

# מה צריך כל איש סגל לדעת: איך להתגונן אל מול הטיות פוטנציאליות בדירוגי הסטודנטים את המרצים

Tamara Baldwin and Nancy Blattner<sup>1</sup>, Shouthern Missouri State University, Cape Girardeau

בהתבסס על התנסותנו ועל סקירת ספרות  
בהקשר של הערכה מדויקת של ההוראה, זיהינו  
ש אסטרטגיות לנטרול הטיות פוטנציאליות  
בהערכתיהם של סטודנטים. אנו מציעות לכל איש  
סגל הדואג להערכות מייצגות והוגנות של יעילות  
הוראתו, להשתמש בכולן או בכל קומבינציה  
חלקית שלהן.

36

קיימת נטייה גוברת באוניברסיטאות ובמכללות, להסתמך על תוצאות דירוגי הסטודנטים כעדות ליעילות ההוראה של המרצה, כדי להחליט על הקידום ועל הקביעות שלו. טפסי דירוג להערכת ההוראה הוכנסו לשימוש במוסדות החינוך הגבוה בארצות-הברית החל משנות ה־20 של המאה הקודמת. הטופס האחיד של דירוג הסטודנטים, המיושם על ידי מוסד אקדמי מסוים, מבוסס על ההנחה ש"גודל אחיד מתאים לכול". ואולם, טופס כזה אינו מתאים לכול. במחקרים לא מעטים זוהו מקורות פוטנציאליים המשפיעים על הדירוג ואלה הם: ממוצע הציונים של הסטודנט, רמת הקורס (תואר ראשון – שנה א' לעומת ג', תואר ראשון לעומת תואר שני), מוטיבציה ללמידת תחום התוכן (קורסי חובה לעומת בחירה), השונות ביכולת הסטודנטים, והדיסציפלינה עצמה. אולם פרט לנושאים אלו, כמעט שלא נמצאו במחקר גורמים המשפיעים באופן מובהק על דירוג הסטודנטים. לעומת זאת, כאשר אנשי סגל נשאלים על הטיות אפשריות, הם מעלים אפשרויות רבות שהם בטוחים בקיומן. למשל: הכמות והקושי של העבודה הנדרשת בקורס, הקלות במתן ציונים טובים, גודל הכיתה, והמיגדר של איש הסגל או של הסטודנט. אפילו כאשר מראה המחקר שלגבי רבים מן הגורמים הללו יש

השפעה קטנה ביותר על הדירוג, אם בכלל, הרי עקב הגורליות של הדירוג עבור מרצים מסוימים – משום ההחלטות הנעשות על בסיסו – כל גורם משפיע עשוי להיות חשוב ביותר.

על סמך סקירת ספרות, הניסיון והעניין שלנו במציאת הערכה מתאימה יותר של ההוראה, אנו מציעות שש אסטרטגיות להתמודדות עם הטיות אפשריות בדירוג הסטודנטים, לשימושם של אנשי סגל שמעוניינים בתיאור מייצג של יעילות ההוראה שלהם, והן מוצגות להלן:

## 1. התמחו במגוון של שיטות הערכה

בלי שום קשר למבנה של טופס ההערכה הנהוג במוסדכם, חשוב מאוד שההוראה תוערך לפי שיטות אחדות ולא תסתמך על שיטה אחת ויחידה. להלן שתי הצעות לתגבור טופס ההערכה הסטנדרטי:

- ◆ כמעט בכל טופס לדירוג של המרצים, יכול המרצה להוסיף פריטים משלו לדירוג. זוהי הזדמנות עבורו לתכנן שאלות המתרכזות בפעילויות מיוחדות או במאפיינים ספציפיים של ההוראה שלו, שאינם מיוצגים בטופס הסטנדרטי. שימרו בפורטפוליו (תלקיט) של ההוראה שלכם את נוסח השאלות שהוספתם לטופס שאצלכם, ואת דירוגיכם.
- ◆ אתם יכולים להעביר לסטודנטים, במקביל לטופס הסטנדרטי – טופס ההערכה של מוסדכם, גם טופס הערכה נוסף שאתם חיברתם ובו, לפי בחירתכם, שאלות פתוחות וסגורות. שאלון כזה יכול להדגיש את התכונות המיוחדות של הוראתכם שאינן מיוצגות בטופס הכללי, כמו שיטות הוראה מיוחדות, אוירת הלימודים הטובה בכיתה, ועוד.

בנוסף על טפסי ההערכה, אתם יכולים להשתמש בשיטות הערכה אחרות כמו הערכת עמיתים, הערכה דרך קבוצות דיון בכיתה ועוד. ניתן לקרוא על הללו בספרות הרלוונטית.

## 2. התמחו בהערכה מעצבת לפני השימוע

### בהערכה מסכמת

רוב המרצים אינם מסתמכים על המבחן הסופי כמקור היחיד להערכת למידת הסטודנטים אלא נותנים מבחנים

1. מעובד מן המאמר:

Baldwin, T. & Blattner, N. (2003). Guarding against potential bias in student evaluations: What every faculty member needs to know. *College Teaching*, 51(1), 27-32.

### 5. איסוף מאובים פורמליים ולא-פורמליים מן הסטודנטים

איסוף גם מסמכים לא-פורמליים לגבי יעילות הוראתכם כמו מכתבים, הערות ותכתובות בדואר האלקטרוני שהסטודנטים כתבו לכם.

### 6. עגנו את תוצאות ההערכות בקונטקסט

הערכות הסטודנטים צריכות להישקל לפי הקונטקסט של חומר הקורס, של האוכלוסייה הספציפית של התלמידים ושל משתנים אחרים העשויים להשפיע על דירוגי הסטודנטים. יש מצבים המשפיעים על ההערכות שאין למורה כל שליטה עליהם: רעש מאתר בנייה סמוך, מועד השיעור (למשל, שעת ערב מאוחרת כשהתלמידים כבר עייפים) ועוד. רישמו את הסיבות הפוטנציאליות לאי שביעות הרצון של התלמידים. רישמו גם את מספר ההערכות הנמוכות במיוחד ואם הללו מעטות ושונות מן הרוב הגדול של הערכות הסטודנטים, נסו להסביר אותן. כמו כן, אם יש הערכות נמוכות בקורסים בודדים בעוד שבמרבית הקורסים (בהסתכלות רב-שנתית) ההערכות הן גבוהות, כיתבו הסברים לסיבות באשר לדירוג הנמוך כדי לנטרל את האפקט של דירוג כזה.

או בוחנים ועבודות נוספות במהלך הסמסטר. מדוע, אם כן, על המרצה להסתפק בהערכה יחידה של הוראתו בסוף הסמסטר? אנו מציעות להעריך את ההוראה פעמים אחדות במהלך הסמסטר. למשל, לאחר השבועות הראשונים של הסמסטר, לאחר המבחן הראשון (במועד מתן הציונים) ובאמצע הסמסטר. בדרך זו יכול המרצה לקבל משוב המזהה היבטים בעייתיים בהוראתו, ובמקביל לאסוף עדות ליעילות הוראתו. הערכות תקופתיות גם מאפשרות למורה לטפל בבעיות העיקריות המתגלות בהוראתו עוד לפני שהסמסטר מסתיים.

### 3. הכינו פורטפוליו של הוראה

פורטפוליו הוא אוסף מאורגן של נקודות מבט מרובות אודות ההוראה שלכם. הפורטפוליו יכול לספק עדות מפורטת ומדויקת של יעילות ההוראה במידה רבה יותר מאשר כל מכשיר הערכה חד-פעמי אחר. התלקיט יכול לכלול את עותקי הסילבוסים של הקורסים, דוגמאות למטלות ולפרויקטים שאתם נותנים לסטודנטים, דוגמאות של מבחנים ועבודות של סטודנטים שהערכתם עם הערותיכם על גביהם, צילום וידאו של שיעור, תכניות של שיעורים, רשימת חומרי הקריאה לקורס, ועדויות לאינטראקציות עם הסטודנטים בכיתה ומחוצה לה (ביקורים בשעות קבלה, ותקשורת בטלפון או בדואר אלקטרוני, כולל הזמן שהמרצה מקדיש לסטודנטים). אלמנט חשוב בתיק הוא יומן של פעילותכם בכיתה ושל תגובות התלמידים.

### 4. הזמינו אחרים להעריך את ההוראה שלכם

אתם יכולים להזמין, ביוזמתכם, עמיתים מן המחלקה לבקר בשיעורים שלכם כדי להעריך את הוראתכם. הזמינו בעיקר את הללו הנחשבים למורים מצטיינים; מסיבות "פוליטיות" חשוב שגם אנשי סגל בכירים ומשפיעים במחלקה יהיו בין המעריכים. יש לסכם מראש עם המבקרים הללו שיכתבו על סמך התרשמותם, מכתב המתאר את ההוראה שלכם ואת המכתב צרפו לתיק האישי או התלקיט שלכם. מעריך אחר יכול להיות "יועץ הוראה" – מומחה מקצועי המועסק על ידי המרכז להוראה באוניברסיטה/במכללה שלכם.