همتا 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 ارزیابی همتا را انجام داد:

(۱) حضوری: استاد مشاهده گر جهت بررسی فرآیند تدریس شخصا در کلاس حضور می یابد. در صورتی که کلاس یا دوره آموزشی به صورت مجازی برگزار گردد، استاد ارزیابی کننده نیز به صورت برخط در کلاس حاضر می گردد. حضور بیش از یک ناظر در یک زمان در کلاس توصیه نمی گردد

(۲) 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. در صورت مجازی بودن دوره یا کلاس درس، ضبط کلاسبرخط توسط سامانه (به عنوان مثال سامانه LMS) و بررسی بعدی آن توسط صورت می گیرد. در مورد برخی سامانه ها، مثل سامانه نوید، امکان مشاهده محتوای آموزشی، کوئیزها، تکالیف درسی، منابع درسی، برنامه درسی و ... توسط ارزیاب وجود دارد، همچنین بررسی این مستندات را می توان برای کلاس های برخط نیز مورد ملاحظه قرار داد.

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

ابزار ارزیابی همتا:

از ابزارهای مختلفی جهت اجرای ارزیابی همتا می توان استفاده کرد که مزایا و محدودیت های هر یک در ذیل ذکر شده است.

الف) چک لیست کیفی: 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.

ب) چک لیست کمی با 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.

ج) 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 چند روش در اجرای ارزیابی همتا بهره گرفته شود. در صورت استفاده از چک لیست، الزم است روایی و پایایی آن تایید شده باشد.

مشکلات و محدودیت های احتمالی :

- حضور ارزیاب در کلاس (مجازی یا حضوری) می تواند عملکرد استاد مربوطه را تحت تاثیر قرار دهد (بهتر و یا بدتر نماید)
- در اثر روابط فردی، اطلاعات قبلی و یا فشارهای اجتماعی، نتایج حاصله ممکن است دچار انحراف گردد.
- قضاوت ارزیاب در نتیجه مقایسه شیوه مشاهده شده با روش آموزشی خود، ممکن است دچار انحراف گردد (ارزیاب شیوه آموزشی خود را مالک قضاوت قرار دهد)
- روابط همتایان در گروه ممکن است ارزیابی را تحت تاثیر قرار دهد (در صورتی که ارزیابی به دور از غرض ورزی و دلسوزانه اجرا گردد و اعتماد متقابل میان اعضاء 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 اثربخشی 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، روش کار براساس نظرات افراد درگیر در برنامه اصلاح و تعدیل گردد
- کمیته آموزشی در دانشکده یا گروه جهت تحقیق و پژوهش جهت استاندارد سازی، اصلاح و بهبود روش و ابزارهای مورد استفاده ایجاد گردد
- از نظرات مشاوران (اساتید برجسته و پرسابقه) در ارتباط با توسعه فرآیند و نیز انجام اصلاحات مورد نیاز استفاده گردد

ارزیابی برنامه درسی:

برنامه درسی را به لحاظ مواردی که در چک لیست ها وجود دارند مورد بررسی قرار داده و نظرات خود را پیرامون جوانبی که نیاز به بهبود دارد مرقوم فرمایید. حیطه های مورد بررسی شامل:

(۱) میزان اثربخشی مدرس

(۲) مهارت های ارتباطی

(۳) مدیریت کلاس

(۴) دانش مدرس

(۵) ویژگی های حرفه ای

طریقه درخواست

مدرس گرامی بنا بر موارد ذکر شده ی فوق، به منظور بررسی مهارت های تدریس و توانمندی اعضای هیئت علمی، پشتیبانی و تقویت فعالیتهای آموزشی و استفاده از تجربیات همتایان، امکان دریافت بازخورد تکوینی (Formative) سازنده برای رشد و توسعه توانمندی های تدریس و تسهیل شکل گیری بازاندیشی (Reflection) و تامل در فرایندهای تدریس برای شما در این گروه فراهم گردیده است.

بنابراین:

- در صورتی که تمایل به ارزیابی دوره، کارگاه، یا واحد درس مورد تدریس خود اعم از تئوری، عملی یا بالینی را دارید، می توانید با تکمیل فرم پیوست و ارائه آن به مدیر محترم گروه اقدام نمایید.
- لازم است کلیه مشخصات درس، واحد یا دوره، به طور دقیق ثبت گردد.
- انتخاب نوع روش ارزیابی، کیفی یا کمی، برعهده درخواست کننده است که لازم است در جدول فرم درخواست مشخص گردد.
- تاریخ ارزیابی پیشنهادی و محل ارزیابی پیشنهادی درخواست کننده لزوماً ثبت گردد.
- در صورتی که برنامه ارزیاب پیشنهادی با تاریخ پیشنهادی درخواست کننده همخوانی داشته باشد، ارزیابی در همان تاریخ پیشنهادی درخواست کننده صورت خواهد گرفت و در غیر اینصورت با هماهنگی درخواست کننده و ارزیاب، تاریخ دیگری تعیین می گردد.
- انتخاب استاد همتا جهت ارزیابی و تبادل نظر با توجه به تخصص استاد در درس مربوطه، توسط درخواست کننده صورت می گیرد.
- در صورتی که از سوابق اساتید و همکاران اطلاعات کافی ندارید می توانید از رزومه اساتید که در سایت گروه موجود است اطلاعات کافی را کسب نموده و یا انتخاب ارزیاب همتا را به مدیر محترم گروه بسپارید.
- روند پیگیری ارزیابی و ارائه بازخوردها، توسط مدیر محترم گروه صورت گرفته و بازخورد مورد نظر در اسرع وقت به درخواست کننده ارائه خواهد شد.
- در صورت تمایل درخواست کننده، امتیاز کسب شده در ارزیابی همتا، در ارزشیابی سالیانه مدرس درخواست کننده لحاظ می گردد.
- در صورت عدم تمایل درخواست کننده به تاثیر این امتیاز در ارزشیابی سالیانه وی یا هر مورد مشابه دیگر؛ امتیاز یا بازخورد کسب شده صرفاً به منظور رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت و استفاده از نظر اساتید صاحب نظر خواهد بود.
- چک لیست ارزیابی همتا برای مطالعه ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان در فایل پیوست موجود است. این چک لیست در مطالعه دکتر محمد بیات و همکاران (۱۳۹۵) طراحی و روانسنجی گردیده است.

چک لیست ارزیابی همتا

ردیف	سوالات حیطه های مختلف ارزیابی	خیلی خوب (۴)	خوب (۳)	متوسط (۲)	ضعیف (۱)	وجود ندارد (۰)
حیطه اثربخشی						
الف						
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	استفاده 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	فرایند ارزیابی فراگیران کاملا روشن و براساس ملاک های از پیش تعیین شده صورت می گیرد.					
ب	مهارت های ارتباطی					

					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.
حیطه مدیریت					
					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 رود و خروج به موقع دانشجویان، عدم غیبت بیش از حد، عدم تردد بی جا در زمان کلاس، وجود دارد.
					۱۵ توجه کامل استاد به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد.
					۱۶ توجه کامل دانشجویان به کلاس و عدم وجود تداخل خارجی وجود دارد.
					۱۷ استاد نظارت کامل بر دانشجویان دارد.
					۱۸ استاد در مواقع مورد نیاز در دسترس دانشجویان است (راه های ارتباطی برای دانشجویان مشخص شده اند).
حیطه دانش					
					۱۹ استاد به مطالب درسی از جنبه تئوری/عملی/بالینی مسلط است.
					۲۰ بیان اهداف درس یا جلسه در ابتدای جلسه صورت می گیرد.

					۲۱	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.
					۲۲	مطالب ارائه شده با اهداف درس متناسب است.
					۲۳	حجم مطالب ارائه شده با زمان کلاس می باشد.
					۲۴	پیوستگی و انسجام در ارائه مطالب وجود دارد.
					۲۵	از وسایل سمعی بصری مناسبی استفاده می گردد.
					۲۶	انتقال مطالب با روش های مناسب تعاملی نظیر پرسش و پاسخ، حل مسئله، بحثدر گروه های کوچک و ... صورت می گیرد.
						استاد به روش نوین تدریس مسلط است.
					۲۷	استاد از فن بیان مناسب برخوردار است.
					۲۸	جلب مشارکت فراگیران در کلاس انجام می گیرد.
					۲۹	استاد قادر به پاسخگویی صحیح به سوالات فراگیران می باشد.
					۳۰	استاد قادر به انتقال و تفهیم مطالب به دانشجویان می باشد.
						ارزشیابی مرحله ای، حین تدریس صورت می گیرد.
					۳۱	منابع مناسب برای مطالعه بیشتر دانشجویان معرفی می گردد.
					۳۲	جمع بندی مناسب مطالب در انتها صورت می گیرد.
					۵	حیطه ویژگی های حرفه ای

					۳۳	استاد با رفتار خود با دانشجویان، بیماران، مراجعین، همکاران و ... الگوی رفتاری مطلوبی به دانشجویان ارائه می دهد.
					۳۴	رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط استاد انجام می گیرد.
					۳۵	استاد در انجام امور محوله مسئولیت پذیر و پیگیر است.
تجزیه و تحلیل نوشتاری: تشریح جوانب مختلف مشاهده شده در صورت تمایل:						*
						*
						در مجموع نحوه آموزش این استاد را چگونه ارزشیابی می کنید؟

فرم ۱ (درخواست ارزیابی همتا)



مدیریت محترم گروه آموزشی

با سلام

بامشخصات مندرج در جدول ذیل،

مدرس گروه

اینجانب

درخواست ارزیابی توسط همتا را تقدیم می دارد.

	مرتبۀ علمی درخواست کننده
	نام درس/دوره/کارگاه/سایر...
	مقطع و رشته
	نوع تدریس (تئوری/عملی/بالینی)
	مرکز آموزشی مورد ارزیابی
	تاریخ ارزیابی
	محل ارزیابی
	تلفن تماس درخواست کننده

امضا و تاریخ

فرم ۲ (لیست همتایان ارزیابی کننده)



به عنوان ارزیاب همتا در خصوص درخواست ارزیابی

۱- بازگشت به فرم شماره ۱ آقا/خانم

به حضورتان معرفی می گردد.

گروه/موسسه

درس/واحد

۲- با توجه به درس مورد درخواست، تقاضا دارم ارزیاب متناسب با درس معرفی گردد.

ردیف	نام عضو هیات علمی	مرتبه علمی	سابقه کار	تخصص	انتخاب
۱					
۲					
۳					
۴					
۵					
۶					
۷					
۸					
۹					
۱۰	انتخاب ارزیاب توسط مدیر گروه				

امضا و تاريخ