



به نام آنکه فرصت واد ما را

# راهنمای عملی درس «کارآموزی» و «آموزش پژوهی»

به همراه

«دستورالعمل دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی مهارت آموزان ماده ۲۸»

**برای استادان راهنما، استادان مشاور، معلمان راهنما و کارآموزان**

معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

شهریور، ۱۳۹۶



## فهرست مطالب

پیشگفتار .....	۵
<b>بخش اول - راهنمای عملی درس «کارآموزی» برای معلمان راهنما و کارآموزان .....</b>	<b>۱۲</b>
مقدمه .....	۱۳
منطق برنامه کارآموزی .....	۱۴
اهداف .....	۱۵
فرآیند یادگیری حرفه‌ای .....	۱۵
ملاک‌ها و سطح ارزیابی عملکرد کارآموز .....	۱۷
محورهای اصلی تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای .....	۱۸
وظایف معلم راهنما .....	۲۰
تأمل حرفه‌ای .....	۲۱
روش تحلیل و تفسیر تجربیات برای تدوین گزارش خودکاو روایتی .....	۲۳
فرآیند کدگذاری .....	۲۳
طراحی واحد یادگیری .....	۲۵
فرآیند طراحی واحد یادگیری .....	۲۵
ساختار و مراحل طراحی واحد یادگیری .....	۲۵
ارزشیابی پایانی .....	۲۸
راهنمای تنظیم گزارش پایانی .....	۲۹
ساختار تدوین گزارش خودکاو روایتی .....	۳۰
پیوست‌ها .....	۳۱
<b>بخش دوم - راهنمای عملی درس «آموزش پژوهی» برای استادان راهنما و کارآموزان .....</b>	<b>۳۹</b>
مقدمه .....	۳۹
چرخه تأمل حرفه‌ای .....	۳۹
زمینه‌های آموزش پژوهی .....	۴۱
چرخه آموزش پژوهی .....	۴۲
فرآیند اجرای آموزش پژوهی .....	۴۷
وظایف استاد راهنما .....	۴۷
وظایف کارآموز .....	۴۸

ارزشیابی پایانی درس آموزش پژوهی.....	۴۸
<b>بخش سوم- دستورالعمل دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی</b> .....	<b>۵۱</b>
مقدمه.....	۵۱
ماده ۱: کلیات.....	۵۱
ماده ۲: اهداف دوره.....	۵۳
ماده ۳: سطوح اجرای دوره.....	۵۳
ماده ۴: بودجه بندی امتیاز.....	۵۴
ماده ۵: مراحل و فرآیند اجرا.....	۵۴
ماده ۶: تجدید نظر.....	۵۷
ماده ۷: منابع جهت مطالعه بیشتر.....	۵۷
ماده ۸: اساتید مشاور فرهنگی.....	۵۸
ماده ۹: شیوه نامه اجرایی.....	۵۹

طرازِ نامه نام ایزد پاک      که دریا آفرید و کوه و افلاک  
خداوند جهان دانای بی عیب      شناسای نهان داننده غیب

دوره «مهارت آموزی» یا «شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی»، دومین روش تربیت معلم است که هم در اساسنامه دانشگاه (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۱) معرفی شده و هم توسط هیات امنای دانشگاه (۱۳۹۴) برای عمل در شرایط فعلی، بازبینی و معرفی گردیده است. بنیاد این روش تربیت معلم، بر استفاده از ظرفیت‌های آموزش عالی کشور برای پاسخگویی زود هنگام و البته منعطف (اقتضایی) به نیازهای متنوع و ظهوریابنده آموزش و پرورش رسمی است. این روش که اجرای آن از سال ۱۳۹۴ شروع شده، بر پذیرش مهارت‌آموز متقاضی حرفه معلمی از میان دانش‌آموختگان دوره‌های کارشناسی و بالاتر دانشگاه‌های معتبر، بنا گردیده است. همین موضوع سبب می‌شود که این روش با چند ویژگی اختصاصی تبلور یابد: نخست آنکه از این طریق اشخاصی به حرفه معلمی روی می‌آورند که به شناخت بیشتر و باثبات‌تری از علائق خود دست یافته‌اند؛ ویژگی دوم این است که با ورود رقابتی متقاضیان حرفه معلمی، این احتمال وجود دارد که اشخاص دارای توانایی و شایستگی بالاتر از میان متقاضیان، جذب حرفه معلمی شوند؛ سومین ویژگی این است که از این طریق ظرفیت‌های آموزش عالی کشور برای تربیت معلم بکار گرفته می‌شود؛ چهارم آنکه با استفاده از این روش، پاسخگویی به آن دسته از نیازهای نیروی انسانی آموزش و پرورش که شرایط کنونی دانشگاه فرهنگیان اقتضای تربیت نیرو برای آن‌ها را ندارد، امکان‌پذیر می‌شود و پنجمین ویژگی آنکه با کوتاه شدن طول دوره تربیت معلم به یکسال، این عمل در انطباق با نیازهای ظهوریابنده آموزش و پرورش (نیازهای غیرپایدار) قرار می‌گیرد و تا حدی از حیث «اقتصاد تربیت معلم»، دارای منطق عملکردی است. دستاورد نهایی این پنج خصیصه آن است که تربیت معلم توسط دانشگاه فرهنگیان با سیاست‌های اقتصاد مقاومتی همراه و همخوان خواهد شد.

دوره یکساله مهارت‌آموزی (شایستگی‌های حرفه‌ای) معلمی با هدف آماده‌سازی دارندگان مدارک کارشناسی و بالاتر در رشته‌های مختلف برای ایفای نقش «معلمی» در مدارس دوره‌های «اول و دوم ابتدایی» و «اول و دوم متوسطه» تدوین و تصویب شده است (دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۶). با طی موفقیت آمیز این دوره، دانش‌آموختگان از شایستگی‌های اساسی معلمی بر بنیاد آموزه‌های «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران» (۱۳۹۱) برخوردار می‌شوند و می‌توانند به عنوان معلم فکور، معلم پژوهنده، معلم هنرمند و معلم به مثابه کنشگر تاملی، در محیط مدرسه عمل کنند. در اینجا برای معرفی کوتاه برنامه دوره یکساله مهارت‌آموزی حرفه‌ای، به معرفی کلیات سه مولفه (عنصر) اصلی آن یعنی «هدف»، «روش» و «ارزشیابی» اقدام می‌شود.

**اهداف:** این دوره به گونه‌ای طراحی شده است که دانش‌آموخته آن دارای شایستگی‌هایی به زیر خواهد بود:

- با کسب توانایی در بکارگیری یافته‌های علمی و روش‌های پژوهش علمی حوزه تعلیم و تربیت، برنامه درسی را متناسب با ویژگی‌های متفاوت شاگردان و فضای فرهنگی، آماده (سازگار) نماید، و نتایج بکارگیری آن را برای ارتقاء سطح عملکرد، مورد ارزیابی قرار دهد.
- برای حل مساله‌های تربیتی (مرتبط با برنامه‌های درسی یا شاگردان یا موقعیت تربیتی) از دانش تخصصی و مشورت همکاران و متخصصان ذی‌ربط برای یافتن راه حل‌های اثربخش و برنامه‌ریزی برای انجام پژوهش‌های تربیتی استفاده کند.
- سواد (بهره) فناوری خود را به طور مستمر، روزآمد سازد و آن را برای اثربخش ساختن آموزش و ارتقاء سطح یادگیری شاگردان بکار گیرد.
- بر روش‌های مختلف یادگیری تسلط دارد و آنها برای یادگیری مستمر خود بکار می‌گیرد و به ترویج چگونگی و مزایای این روش‌ها در محیط آموزشی می‌پردازد.
- از ارزش و نقش گفتگوهای معلمی در تعامل با شاگردان، همکاران، اولیاء و متخصصان آگاه است و مهارت اقدام و مشارکت در چنین تعاملاتی را دارد.

**روش‌ها:** برای تحقق اهداف مذکور، دو الگوی اجرایی برای دوره یکساله مهارت‌آموزی (شایستگی‌های حرفه‌ای) معلمی طراحی و تصویب شده است: الگوی اول مشتمل است بر یک دوره فشرده با اجرای کمتر از یکسال تحصیلی با تمرکز بر آموزش‌های نظری است و الگوی دوم مشتمل بر یک دوره دو مرحله‌ای است که در عمل دوره زمانی بیش از یک سال تحصیلی را شامل می‌شود و بر آموزش‌های عملی تمرکز دارد.

**الگوی اول:** این الگو مشتمل بر یک دوره آموزشی است که مهارت‌آموزان طی آن تحت پوشش آموزش‌های نظری، عملی و کارورزی قرار می‌گیرند. در این الگوی اجرا، انطباق آموزش با کار مدارس مورد نظر نیست و کارورزی مهارت‌آموزان با شیوه «تدریس خرد» انجام می‌شود. رشته‌های دوره یکساله الگوی اول عبارتند از: آموزش ابتدایی (شامل دو رشته)، آموزش متوسطه (شامل چهارده رشته)، مراقب سلامت، مربی پرورشی و مشاوره (جدول ۱).

جدول ۱- مشخصات اصلی «الگوی اول» دوره مهارت آموزی حرفه‌ای معلمی (مصوب ۱۳۹۴)

رشته		نوع درس	تعداد واحد	تعداد ساعت
آموزش ابتدایی	آموزگار ابتدایی	پایه	۱۹ واحد	۴۰۰
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۶۸
	آموزگار استثنایی	پایه	۱۹ واحد	۴۰۰
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۶۸
آموزش متوسطه	دبیری ریاضی/ زیست‌شناسی/ عربی/ فیزیک/ زبان و ادبیات فارسی/ معارف اسلامی/ زبان انگلیسی/ شیمی/ علوم اجتماعی/ هنر/ تاریخ/ جغرافیا / علوم تجربی	پایه	۱۹ واحد	۴۰۰
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۶۸
	دبیری تربیت بدنی	پایه	۱۹ واحد	۴۱۶
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۸۴
مراقب سلامت		پایه	۱۹ واحد	۳۳۶
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۰۴
مربی امور تربیتی مدارس		پایه	۱۹ واحد	۳۶۸
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۳۶
مشاوره		پایه	۱۹ واحد	۳۳۶
		تخصصی	۱۱ واحد	۳۶۸
		جمع	۳۰ واحد	۷۰۴

الگوی دوم: این الگو مشتمل بر دو پودمان اصلی (مرحله) است که هر پودمان اصلی دارای چند خرده پودمان مهارتی در هر یک از رشته های تحصیلی است. رشته های دوره یکساله الگوی دوم عبارتند از: آموزش ابتدایی (شامل دو رشته)، آموزش متوسطه (شامل شانزده رشته)، مراقب سلامت، مربی امور تربیتی مدارس و مشاوره (جدول شماره ۲).

- پودمان اول (پودمان نظری): این پودمان شامل ۴ تا ۵ خرده پودمان است که در قالب ۱۸ تا ۲۰ واحد درسی (با توجه به نوع رشته) در دوره زمانی مبتنی بر نیمسال دوم سال تحصیلی و منتهی به تابستان به صورت حضوری و مجازی اجرا می شود.

- پودمان دوم (پودمان عملی): پودمان دوم، شامل ۲ خرده پودمان است که در قالب ۱۰ واحد درسی در دوره زمانی مبتنی بر سال تحصیلی (در طول دوره مدرسه) اجرا می شود. این پودمان شامل دو درس مجازی، یک درس برای فعالیت مستقیم در مدرسه و یک درس برای ارتباط مستقیم با دانشگاه است (جدول ۲).

جدول ۲- مشخصات اصلی «الگوی دوم» دوره مهارت آموزی حرفه‌ای معلمی (مصوب ۱۳۹۶)<sup>۱</sup>

رشته		دوره	تعداد واحد	تعداد ساعت
آموزش ابتدایی	آموزگار ابتدایی	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۶۴
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۸۰
	آموزگار استثنایی	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۳۲
آموزش متوسطه	دبیری ریاضی/ زیست‌شناسی/ عربی/ فیزیک/ زبان و ادبیات فارسی/ معارف اسلامی/ زبان انگلیسی/ شیمی/ علوم اجتماعی/ هنر/ تاریخ/ جغرافیا/ علوم تجربی/ فلسفه و منطق/ زمین شناسی	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۳۲
	دبیری تربیت بدنی	پودمان اول (نظری)	۱۸	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۲۸	۸۳۲
	مراقب سلامت	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۳۲
	مربی امور تربیتی مدارس	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۳۲
	مشاوره	پودمان اول (نظری)	۲۰	۴۱۶
		پودمان دوم (عملی)	۱۰	۴۱۶
		جمع	۳۰	۸۳۲

<sup>۱</sup> برای اجرای دوره مهارت آموزی در سال ۱۳۹۶، به علت نامساعد بودن شرایط اجرایی، کاهش حداکثر ۲۵ درصد زمان پودمان اول در همه رشته‌ها (به استثنای آموزش ابتدایی) و کاهش حداکثر ۳۲ درصد زمان در رشته آموزش ابتدایی، مجاز قلمداد شده است.

**ارزشیابی:** ارزشیابی در دوره مهارت‌آموزی مشتمل بر ارزشیابی تکوینی و تراکمی برای هر یک از دروس و ارزشیابی جامع در پایان دوره (ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای با نام اختصاری «اصلح») است. مؤلفه‌های سنجش در ارزشیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای (اصلح) عبارتند از:

- آزمون‌های کتبی: این بخش از طریق طراحی سئوالات استاندارد و آزمون کتبی اجرا می‌گردد و دارای دو بخش «آزمون دانشی» و «آزمون عملکردی» است؛ آزمون دانشی در پایان پودمان اول و آزمون عملکردی در حین پودمان دوم برگزار می‌شود.
- فعالیت‌های فرهنگی: این بخش بر اساس فعالیت‌ها و گزارش‌های مرتبط با امور فرهنگی، هنری و مذهبی تنظیم می‌شود؛ و به تناسب مهیا شدن شرایط و امکانات لازم، در طول پودمان‌های اول و دوم منظور می‌شود.
- تدریس عملی: این بخش از طریق اجرای تدریس در موقعیت واقعی (کلاس درس) و دفاع از آن در حضور گروه داوری (متشکل از معلم راهنما به همراه دو نفر از استادان دانشگاه) در حین یا پایان پودمان دوم انجام می‌شود.

کسب نصاب ۶۵ درصد امتیاز در هر یک از مؤلفه‌های ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای برای موفقیت و دریافت گواهی صلاحیت حرفه‌ای لازم است. افرادی که کمتر از حد نصاب‌های مطرح‌شده را کسب کرده باشند، با فاصله زمانی حداقل سه ماه، می‌توانند یک نوبت دیگر درخواست شرکت مجدد در سنجش مؤلفه‌هایی از ارزشیابی جامع صلاحیت‌های حرفه‌ای را داشته باشند که حد نصاب لازم آن را کسب نکرده‌اند. در صورت عدم موفقیت در کسب حداقل‌های امتیاز، شخص فقط می‌تواند با هماهنگی و نظر وزارت آموزش و پرورش، مجدداً در دوره بعدی شرکت کند. این دوره منتهی به صدور «گواهی شایستگی حرفه‌ای معلمی» می‌شود؛ که اعتبار آن برای شروع به کار برای مدت پنج سال است.

آنچه در این کتابچه تقدیم می‌شود، شرحی است از اهداف، محتوا، ارزشیابی و چگونگی اجرای دو درس مهم «کارآموزی» و «آموزش پژوهی» (که توسط معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه تدوین شده) و «دستورالعمل دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی» (که توسط معاونت فرهنگی دانشگاه تهیه شده) برنامه یکساله مهارت آموزی؛ که برای اولین بار به این شرح در الگوی دوم دوره مهارت‌آموزی مطرح شده‌اند. در تدوین بخش‌های مربوط به کارآموزی و آموزش پژوهی، سرکار خانم آمنه احمدی و جناب آقای دکتر مهرمحمدی دارای نقش اساسی بوده‌اند. دانشگاه بر این باور است که برای تامین شرایط مناسب اجرای این دو درس، از سویی لازم است به شرح دقیق آنها اقدام شود و از سوی دیگر ضرورت دارد اشخاصی به اجرای آنها مشغول شوند

که هم واجد شایستگی‌های پایه باشند و هم تحت آموزش‌های مربوط قرار بگیرند. باوجوداین، این را تجربه کرده و باور داریم که سخت‌کوشانی آرمان‌طلب در میان استادان و معلمان حضور دارند که همه همّت خود را مصروف تربیت معلمان آینده کرده و پس از این نیز چنین خواهند کرد. اینان هستند که جهان آینده را با تربیت معلمان شایسته، می‌سازند. ما نیز با همه تلاشی که برای تحقق شرایط مطلوب به عمل می‌آوریم، دل در گرو کوشش این گروه نهاده‌ایم. کسانی که «صاحب‌دولتان» معلمی هستند و به «نورسیدگان» این عرصه خوشامد می‌گویند و تجربه می‌آموزند؛ به قول عطار:

نبودش در راه هرگز خجلتی	هر که شد در ظلّ صاحب دولتی
خار در دستش همه گلدسته شد	هر که او در دولتی پیوسته شد

نعمت‌الله موسی‌پور

معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

## بخش اول

# راهنمای عملی درس «کارآموزی»

برای معلمان راهنما و کارآموزان

تهیه شده توسط معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

۱۳۹۶

«آموزش در موقعیت واقعی» و «فعالیت تحت نظر راهنمای باتجربه» از جمله کارآمدترین روش‌های آماده سازی معلمان است. به همین علت، این روش‌ها از سوی بسیاری از کشورها به عنوان روش‌هایی برای توسعه حرفه‌ای به کار گرفته می‌شود. این روش‌ها فرصتی را برای معلمان، خصوصاً معلمان کم تجربه فراهم می‌کند تا زیر نظر معلمان باتجربه در موقعیت واقعی دست به تجربه بزنند و آموخته‌های نظری خود را برای درک بهتر و چگونگی بکارگیری آن در عرصه عمل، مورد بررسی قرار دهند. تحقق این امر در دانشگاه فرهنگیان نیازمند همکاری نزدیک دانشگاه، به عنوان نهاد متکفل آموزش‌های حرفه‌ای در نظام تربیت معلم، با مدرسه، به عنوان نهاد ارائه کننده آموزش در موقعیت واقعی، است.

بر همین بنیاد، در «الگوی دوم مهارت آموزی<sup>۲</sup>» برای آمیختن «عمل حرفه ای» و «توسعه حرفه ای» تلاش شد تا الگویی از کارآموزی طراحی شود که بر اساس آن، هر مهارت‌آموز در موقعیت واقعی آموزش مدرسه ای در عین حال که مسئولیت عمل خود را دارد، تحت نظر یک معلم باتجربه به عنوان «معلم راهنما<sup>۳</sup>»، برنامه‌های تدریس خود را طراحی، تنظیم و اصلاح می‌کند و زیر نظر ایشان آن را اجرا و نتایج ارزیابی آن را در قالب گزارش خودکاو روایتی ارائه می‌نماید. کارآموز از این طریق تأمل بر عمل، به بازسازی عمل واقعی خود و بازاندیشی در باورهای تربیتی خود می‌پردازد. این فرایند عمل دارای مسئولیت ولی تحت حمایت معلم باتجربه، فرصتی است تا معلمی کردن با یادگیری و توسعه حرفه ای آمیخته شود. چنین تلفیقی از «تأمل، برنامه ریزی، عمل، بازاندیشی و به‌سازی عمل» توسط شخص مسئول و تحت نظر شخص مجرب، الگویی از تربیت معلم را شکل ارائه می‌دهد که در آن کارآموز با افزایش حساسیت نسبت به موقعیت، و بهره‌گیری از اشکال مختلف تأمل (قبل از عمل، حین عمل و پس از عمل) به اصلاح مداوم موقعیت مبادرت خواهد نمود و آثار واقعی آن توسط کنشگر، قابل درک و دریافت است.

در الگوی «عمل مسئولانه تحت هدایت معلم باتجربه»، چهار عنصر اساسی دارای عاملیت هستند: کارآموز، معلم راهنما، مدرسه و دانشگاه. کارآموز دارای مسئولیت اصلی در یادگیری و عمل را بر عهده دارد، معلم راهنما وظیفه

<sup>۲</sup> دوره مهارت آموزی دانشگاه فرهنگیان یک دوره یک ساله و مشمل بر ۷۰۰-۹۰۰ ساعت آموزش نظری، عملی و کارآموزی است که با بکارگیری دو الگوی اجرایی دنبال می‌شود: الگوی اول یک دوره فشرده است که همه دروس آن مشتمل بر دروس نظری، عملی و کارآموزی طی یک دوره زمانی کمتر از یک سال به اجرا گذاشته می‌شود و نمونه عملی آن در سال ۱۳۹۵ اجرا شد. الگوی دوم اجرای دوره مهارت آموزشی به گونه ای است که طی یک نیمسال تحصیلی دروس نظری و عملی به مهارت آموزان ارائه می‌شود و مهارت آموزان طی یک سال تحصیلی کامل بر اساس سنت مدرسه ای نیز در مدرسه تحت تعلیمات کارآموزی قرار می‌گیرند و البته همزمان دارای دروس عملی و نظری هم (به تعداد معدود) هستند. در هر دو الگو، بر اساس «ارزشیابی صلاحیت حرفه ای پایانی» (اصلاح) در باره شایستگی‌های مهارت آموز، قضاوت می‌شود.

<sup>۳</sup> - معلم راهنما فردی است که از جانب دبیرخانه گروه‌های آموزشی (در دوره متوسطه) یا گروه‌های آموزشی (در دوره ابتدایی) در سامانه معاونت‌های ذی‌ربط معرفی می‌گردد.

هدایت و نقادی برنامه ها و فعالیت ها را بر عهده دارد، مدرسه موظف است شرایط و لوازم مورد نیاز برای فعالیت حرفه ای کارآموز را فراهم کند و دانشگاه مکلف است با ایجاد شرایط جهت پیوند این عناصر چهارگانه، زمینه تربیت معلم فکور را به طور علمی فراهم کند. این چهار عنصر باید در شرایطی در پیوند باهم برای تربیت معلم قرار گیرند، که شخص تحت تعلیم در موقعیت واقعی عمل، مسئولیت ده ها دانش آموز را برعهده دارد و ضمن آموزش آنان، راه و رسم معلمی کردن را می آموزد و به سبک یادگیری و توسعه حرفه ای خویش دست می یابد. این شیوه آماده سازی معلمان برای ورود به عرصه واقعی عمل حرفه ای نگرانی ها، ابهام ها و دغدغه های روبرو شدن با موقعیت های منحصر به فرد و غیرقابل پیش بینی را کاهش می دهد و اعتماد به نفس لازم را در کارآموزان برای مواجهه مؤثر با موقعیت های کلاس درس/ مدرسه را ایجاد می کند. کارآموزان فرصت خواهند داشت تا با مشارکت معلم راهنما دوره های دوشوار موجود در مسیر یادگیری حرفه ای را، بررسی کرده و به بهترین تصمیم را متناسب با پیچیدگی های موقعیت یادگیری اتخاذ نمایند. آنان قادر خواهند بود همزمان با عمل تدریس در کلاس درس، در پرتو راهنمایی های معلم راهنما به گونه ای با برنامه درسی/ کتاب درسی رفتار کنند که با اقتضائات و نیازهای یادگیرندگان تطبیق یابد و فرصت های آموزشی تأثیرگذاری پدید آورند. پشتیبانی تجربی (معلم راهنما) و علمی (دانشگاه) مسیر یادگیری و توسعه حرفه ای را برای کارآموزان نه تنها در سال اول خدمت فراهم می کند بلکه تجربه ای را برای آنان شکل می دهد که در آینده حرفه ای نیز همواره با آن همراه خواهند بود. این تجربه کارآموزی به فرهنگ معلمی کردن آنان تبدیل خواهد شد و به تبع آن، این تجربه به آنان کمک خواهد کرد تا در آینده به عنوان معلم فکور با بازاندیشی در فعالیت های تدریسی خود در بستری از درس پژوهی با سایر همکاران، یا به شیوه کنش پژوهی و روایت پژوهی خواهند کرد.

### منطق برنامه کارآموزی

برنامه کارآموزی فرصتی برای برقرار ساختن پیوند میان آموخته های نظری با محیط های واقعی آموزشی- تربیتی و عمق بخشیدن به تجربه های پیشین برای توسعه شایستگی های حرفه ای و دست یابی به کنش عملی در کلاس درس فراهم می کند. این برنامه مبتنی بر روش های مختلف توسعه حرفه ای<sup>۴</sup> است.

کارآموزان برای کسب توانایی های حرفه ای نیازمند کسب تجربیات دست اول در زیست بوم کلاس درس و اتخاذ تصمیمات اثرگذار، که زمینه ساز عمل مستقل حرفه ای معتبر است، می باشند. فرصت های یادگیری فراهم شده

---

<sup>۴</sup> - مطالعه خودخوان سرفصل درس توسعه حرفه ای بر عهده کارآموز است و بر اساس برنامه پیش بینی شده از سوی دانشگاه، این درس قبل از ورود به عرصه عمل به منظور کسب آمادگی های دانشی لازم برای ورود به عرصه عمل ارائه می گیرد.

در این درس و بازخوردهای ارائه شده از سوی معلم راهنما باید امکان تلفیق نظر و عمل تربیتی را در موقعیت‌های واقعی، برای یافتن راه حل‌های قابل دفاع و پاسخ به مسئله‌های آموزشی/ تربیتی تدارک ببیند. بهره‌گیری از مبانی نظری/ فنون در برنامه کارآموزی به منظور دستیابی کارآموز به یک نگاه همه‌جانبه و غنا بخشیدن به تصمیمات اتخاذ شده در ابعاد برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برای حمایت از یادگیری دانش‌آموزان، ضروری است. در طول این برنامه، کارآموز فرصت کسب تجربه برای درک عمل اثربخش، تأمل بر روی آن به منظور پذیرش مسئولیت حرفه‌ای را کسب می‌نماید. این برنامه از انعطاف لازم برای تطبیق با ویژگی‌ها منحصربه‌فرد کارآموزان و نیز شرایط واقعی که عمل حرفه‌ای در آن به تجربه گذاشته می‌شود، برخوردار است. نقش اصلی در تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه توسعه حرفه‌ای بر عهده کارآموز است و معلم راهنما<sup>۵</sup> وظیفه هدایت کارآموز جهت کسب آگاهی نسبت به توانایی‌ها و محدودیت‌ها و نیز تسهیل شرایط برای دستیابی به موفقیت را بر عهده دارد.

## اهداف

هر کارآموز با آگاهی از چیستی و چگونگی پژوهش و توسعه حرفه‌ای تجربیات شخصی خود در موقعیت‌های واقعی را مورد واکاوی (تأمل) قرار داده و نتایج آن را برای تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه توسعه حرفه‌ای مورد استفاده قرار دهد.

## فرآیند یادگیری حرفه‌ای

این فرآیند شامل چهار مرحله است: اول نیازسنجی، دوم طراحی و تدوین واحدهای یادگیری، سوم اجرا و پایش و چهارم ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای. این فرآیند به صورت «چرخه رفت و برگشتی» عمل می‌کند و هر مرحله در عین استقلال، وابسته به مراحل قبل و بعد از خود می‌باشد. در این فرآیند با طراحی، اجرا و ارزیابی هر واحد یادگیری، کارآموز چندین بار این مسیر را از نقطه آغاز تا پایان طی می‌کند و مجدداً به نقطه آغازین باز می‌گردد. چنین رفت و برگشتی، فرصت برای تأمل و بازنگری را فراهم می‌کند و منجر به پویایی و بازسازی مداوم در یادگیری و توسعه حرفه‌ای می‌شود.

---

<sup>۵</sup> - معلم راهنمایی که مسئولیت هدایت کارآموز را در سطح مدرسه بر عهده دارد، از توانایی‌های حرفه‌ای و علمی بر اساس انتظارات برنامه درسی برخوردار است و می‌تواند مسئولیت هدایت کارآموز را بر عهده بگیرد. این گروه از معلمان راهنما به عنوان معلمان همکار دانشگاه معرفی می‌شوند و از امتیازات مربوط به آموزشگران دروس عملی دانشگاه برخوردار هستند.

**الف) نیازسنجی و مضمون یابی برنامه آموزش به صورت حرفه‌ای:** برای شناسایی نیازها در شروع دوره (در پایان دوره آموزش‌های نظری) به استناد آموزش‌های نظری و جهت ارزیابی آمادگی‌های کارآموز برای ورود به عرصه عمل، یک نمونه تدریس در قالب تدریس خرد ضبط و با مشارکت معلم راهنما (معرفی شده از سوی گروه‌های آموزشی استان/ منطقه) مورد نقد و ارزیابی قرار می‌گیرد: تحلیل عملکرد کارآموز از منظر نزدیکی/ فاصله با اهداف/ استانداردهای حرفه‌ای دانشگاه برای راهنمایی او به اصلاح عمل/ برنامه یادگیری حرفه‌ای، پاسخ به نیازهای دانش آموزان در سطح مدرسه و نیز از منظر یافته‌های علمی و پژوهشی مورد نقادی و بررسی قرار می‌گیرد. حاصل این تحلیل، تعیین نیازها و اهداف برنامه آموزش در موقعیت عمل به صورت حرفه‌ای است. کارآموز بر مبنای چارچوب<sup>۶</sup> طراحی/ توافق شده (برنامه یادگیری حرفه‌ای)، نسبت به تدوین طرح کلی برنامه یادگیری حرفه‌ای خود اقدام خواهد نمود. کلیات برنامه در نشست با معلم راهنما (با اولویت شکل‌گیری گروه درس پژوهی در سطح مدرسه) مورد تحلیل قرار می‌گیرد و نقاط قوت و ضعف آن به جهت تناسب با نیازها، تأثیر بر یادگیری دانش آموزان/ پاسخگویی به نیازهای دانش آموزان و یافته‌های علمی پژوهشی (موضوعات تخصصی و دانش حرفه‌ای) مورد بررسی و نسبت به نهایی شدن کلیات برنامه تصمیم‌گیری خواهد شد. این برنامه در پوشه توسعه حرفه‌ای کارآموز ثبت و ضبط می‌گردد. از آنجایی که کارآموز احتمالاً در دوره متوسطه/ ابتدایی مسئولیت تدریس چند درس را برعهده خواهد داشت، کارآموزان اجازه دارند تا یک کلاس/ درس را به عنوان واحد اصلی فرایند یادگیری حرفه‌ای خود انتخاب نمایند و فعالیت‌های مرتبط با تدوین برنامه یادگیری حرفه‌ای، طراحی، اجرا و ارزیابی واحدهای یادگیری، ثبت و ضبط مستندات و... را با تمرکز بر یادگیری دانش آموزان در این درس/ کلاس خاص دنبال کنند. البته، گزارش خودکاوی روایتی که در پایان دوره ارائه می‌شود می‌تواند دربردارند سایر تجربیات کارآموز در سطح مدرسه یا تدریس سایر موضوعات درسی/ پایه‌های تحصیلی نیز باشد. کارآموزانی که رشته تخصصی آنان امور تربیتی/ بهداشت مدارس می‌باشد، باید بر حسب نوع وظایف شغلی خود، واحدهای یادگیری را برای آموزش موضوعاتی که مسئولیت آن را در قالب برنامه‌های آموزش بهداشت/ برنامه‌های تربیتی عهده دار هستند یا برنامه‌های اجرایی (مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی که اهداف برنامه خاصی را محقق می‌نماید) تنظیم کنند.

**ب) طراحی و تدوین واحدهای یادگیری:** کانون برنامه آموزش حرفه‌ای و آنچه فرایند و سطح کسب توانایی‌های کارآموز را منعکس می‌نماید، تدوین واحدهای یادگیری است. کارآموز با توجه به موضوع/ موضوعات

---

<sup>۶</sup> - این چارچوب بر حسب نیازها یا تعامل میان استاد و کارآموز می‌تواند مورد بازنگری قرار گیرد؛ اما مبنای ارزیابی عملکرد کارآموز چارچوب مورد توافق در برنامه توسعه حرفه‌ای است.

درسی که مسئولیت تدریس آن را در مدرسه بر عهده دارد، کار طراحی واحدهای یادگیری را آغاز و پس از تأیید آن توسط معلم راهنما (در صورت امکان در گروه‌های درس پژوهی متشکل از کارآموزان/ معلمان) نسبت به تولید آن اقدام خواهد نمود. از آنجایی که تولید واحدهای یادگیری نیازمند صرف زمان می‌باشد، توصیه می‌شود این فرایند پس از اتمام دوره آموزش‌های نظری به عنوان یک عمل مستمر در طول سال تحصیلی دیده شود که طی آن، واحدهای یادگیری تولید می‌شود و آماده اجرا می‌گردد. نسخه واحدهای یادگیری طراحی و تدوین شده باید در پوشه توسعه حرفه‌ای کارآموز ثبت و ضبط گردد.

**ج) اجرا و پایش:** در مرحله اجرای واحدهای یادگیری، مسئولیت نظارت و بازخورد دادن بر عهده معلم راهنما خواهد بود. کارآموز مسئولیت ثبت، تحلیل و تفسیر تجربیات و مستندسازی آن را برای بهبود/ بازنگری برنامه آموزش حرفه‌ای (بر اساس پیش بینی‌های به عمل آمده در آغاز دوره) برعهده دارد و مهمترین مستندات، اطلاعاتی است که انعکاس دهنده تأثیر اجرای واحدهای یادگیری بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان است. این مستندات شامل: نمونه کاربرگ‌ها، تکالیف یادگیری/ عملکردی حاصل از اجرای برنامه و یادداشت های روزانه، روایت ها، بازخورد ها، یا نقد و نظرهای کارآموز است.

**د) ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای:** انتظار می‌رود که ارزیابی از یادگیری‌های حرفه‌ای در طول و پایان دوره کارآموزی، برای تعیین اهداف پیش بینی شده در برنامه آموزش حرفه‌ای، مد نظر قرار گیرد. گزارش خودکاوی روایتی تهیه شده از سوی کارآموز، گزارش ارزیابی معلم راهنما و نسخه بازنگری شده برنامه یادگیری حرفه‌ای (طراحی شده پیشین) مجموعه مستنداتی است که دفاع پایان دوره بر اساس آن انجام می‌شود. یافته‌های حاصل از گزارش خودکاوی روایتی باید بتواند چگونگی دنبال نمودن یادگیری و توسعه حرفه‌ای را در آینده منعکس نماید. تنظیم این یافته ها در قالب یک مقاله، در ارزیابی پایانی از امتیاز ویژه برخوردار خواهد بود.

### **ملاک‌ها و سطح ارزیابی عملکرد کارآموز**

مبنای ارزیابی عملکرد کارآموزان در فرآیند یادگیری حرفه‌ای، ملاک‌ها و سطوح عملکرد زیر است:

سطح یک نشان دهنده پایین بودن سطح عملکرد، سطح دو بیانگر سطح عملکرد قابل قبول و سطح سه نشان دهنده عملکرد سطح بالاست. این ملاک‌ها و سطوح عملکرد راهنمای عمل معلم راهنما و نیز کارآموز در شروع، فرآیند و پایان برنامه آموزش حرفه‌ای است. توصیه می‌شود در آغاز و نیز فرآیند یادگیری حرفه‌ای و راهنمایی کارآموزان، ملاک‌ها و سطوح عملکرد آن در نشست مشترک با معلم راهنما به بحث و گفتگو گذاشته شود. این امر کمک می‌کند تا بازخوردها، گفتگوها و راهنمایی‌های ارائه شده از سوی معلم راهنما بهتر درک شده و اثربخشی بیشتری داشته باشد.

جدول ۳: ملاک ها و سطوح عملکردی مورد انتظار در درس کارآموزی

ملاک ها	سطح عملکرد ۱	سطح عملکرد ۲	سطح عملکرد ۳
<b>برنامه یادگیری حرفه ای</b>	توانسته است نیازهای حرفه‌ای خود را شناسایی نماید و آنها را در قالب یک برنامه ارائه نماید، اما ارزیابی نشان نمی‌دهد که برنامه تهیه شده دارای قابلیت دستیابی به اهداف پیش بینی شده است.	توانسته است نیازهای حرفه‌ای خود را در قالب یک برنامه ارائه نموده و نتایج ارزیابی آن بر اساس دلایل و شواهد ارائه شده نشان می‌دهد دستیابی به اهداف پیش بینی شده ممکن است.	توانسته است نیازهای حرفه‌ای خود را در قالب یک برنامه اجرایی و در ارتباط با توسعه حرفه ای ارائه نموده و نتایج ارزیابی آن بر اساس دلایل و شواهد ارائه شده نشان می‌دهد دستیابی به اهداف پیش بینی شده ممکن است.
<b>تأمل بر تجربه</b>	بر عمل خود تأمل کرده و کنش‌ها، واکنش‌ها، و رفتارها، دیدگاه‌های افراد حاضر در موقعیت را در بیان تجربیات مورد توجه قرار داده است.	بر دیدگاه‌های شخصیت‌های درگیر در فرآیند عمل حرفه‌ای تأمل کرده و می‌تواند با ارائه شواهدی از یافته‌های علمی و پژوهشی از آن دفاع کند یا آنها را با ذکر دلیل زیر سؤال برده و نقد کند.	با تأمل مجدد بر تجربیات خود در موقعیت‌های واقعی، درک خود از این تأملات را با بهره‌گیری از یافته‌های علمی/پژوهشی در قالب دانش قابل عرضه به دیگران ارائه کند.
<b>تحلیل و تفسیر</b>	توانسته است داده‌های جمع‌آوری شده از عملکرد خود در موقعیت واقعی را طبقه‌بندی نموده و ارتباط میان طبقات را برقرار کند، اما نتوانسته آن را تحلیل ساختاری نماید.	توانسته است داده‌های جمع‌آوری شده از عملکرد خود در موقعیت واقعی را تحلیل و تفسیر کند و یافته‌های خود را با استفاده از نقل قول‌ها معتبر نماید.	توانسته است داده‌های جمع‌آوری شده از عملکرد خود در موقعیت واقعی را تحلیل و تفسیر کند و تحلیل و تفسیر خود از یافته‌ها را با استفاده از روش‌های مختلف معتبر نماید.
<b>تدوین و ارائه گزارش</b>	در گزارش‌پایانی ارائه شده، داده‌های حاصل از عملکرد به صورت طبقه‌بندی شده ارائه شده است، اما تحلیل و تفسیر آن مبتنی بر شواهد تجربی و مستندات کافی برای دفاع از عملکرد حرفه‌ای در فرآیند درس‌پژوهی نیست.	در گزارش‌پایانی مجموعه داده‌های گردآوری شده از اجرای واحد یادگیری را بر اساس سطح تأثیرگذاری بر عملکرد دانش‌آموزان به صورت نظام‌مند کدگذاری، طبقه‌بندی و مضمون‌یابی کرده و نتایج را با استفاده از شواهد مبتنی بر تأثیر عملکرد حرفه‌ای در فرآیند درس‌پژوهی گزارش کرده است.	در گزارش‌پایانی مجموعه داده‌های گردآوری شده را برای انعکاس قابلیت‌های حرفه‌ای به صورت نظام‌مند کدگذاری، طبقه‌بندی و مضمون‌یابی کرده و یافته‌های حاصل از تحلیل و تفسیر اطلاعات جمع‌آوری شده را با نگاهی نقادانه نسبت به عملکرد حرفه‌ای خود و تأثیر آن بر یادگیری دانش‌آموزان/ معلمان/ هم‌قطاران در فرآیند درس‌پژوهی را گزارش نموده است.

### محورهای اصلی تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای

-منطق برنامه: با توجه به نیازهای حرفه‌ای شناسایی شده، دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز و تأثیر آن بر یادگیری دانش آموزان تهیه می‌شود.

-اهداف برنامه: توانایی شناخت و ارزیابی ظرفیت‌های حرفه‌ای برای برنامه ریزی و توسعه قابلیت‌ها در طول فرآیند یادگیری حرفه‌ای مورد نظر است که هر کارآموز آن را به زبان خود و بر اساس انتظاراتی که از خود در عرصه عمل دارد، تنظیم می‌کند.

**-ملاک‌ها و سطوح موفقیت:** ملاک‌ها و سطوح سه گانه دستاورد به شرحی که بیان شد، مبنای تنظیم برنامه توسعه حرفه ای است. این ملاک‌ها و سطوح عملکرد باید از جانب کارآموز برای هدف پیش بینی شده در برنامه یادگیری حرفه‌ای تهیه شود. تأیید معلم راهنما در این زمینه ضروری است.

**-فعالیت‌ها:** چه کاری بناست انجام شود. توصیه می‌شود هر فعالیت به هدف مربوط به خود مرتبط شود و زمان اجرای آن و مدت زمان لازم برای انجام آن مشخص شود و شرحی درباره چگونگی ارزیابی و کاربرست اطلاعات حاصل از ارزیابی تنظیم شود. جدول زیر، پیشنهادی برای تصویر کردن مجموعه فعالیت‌هاست. این جدول بر حسب نوع رشته تخصصی کارآموز تنظیم خواهد شد.

جدول ۴: چهارچوب برنامه توسعه حرفه‌ای مهارت‌آموز

اوقات	هدف	عنوان فعالیت	روش کار	زمان	منابع	ارزیابی	کاربرست
ماه اول							
ماه دوم							
ماه سوم							
...							
ماه نهم							

**-اقدام و تأمل بر عمل:** تأمل در فرآیند عمل حرفه‌ای به کارآموزان کمک می‌کند تا کارها/ اقداماتی که برای تحقق هدف‌های برنامه یادگیری حرفه‌ای انجام می‌دهند را به شیوه معناداری مورد مطالعه و بررسی قرار دهند. عمده ترین عناوین این اقدامات عبارتند از:

- بازبینی تحلیلی پیش بینی‌ها
- روشن نمودن موانع و محدودیت‌ها به همراه راه حل‌ها
- عمل در موقعیت واقعی
- تأملات و تعدیل‌ها در فرآیند اجرا
- تحلیل و تفسیر نتایج کسب شده: واکاوی روایت‌ها و تجربیات حاصل از نشست‌ها و فرآیند گفتگوی حرفه‌ای با معلم راهنما در کنار اقدامات تحلیلی کارآموز مطرح است.
- بکارگیری نتایج و اتخاذ تصمیم برای اصلاح عمل و تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای در آینده:

**-شواهد و مستندات:** مجموعه شواهد و مستندات جمع آوری شده از فرآیند عمل حرفه‌ای اعم از برنامه یادگیری حرفه‌ای، واحدهای یادگیری طراحی شده، روایت‌ها/ روزنگارها از اجرای واحدهای یادگیری، بازبینی‌ها، بازخوردهای ارائه شده از سوی معلم راهنما، نتایج سنجش‌ها/ ارزشیابی‌های انجام شده، کاربرگ‌ها، نمونه فعالیت‌های یادگیری دانش‌آموزان، گزارش جلسات بحث و بررسی با معلم راهنما، فیلم تدریس و... شواهد و مستندات جمع آوری شده باید دارای تاریخ، شرح مختصری از نوع فعالیت، فرد/ افراد مشارکت‌کننده و دلیل انتخاب آن باشد (کارآموز با ثبت یادداشت‌های شخصی بر روی مستندات و شواهد، دلیل انتخاب یا ارزش آن را نشان می‌دهد و اعلام می‌کند که از نگاه او، انعکاس‌دهنده کسب کدام توانایی است).

### وظایف معلم راهنما

- آشنایی با انتظارات برنامه یادگیری حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان و ایجاد بستر مناسب برای تحقق اهداف پیش‌بینی شده برنامه
- برگزاری نشست‌های حرفه‌ای با کارآموز و آشنا نمودن او با بافت و موقعیت یادگیری، ویژگی‌ها، نیازها و.. دانش‌آموزان در سطح مدرسه و کلاس درس
- ایجاد فضای همدلی با کارآموز و پشتیبانی عاطفی/ روانی از او برای کنارآمدن با پیچیدگی‌ها و دشواری‌ها برای دستیابی به استقلال در عمل حرفه‌ای
- همراهی با کارآموز در مطالعه، تحلیل و تبیین موقعیت مدرسه، کلاس درس، دانش‌آموزان و والدین
- مشارکت در تدوین و اجرای واحدهای یادگیری و نظارت بر فرآیند اجرا و ارزشیابی
- بررسی عملکرد کارآموز در مراحل مختلف به منظور شناسایی نیازهای حرفه‌ای آنان و برنامه ریزی مشترک (کارآموز و معلم راهنما) برای رفع نیازها و آموزش حرفه‌ای
- تحلیل عملکرد کارآموز در طول دوره آموزشی و ارائه بازخورد به صورت مستمر در فرآیند اجرای برنامه آموزش حرفه‌ای
- همکاری در تهیه منابع آموزشی/ فضای یادگیری مورد نیاز برای اجرای واحدهای یادگیری طراحی شده در سطح کلاس درس و مدرسه
- برنامه ریزی و برگزاری نشست‌های هفتگی/ ماهانه برای توسعه توانایی‌های حرفه‌ای کارآموزان
- ایجاد فرصت برای تبادل تجربیات با گروه معلمان در سطح پایه/ دوره تحصیلی

- حضور در نشست‌های سه جانبه استاد، معلم راهنما و کارآموز برای ارزیابی فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای
- انجام ارزیابی‌های مرحله‌ای و کلی در فرآیند یادگیری‌های/ عملکرد حرفه‌ای کارآموز و انعکاس آن در قالب کاربرگ‌های رسمی به استاد راهنما/ پردیس/ واحد آموزشی
- حضور در دوره‌های آموزشی/ نشست‌های تخصصی که از سوی دانشگاه برای توسعه حرفه ای معلم راهنما برگزار می‌گردد
- تعامل با سایر معلمان راهنما در سطح مدرسه/ منطقه برای تبادل تجربیات در زمینه آموزش‌های حرفه‌ای
- مشارکت در اجرای طرح‌های مطالعاتی در آموزش حرفه‌ای کارآموزان

### تأمل حرفه‌ای

تأمل حرفه‌ای هنگامی صورت می‌گیرد که شخص لحظه‌ای درنگ می‌کند تا پس از رخ دادن رویدادی غیرمنتظره و غیرمعمول، با برگشت به عقب، به آن رویداد بیندیشد، آن رویداد را بارها به ذهن آورد و در مورد آن بیشتر فکر کند. به این ترتیب، این رویداد حالت توالی زمانی خود را از دست می‌دهد و به مجموعه‌ای از افکار پرسشگرانه مانند: «چه اتفاقی افتاد؟»، «چگونه؟» و «چطور؟» تبدیل می‌شود. این افکار در آغاز ممکن است بی‌هدف باشند. برای هدفمند کردن آنها طرح پرسش‌هایی که هادی تفکر است سودمند است. برخی از این پرسش‌ها عبارتند از: «چرا این رویداد به این صورت اتفاق افتاد؟»، «من چگونه می‌توانستم به گونه‌ای متفاوت عمل یا رفتار کنم؟» پرسش‌هایی مانند: «آیا انجام کنش «الف» در آغاز درس بهتر از انجام کنش «ب» بود؟» «چگونه می‌توانستم به دانش‌آموزی که در پایان درس رفتاری مخرب یا ناشایست از خود نشان داد، به شیوه‌ای متفاوت واکنش نشان بدهم؟ در فرایند تأمل، هم پیش‌بینی آینده و هم بازنگری گذشته مورد توجه قرار می‌گیرد. افزون بر آن تأمل، به فرد کمک می‌کند تا انحرافات موجود در باورهای خود را بشناسد و به نقد مفروضاتی بپردازد که باورها براساس آن شکل گرفته‌اند. در حقیقت هدف از تأمل حرفه‌ای آن است که فرد از کنش‌های عادی، عاداتی و روزمره که ریشه در تفکر متعارف (غیرتأملی) دارند به سوی عمل فکورانه<sup>۷</sup> یا تأملی حرکت کند، عملی که از تفکر حرفه‌ای مبتنی بر شواهد بیرونی برانگیخته می‌شود. در حقیقت تأمل حرفه‌ای تلاشی برای پاسخ به این پرسش‌هاست:

«چرا چنین چیزی رخ داد؟»

«چه شناختی در مورد آن حاصل شده است؟»

<sup>۷</sup>. Reflective Practice

من چگونه می‌توانم از آنچه نسبت به آن شناخت کسب شده (دانش موجود در متون تخصصی) استفاده کنم تا عمل حرفه‌ای خود را بهبود ببخشم؟

برنامه آموزش حرفه‌ای تدوین شده از سوی کارآموز، که انعکاس دهنده توانایی‌ها و مسیری است که کارآموز قصد طی نمودن آن را دارد، زمانی تبدیل به یادگیری و توسعه حرفه‌ای خواهد شد که تأمل قبل از عمل، تأمل حین عمل و تأمل پس از عمل را به عنوان یک چرخه رفت و برگشت برای عمل حرفه‌ای شاهد باشیم. در چنین حالتی، در هر بار تلاش، شاهد خواهیم بود که در هر «عمل»، مقدمه آن تأمل قبل از عمل است، فرآیند آن تأمل حین عمل است و ارزیابی آن تأمل پس از عمل می‌باشد. به عنوان یک حرکت مداوم، این عمل توسط کارآموز و معلم راهنما دنبال می‌شود. تدوین برنامه آموزش حرفه‌ای بر اساس محورهای زیر، فرصت لازم برای تأمل حرفه‌ای را تدارک می‌بیند.

برای پاسخ به پرسش‌های فوق، می‌توان موقعیت آموزشی/ تربیتی را از سه زاویه، نگاه خود، دیگران (دانش آموزان، همکاران) و موقعیت یادگیری مورد بررسی قرار داد.

جدول ۵: الگوی مشاهده تأملی (مک‌گروگر و کارترایت، ۲۰۱۱)

خود	در این هفته چه دانش و مهارت‌هایی را می‌توانم به اطلاعات خود بیافزایم؟ من این هفته چه احساسی نسبت به پیشرفت خود دارم؟ احساسات و پیشرفت کنونی من در یادگیری در مقایسه با قبل چگونه است؟
دیگران	من چه تعاملاتی با دیگران داشته‌ام (همکاران، معلم و استاد) و این تعاملات چگونه از یادگیری من حمایت کرده‌اند؟ رفتار و کنش‌های من چه تأثیری بر دیگران (یادگیرندگان، همکاران، معلمان و استادان) داشته است؟
موقعیت	چه چیزی خوب پیش رفت؟ چرا؟ چه چیزی خوب پیش نرفت؟ چرا؟ پرسش‌های بالا را به چه چیزهایی می‌توانم تعمیم دهم؟ چه چیزی را می‌توانم در یادگیری حرفه‌ای خود بگنجانم تا در آینده استفاده کنم؟ از چه منابع یا از کدام روش‌های تدریس استفاده کرده‌ام و چقدر اثربخش بوده‌اند؟

## روش تحلیل و تفسیر تجربیات برای تدوین گزارش خودکاوی روایتی

توصیه می‌شود در اولین فرصت ممکن، تجربیات خود در طول روز مدرسه و بعد از آن را در قالب روایت‌ها ثبت نمایید. بسیاری از تجربیات با گذشت زمان از دست می‌روند و امکان بازیابی آن وجود ندارد. برای تحلیل و تفسیر تجربیات (تجربیات برخاسته از عمل در موقعیت واقعی کلاس درس و مدرسه) نیازمند بهره‌گیری از روش‌های کیفی است. کارآموزان نیازمند آن هستند، روایت‌های نگارش شده (در طول دوره یادگیری حرفه‌ای) را با استفاده از فرآیند کدگذاری، تحلیل و تفسیر نمایند و یافته‌ها را در قالب گزارش پایانی / مقاله تنظیم کنند. داده‌های اولیه که در قالب روایت‌ها جمع‌آوری شده است، معمولاً به صورت کلمه و یا تصویر هستند. ضروی است برای بیرون کشیدن معانی از میان داده‌های اولیه، متن را چندین بار با دقت مطالعه و فرآیند کدگذاری را انجام داد. اصولاً، کدها تحت تأثیر بافت متنی که کار کدگذاری بر روی آن انجام می‌شود، قرار دارند. اگر روایت مربوط به فرآیند آموزش یا تعاملات عاطفی یا ..... باشد، نوع کدهای اختصاص‌یافته متفاوت خواهد بود. علاوه براین، انتخاب کدها تحت تأثیر زاویه دید محقق نیز قرار دارد. به این معنا که اگر دو نفر روی یک متن مشابه کار کنند، به علت پیش‌فرض‌ها، احساسات و تمایلات متفاوت به برخی مقوله‌ها یا رخدادها در موقعیت توجه بیشتری نشان داده و ممکن است برخی را از نظر دور بدارند.<sup>۸</sup>

## فرآیند کدگذاری

**کدگذاری اولیه:** کدهای ابتدایی از داده‌های خام استخراج می‌شوند. کدگذاری اولیه می‌تواند یک کلمه، یک عبارت و یا حتی عین کلام دانش آموز/ معلم باشد. محقق با خواندن دقیق متن به این کدهای اولیه می‌رسد حتی اگر تعداد کمی روایت تهیه کرده‌اید، با توجه به هدف بررسی خود می‌توانید کدگذاری اولیه را شروع کنید. **بازخوانی کدهای اولیه:** در کدگذاری اولیه، تعداد زیادی کد از داده‌های خام استخراج می‌شود. بعضی از آنها ممکن است زائد باشند. شاید لازم باشد نام برخی از آنها تغییر کند. دیده می‌شود که برخی تمایل دارند که تقریباً تمام جمله‌ها و عبارت‌ها را کدگذاری کنند و برخی دیگر بخش‌های بزرگی از متن را یک کد می‌دهند. هر کارآموز به عنوان یک محقق تصمیم می‌گیرد که کدام روش برای مناسب‌تر است.

**فهرست اولیه طبقه‌بندی‌ها:** بعد از اصلاح کدها نوبت به سازمان‌دهی آنها در طبقات و دسته‌ها می‌رسد. کدهای اولیه که دارای نقاط مشترکی هستند، زیرمجموعه یک کد جدید (دسته یا طبقه) قرار می‌گیرند. بازبینی

<sup>۸</sup> - برای آشنایی با فرآیند کدگذاری می‌توانید به کتاب راهنمای عملی کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور تألیف آمنه احمدی و یا کتاب روایت پژوهی تألیف محمد عطاران از انتشارات دانشگاه فرهنگیان مراجعه نمایید

و اصلاح فهرست اولیه طبقه‌بندی‌ها: در این مرحله، دوباره همان فرایند تکراری و رفت و برگشت ادامه می‌یابد تا مشخص شود کدام دسته‌ها مهم‌تر از بقیه هستند و کدام دو دسته را می‌توان با هم ادغام کرد. در بازبینی این موضوع مورد نظر است که هدف از این کدگذاری‌ها این است که از کدگذاری‌های اولیه به مشخص کردن دسته‌ها و سپس مفاهیم و مضامین دست یافت و یک تصویر نظری از رخدادها ارائه کرد.

**مشخص کردن مضامین و مفاهیم کلیدی:** گام آخر در کدگذاری، مشخص کردن مضامین اصلی است که معنای جمع‌آوری شده از داده‌ها را منعکس می‌کند. اگرچه هیچ قانون قطعی برای تعداد مضامینی که مشخص می‌شود وجود ندارد اما؛ قطعاً مضامین کمتر و غنی‌تر برای تحلیل نهایی، مفیدتر و بهتر خواهند بود. هرچه داده‌های بدست آمده بیشتر مورد کنکاش و بازخوانی قرار گیرند، اهمیت و ارزش بعضی از مضامین بیشتر آشکار می‌شود. پنج تا هفت مضمون اصلی می‌تواند حدود تعداد مضامین مورد نیاز و مطلوب یک محقق را نشان دهد. حتی ممکن است هر چه تبحر بیشتری در تحلیل کسب شود، مضامین کمتر از این نیز بتواند گویای معانی باشد.

### توصیه‌ها

- **اهداف:** تا چه میزان تجربیات عرصه عمل در راستای اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای شما است؟ تجربیات چگونه به شما در کسب دانش/مهارت‌های مورد نیاز/بهبود عملکرد در آینده کمک خواهد کرد؟
- **موانع/محدودیت‌ها و راه حل‌ها:** با چه موانعی در مسیر رشد حرفه‌ای خود روبرو هستید؟ چگونه آنها را مرتفع ساختید؟ دانش کسب شده از این تجربه چگونه به شما در موقعیت‌های بعدی کمک خواهد کرد؟ آیا نیازمند کسب دانش یا مهارت جدیدی هستید؟
- **واحد یادگیری:** برای طراحی واحد یادگیری چه فرآیندی را طی نمودید؟ اگر قرار باشد این واحد یادگیری را مجدداً طراحی نمایید، چه چیزهایی را به اضافه یا کم خواهید نمود؟ چرا؟ با چه محدودیت‌ها/ظرفیت‌هایی در اجرای واحد یادگیری روبرو بودید؟ آیا یادگیری دانش آموزان مطابق با انتظارات پیش بینی شده رخ داد یا خیر؟ چه شواهدی از نتایج ارزشیابی از عملکرد دانش آموزان از انتظارات پیش بینی شده پشتیبانی می‌کند؟
- **فرآیند اجرا:** ظرفیت‌های موجود در موقعیت اجرا چگونه زمینه تحقق/عدم پیامدهای پیش بینی شده در واحد یادگیری را تدارک دید؟ نیازمند چه تعدیل‌هایی در فرآیند اجرا شدید (تطبیق با شرایط/نیازهای یادگیری و...)?

- ارزشیابی: نتایج یادگیری دانش آموزان چگونه به شما در اتخاذ تصمیمات برای طراحی واحدهای یادگیری بعدی کمک خواهد کرد؟ این نتایج چه تصمیماتی را بدنبال خواهد داشت؟ چگونه این تصمیمات را عملی خواهید نمود؟ آیا نیازمند بازنگری در برنامه/ فعالیت‌های قبلی هستید؟

### طراحی واحد یادگیری

از آنجایی که انتظار می‌رود کارآموزان برنامه توسعه حرفه‌ای خود را به کمک واحدهای یادگیری طراحی، اجرا و ارزیابی؛ عمیاتی نمایند، لذا در ادامه، فرآیند و ساختار واحد یادگیری معرفی می‌گردد. این ساختار به گونه‌ای طراحی شده است که امکان تأمل در فرآیند عمل حرفه‌ای (قبل از عمل، حین عمل، بعد از عمل) را فراهم می‌کند. انتظار می‌رود کارآموزان آموزش‌های خود را برای دستیابی به نتایج قابل ارائه در این ساختار برنامه ریزی و اجرا و ارزیابی کنند. مسئولیت نظارت بر واحدهای یادگیری تولید شده بر عهده معلم راهنما است.

### فرآیند طراحی واحد یادگیری

- مطالعه برنامه درسی (کتاب درسی) و طراحی و تدوین واحد یادگیری بر اساس ساختار ارائه شده.

- اجرای واحد یادگیری در کلاس درس توسط کارآموز ضبط (تهیه فیلم)/ ثبت (ثبت تجربیات در قالب روایت، شامل یادداشت‌های شخصی قبل، حین و پس از اجرا و نشست‌ها با معلم راهنماست).

- برگزاری نشست با معلم راهنما و دریافت بازخورد برای بهبود سطح عملکرد یا به اشتراک گذاشتن تجربیات با سایر معلمان و دریافت نظرات آنان برای تعیین نقاط کور/ محدودیت‌ها در طراحی/ اجرا و دریافت پیشنهادهایی جهت اصلاح/ بهبود واحد یادگیری طراحی شده

- تحلیل عملکرد بر اساس نتایج یادگیری دانش آموزان به همراه مستندات پشتیبانی کننده که بیانگر سطح عملکرد کارآموز است.

### ساختار و مراحل طراحی واحد یادگیری

۱) مطالعه موقعیت یادگیری کلاس درس/ مدرسه و شناسایی ظرفیت‌های آن برای تهیه طرح واحد یادگیری

۲) منطق واحد یادگیری

۳) پیامدهای یادگیری مورد انتظار: آنچه انتظار داریم دانش آموزان بعد از قرار گرفتن در معرض تجربیات یادگیری قادر به انجام دادن آن باشند.

۴) نقشه ذهنی محتوا شامل: نقشه ذهنی یک بازنمایی تصویری از محتوایی است که قصد آموزش آن را دارید. اطلاعات نقشه ذهنی می تواند شامل: مفاهیم و مهارت های اساسی، قوانین، اصول، فرآیندها، تعمیم ها، اطلاعات جزئی و... در برنامه درسی یا کتاب درسی باشد (این نقشه باید انعکاس دهنده تمامی محتوایی باشد که در یک مبحث یادگیری ارائه شده است).

۵) ملاک های سنجش و سطوح عملکرد<sup>۹</sup> دانش آموزان برای پیامدهای یادگیری؛

۶) تعیین شواهد و معیارها برای ارزیابی عملکردی تولیدات دانش آموزان؛

۷) فرصت های یادگیری (سازماندهی فعالیت های یادگیری و تکالیف عملکردی) و تعیین اطلاعات و مهارت های مستقیم (پایه) و مورد نیاز یادگیرندگان برای انجام فعالیت های یادگیری و تکالیف عملکردی؛

- مرحله برقراری ارتباط: فعالیت یادگیری طراحی شده بتواند با زندگی روزمره دانش آموز ارتباط داشته باشد/ برخاسته از مسایلی که دانش آموز با آن روبرو است، باشد.

- مرحله به تجربه گذاشتن: قابل تجربه و آزمایش باشد، به یادگیرنده کمک کند تا با بروز خلاقیت های خود کشف کند، اختراع کند و به ایده ای نو بیاندهد/ یا از طریق پژوهش به پرسش های خود پاسخ دهد.

- مرحله بکار بستن: مفاهیم و اطلاعاتی که حاصل دو مرحله قبل است را به صورت دانش سازمان یافته بکار بگیرد به گونه ای که ارتباط بین نظریه و عمل را درک کند/ مسئله ای که قصد حل آن را به کمک دانش کسب شده دارد.

- مرحله به مشارکت گذاشتن: فرصتی برای به اشتراک گذاشتن آموخته ها و ترکیب یافته ها با سایرین جهت دستیابی به دانش برخاسته از تجربه جمعی، که مقدمه یادگیری مفهومی پایدار است (انجام پژوهش ها و یا جمع آوری اطلاعات به صورت گروهی و تعامل در مورد یافته ها و تجزیه و تحلیل آنها).

- مرحله انتقال به موقعیت جدید: یادگیرنده از نتایج آموخته ها در موقعیت جدید استفاده کند. به عبارت دیگر فعالیت یادگیری از ظرفیتی برخوردار باشد که دانش آموز بتواند آموخته ها را در آن

<sup>۹</sup> - نمونه ارائه شده در بخش هدف دوره کارآموزی در همین راهنما می تواند راهنمای عمل شما برای تدوین ملاک ها و سطوح عملکرد در واحد های یادگیری باشد

موقعیت جدید به کار گیرد (پژوهش علم در عمل) و دانش کسب شده را توسعه دهد. به این منظور ضروری است محدوده ی تجربیات خارج از کلاس درس برای انتقال آموخته‌ها به موقعیت واقعی تعیین شود.

۸) تعیین تولیدات یادگیرندگان در جریان فعالیت‌های یادگیری و تکالیف عملکردی و نحوه ارزیابی آن  
۹) روش تفسیر، سطح دستیابی یادگیرندگان به پیامدهای یادگیری و راهبرد بازخورد دادن به دانش آموزان (تکالیف یادگیری، جبرانی، تکمیلی، توسعه ای) و اتخاذ راهکارهایی برای بررسی بدفهی‌های یادگیرندگان

۱۰) انواع راهکارهای سنجش برای ارزیابی از توانایی‌های کسب شده از سوی دانش آموزان

### توصیه‌ها

- طراحی واحد یادگیری فرصتی را برای دستیابی به اهداف کارآموز در برنامه توسعه حرفه‌ای تدارک می بیند. بدین معنا که کارآموز باید قادر باشد در طراحی، اجرا و ارزیابی نتایج یادگیری دانش آموزان نشان دهد که چگونه توانسته است اهداف پیش بینی شده در برنامه توسعه حرفه‌ای خود را دنبال نموده، بازبینی، یا اصلاح کند. همانطور که قبلاً ذکر شد فرآیند یادگیری و توسعه حرفه‌ای ماهیتی حلزونی و پیش رونده دارد. لذا کارآموز مجاز است بر اساس نتایج کسب شده در فرآیند طراحی، اجرا و ارزیابی واحد یادگیری و از طریق دریافت بازخوردها از معلم راهنما نسبت به بازنگری در برنامه توسعه حرفه‌ای اقدام نماید. این تغییرات باید با توافق معلم راهنما و همراه با شواهد و مستندات (مصادیق قبلاً توضیح داده شده است) جمع آوری شده از موقعیت آموزشی باشد.

- برگزاری جلسات مشترک با حضور معلم راهنما و هم‌تایان فرصت بهتری را در اختیار کارآموز برای درک پیچیدگی‌های عمل حرفه‌ای از منظر دانش نظری و تجربی قرار می‌دهد. در صورتی که بتوان این جلسات را به گونه‌ای هماهنگ نمود که به صورت گروه‌های کوچک از کارآموزان در سطح مدرسه/ منطقه/ پردیس شکل بگیرد، انتقال تجربیات بهتر صورت می‌گیرد.

- طراحی واحدهای یادگیری می‌تواند به صورت مشارکتی و زیر نظر معلمان راهنما در سطح مدرسه انجام شود. فرصت تعامل حرفه‌ای میان کلیه معلمان در سطح مدرسه در قالب درس پژوهی و با هماهنگی با مدیر فرصت توسعه حرفه‌ای را برای کلیه همکاران تدارک می بیند. در این روش کارآموز مسئولیت ثبت تجربیات و نتایج حاصل از اجرای واحدهای یادگیری را برعهده خواهد داشت. در صورتی

که کارآموز با نظر معلم راهنما قصد اجرای برنامه در قالب درس پژوهی را داشته باشد رعایت فرآیند زیر ضروری است:

تعیین هدف (تعریف روشن سؤال/ مسئله/ نیاز) با مشارکت معلمان  
طراحی واحد یادگیری  
ارزیابی میزان اثربخشی واحد یادگیری بر اساس مسئله/ نیاز تعریف شده با مشارکت معلمان  
اجرای واحد یادگیری با مشارکت معلمان و ثبت آن در فرآیند اجرا  
تبیین و جلب مشارکت معلمان در فرآیند اجرا، تأمل و گفتگوی حرفه‌ای با آنان  
بازبینی و بازاندیشی در مورد تصمیمات اتخاذ شده بر اساس گفتگوهای حرفه‌ای در فرآیند طراحی، تولید و اجرا  
ثبت و واکاوی تجربیات

### ارزشیابی پایانی کارآموزی

در ارزشیابی فرآیندی، خودارزیابی کارآموز دارای نقش اساسی است. باوجوداین، ارزشیابی پایانی، تلاشی بیرونی برای تشخیص شایستگی کسب شده توسط کارآموز برای معلمی کردن است. این ارزشیابی باید مستند به شواهد برگرفته از عملکرد فرد در موقعیت‌های واقعی و یافته‌های علمی و پژوهشی باشد. ارزشیابی پایانی دوره کارآموزی دارای دو وجه کاربردی در برنامه دوره مهارت آموزی و کسب گواهی شایستگی است: اول «به عنوان یک درس» و دوم «به عنوان بخشی از آزمون ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای» (اصلح). در اینجا طراحی ارزشیابی به گونه‌ای است که امتیاز آن برای هر دو هدف مذکور، بکار آید. در عین حال، ضمن آنکه معلم راهنما از این اختیار برخوردار است که برای ارزشیابی درس کارآموزی به صورت مستقل، به ارزشیابی مهارت آموز اقدام کند و امتیاز حاصل را به عنوان نمره درس گزارش نماید، اما توصیه اکید برنامه بر آن است که این کار به شرحی که ارائه می‌شود به انجام رسد و امتیاز برای هر دو منظور، مورد استفاده قرار گیرد.

ارزشیابی پایانی در دامنه زمانی مقرر (ارزشیابی تدریس عملی - در مدرسه یا در پردیس - در فاصله زمانی فروردین ماه تا پایان خرداد باید انجام شود) با محوریت معلم راهنما، در دو شکل قابل اجراست: الف) حضور استادان داور (متشکل از استاد درس آموزش پژوهی و مدیر گروه تربیت حرفه‌ای پردیس (یا داور تعیین شده توسط ایشان) و معلم راهنما در کلاس درس کارآموز و مشاهده تدریس و ارزیابی عملکرد وی در موقعیت واقعی و برگزاری جلسه برای دفاع کارآموز از عملکرد حرفه‌ای خود (در صورتی که مدیر گروه تربیت حرفه‌ای امکان حضور در مدرسه را نداشته باشد، توصیه می‌شود این نشست ثبت و ضبط شده و گزارش آن به مدیر گروه تربیت حرفه‌ای از سوی معلم راهنما ارائه شود و متوسط نمره همه اعضای گروه به عنوان نمره نهایی قلمداد شود.)؛ ب) ضبط یک یا دو جلسه تدریس توسط کارآموز در موقعیت واقعی و ارائه آن به گروه داور. در این

شکل، گروه داوری بر اساس مشاهده فیلم و استماع دفاعیات حضوری کارآموز از عملکرد حرفه‌ای خود، به ارزیابی عملکرد اقدام می‌کند. (در صورتیکه معلم راهنما امکان حضور در پردیس را نداشته باشد، نمره وی را مدیر گروه تربیت حرفه‌ای دریافت و متوسط نمره همه اعضای گروه به عنوان نمره نهایی قلمداد شود).

در هر دو شکل عمل، ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای کارآموز، با نمره گذاری به شرح زیر انجام می‌شود:

✓ ارزیابی عملکرد مکتوب کارآموز از طریق بررسی گزارش پایانی (در قالب خودکاوی روایتی به همراه مستندات) به صورت گزارش نظام یافته: حداکثر ۵ نمره (به تشخیص گروه داوری)، البته انتشار نتایج حاصل در قالب مقاله، دارای امتیاز بیشتر خواهد بود.

✓ ارزیابی معلم راهنما از عملکرد کارآموز در طول دوره حداکثر ۷ نمره، (در ارزیابی گروهی، این بخش نمره در اختیار معلم راهنماست اما با توافق اعضای گروه داوری، می‌تواند توسط تمام اعضا نمره‌دهی شود).

✓ اجرای تدریس و دفاع از عملکرد حرفه‌ای در حضور گروه داوری حداکثر ۸ نمره.

نمره حاصل از ارزشیابی گروهی کارآموز، عیناً به عنوان امتیاز بخش «تدریس عملی» آزمون اصلح لحاظ می‌شود.

### راهنمای تنظیم گزارش پایانی

تهیه فهرستی از کلیه تجربیات، گزارش‌ها، دست نوشته‌ها، یادداشت‌های شخصی، خاطرات، تصاویر، فیلم‌های تدریس، تولیدات، و... در طول دوره آموزش و ترسیم آن در قالب نقشه ذهنی (mind map)

۲. تنظیم آن بر اساس یک روال منطقی مثل روند زمانی / چالش‌هایی که با آن روبرو بوده اید، پرسش‌هایی که با آن روبرو بوده اید یا ذهن شما را به خود مشغول کرده است و... نحوه پاسخ دادن به آن.

۳. مرور و مرور دوباره تمام داده‌های جمع آوری شده از تجربیات و حاشیه نویسی بر آن بر اساس دریافت‌ها، احساسات، قضاوت‌ها و... (یادداشت‌هایی که در این مرحله نوشته می‌شود در مرحله تحلیل و تفسیر به شما کمک می‌کند. توصیه می‌شود این کار را با فاصله زمانی انجام دهید).

۴. مراجعه مجدد به معلم راهنما، استاد، دانش آموزان یا سایر کسانی که در طول این دوره با آن‌ها سروکار داشتید. گفتگو با آن‌ها برای به تصویر کشیدن من حرفه‌ای، و یافتن تصویری شفاف تر از من حرفه‌ای کمک کنند (این مراجعات می‌تواند حاصل نشست‌های شما (رسمی غیررسمی) با معلم/استاد راهنما و سایر همکاران در طول دوره آموزشی یا در پایان دوره آموزشی، زمانی که قصد مرور تجربیات را دارید و به پرسش‌ها، ابهام‌ها/

مسئله‌های جدیدی برخورد می‌کنید. توصیه می‌شود فضای گفتگو را به صورتی به پیش ببرید که امکان نقادی و نه ارزیابی را تدارک ببیند. بهتر است این گفتگو را حد اقل در دو مرحله دنبال نمایید، یکبار قبل از تحلیل و تفسیر تجربیات جمع‌آوری شده و در مرحله دوم پس از دستیابی به یافته‌های و به منظور اعتبار بخشی به یافته‌های مطالعه من حرفه‌ای.

۵. مشخص نمودن پرسش‌های برای به تصویر کشیدن من حرفه‌ای، پرسش‌هایی که تصویر روشنی از هویت حرفه‌ای شما (مبتنی بر تجربیات کسب شده) و مسیری که در آینده قصد پیمودن آن را دارید به تصویر می‌کشد.

۶. طی فرآیند کدگذاری و تحلیل و تفسیر یافته‌ها بر روی روایت‌ها جهت پاسخ به پرسش‌های طرح شده  
۷. حرکت رفت و برگشتی از گذشته به حال و از حال به آینده حرفه‌ای در طول مطالعه و پس از آن به عنوان روشی برای یادگیری حرفه‌ای مستمر.

### ساختار تدوین گزارش خودکاوی روایتی

۱. آرم دانشگاه ( بالای صفحه) و به ترتیب: نام پردیس/ واحد آموزشی، معلم راهنما، نام کارآموز، مدرسه محل کارآموزی (نام مدرسه، منطقه و استان)، سال تحصیلی زیر آرم دانشگاه وسط صفحه، هرکدام در یک سطر تایپ شود.

۲. بسم الله الرحمن الرحيم (یا هر عنوان مشابه جایگزین دیگر)

۳. چکیده:

۴. فهرست مطالب، فهرست منابع، فهرست پیوست‌ها (هر گونه نمونه سوال و یا تصویر و فیلم و غیره که به عنوان بخشی از تحلیل و تفسیر مورد استفاده قرار گرفته است به عنوان پیوست در پایان گزارش و بعد از منابع قرار می‌گیرد)

فصل اول: معرفی برنامه توسعه حرفه‌ای (نیازها/اهداف، طراحی و تدوین، اجرا و پایش، ارزیابی)

فصل دوم: معرفی سوابق مربوط و روش انجام کار و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات

فصل سوم: ارائه اطلاعات (مجموعه روایت‌ها، گزارش‌ها، دست‌نوشته‌ها، تولیدات، یادداشت‌های روزانه، دست‌نوشته‌ها، فرم‌های ارزیابی عملکرد کارآموز، واحدهای یادگیری تولید شده در فرایند عمل) و تلاش برای سازماندهی و تحلیل آنها (فرآیند کدگذاری باز، کدگذاری محوری، یافتن مضامین/ مفاهیم و تحوّل تحلیل و تفسیر یافته‌ها با توجه به ابعاد عمل حرفه‌ای ارائه می‌شود).

فصل چهارم: معرفی و تبیین یافته‌ها و تشریح آنها و تدوین بیانیه هویت حرفه‌ای و مسیری که در آینده حرفه‌ای دنبال خواهد شد.

**توصیه:** در صورتی که کارآموز قصد داشته باشد علاوه بر گزارش ارائه شده، تجربیات خود در زمینه توسعه حرفه‌ای را در قالب مقاله تدوین نماید، رعایت چارچوب مقالات همایشی، علمی- پژوهشی یا علمی- ترویجی بر اساس همایش یا نشریه مورد نظر برای ارسال، ضروری است.

## پیوست ها

### فرآیند اجرا

#### مرحله اول: انتخاب / تعیین معلم راهنما

در این مرحله، به تناسب محل کار هر کارآموز، معلم راهنما بر اساس فهرست ارائه شده از سوی گروه های آموزشی/ دبیرخانه معاونت آموزشی (ابتدایی و متوسطه) از سوی کارآموز انتخاب می شود. کارآموز موظف است بر اساس برنامه کارآموزی اعلام شده دانشگاه به هنگام حضور و فعالیت در مدرسه با معلم راهنمای خود مرافقه داشته باشد و با نظر ایشان، به تولید و طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه یادگیری حرفه ای خود اقدام کند. مسئولیت آموزش، نظارت و ارزیابی عملکرد حرفه‌ای کارآموز بر مبنای سرفصل، به طور مستقل یا مشترک، بر عهده معلم راهنماست و کارآموز ملزم است برنامه توسعه حرفه‌ای خود را زیر نظر معلم راهنما تنظیم و گزارش‌های لازم را طبق زمان بندی پیش بینی شده در توافق با ایشان، ارائه و بازخوردهای لازم را برای اصلاح/ نهایی سازی برنامه، دریافت کند و بکار گیرد.

جدول ۶: نسبت و وظایف معلم راهنما و کارآموز در درس کارآموزی

زمان	وظایف معلم راهنما	وظایف کارآموز
فعالیت پیش نیاز	مطالعه سوابق کارآموز، آشنایی با ویژگی‌ها، علایق، توانمندی‌ها و زمینه‌هایی که نیازمند کسب تجربه است.	مطالعه موقعیت آموزشی و تربیتی مدرسه/ کلاس محل خدمت و تبیین مسئله <sup>۱۰</sup> / مسئله‌های تربیتی و آموزشی که در فرآیند عمل حرفه‌ای با آن روبرو خواهد بود. طراحی و تدوین برنامه، روش‌ها/ فعالیت‌ها، چگونگی ارزیابی برنامه و نوع

<sup>۱۰</sup> - مسئله می‌تواند بهبود عملکرد شناختی، عاطفی و..... دانش آموزان، بهبود فرآیند آموزش، رشد ابعاد مختلف وجودی یادگیرنده و باشد.

	بازخورد به روایت‌های ارائه شده از سوی کارآموز	مستنداتی که برای دفاع از اثربخشی اجرای برنامه ارائه خواهد شد. تعیین کلاس/ پایه‌ای <sup>۱۱</sup> که یادگیری‌های حرفه‌ای در آن به تجربه گذاشته خواهد شد. ثبت و تحلیل و تفسیر تجربیات حاصل از نشست با استاد/ معلم راهنما.
پایان شهریور	آشنا نمودن کارآموز با ظرفیت‌ها، محدودیت‌های موقعیت آموزشی و تربیتی در ابعاد مختلف، به گونه‌ای که منجر به شناخت موقعیت و تصمیم‌گیری برای ورود به عرصه عمل حرفه‌ای شود. کنترل واحد یادگیری طراحی شده از منظر دانش موضوعی/ روشی	اصلاح/ بازنگری برنامه توسعه حرفه‌ای بر اساس پیشنهادها/ توصیه‌های ارائه شده از سوی استاد/ معلم راهنما. طراحی واحد یادگیری (بر اساس فرم پیوست برای مهر ماه) جهت اجرا در سطح کلاس درس. کلیه واحدهای یادگیری طراحی و تدوین شده باید به تأیید معلم راهنما برسد. کلیه روایت‌ها، طراحی و تدوین واحدهای یادگیری (تکالیف یادگیری، مواد و منابع آموزشی مورد استفاده و...) به همراه بازخوردهای ارائه شده از سوی استاد/ معلم راهنما باید در پوشه توسعه حرفه‌ای به صورت ناظم مند ثبت و ضبط شود (این امر باید از آغاز تا پایان دوره کارآموزی با ذکر تاریخ/ موضوع/ افراد مشارکت‌کننده -معلم/ استادراهنما/ همقطاران- توسط کارآموز انجام شود).
طول سال تحصیلی	معلم راهنما	کارآموز
ماه اول	برگزاری نشست حضوری با کارآموز برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت‌ها، محدودیت‌ها، پاسخ به پرسش‌ها و برنامه ریزی برای جلسات تدریس بر اساس ملاک‌ها و سطوح عملکرد در برنامه توسعه حرفه‌ای.	تدریس واحد یادگیری تدوین شده و انجام سایر فعالیت‌های آموزشی/ تربیتی در سطح مدرسه ثبت تجربیات در قالب روایت طراحی و تدوین واحدهای یادگیری برای ماه دوم و سوم
ماه دوم و سوم	برگزاری نشست حضوری با کارآموز برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت‌ها، محدودیت‌ها، پاسخ به پرسش‌ها و برنامه ریزی برای جلسه بعدی آموزش. نظارت بر عملکرد کارآموز	تدریس بر اساس واحد یادگیری تدوین شده و انجام سایر فعالیت‌های آموزشی/ تربیتی طراحی و تدوین واحد یادگیری برای ماه چهارم برنامه ریزی برای ثبت و ضبط مستندات از عملکرد دانش آموزان در فرآیند آموزش ونحوه بازخورد به یادگیرنده‌ها، تدوین برنامه ارزشیابی از عملکرد دانش آموزان بر اساس اهداف برنامه درسی/ شایستگی‌های پیش‌بینی شده در واحدهای یادگیری ثبت تجربیات در قالب روایت‌ها طراحی و تدوین واحدهای یادگیری برای ماه چهارم ارائه گزارش عملکرد از سه ماهه اول به همراه مستندات به استاد راهنما (گزارش باید به تأیید معلم راهنما رسیده باشد)
ماه چهارم	برگزاری نشست حضوری با کارآموز برای طراحی، اجرا و ارزیابی از آموخته‌های	تدریس بر اساس واحد یادگیری تدوین شده و ثبت تجربیات در قالب روایت برنامه ریزی برای ارزشیابی پایانی از یادگیری دانش آموزان بر اساس

<sup>۱۱</sup> - هریک از کارآموزان بر اساس زمان پیش‌بینی شده در برنامه مدرسه مسئولیت تدریس در کلاس‌ها/ درس‌های مختلف را بر عهده خواهند داشت. انتظار می‌رود کارآموز یک کلاس/ درس را برای مطالعه، کسب و تحلیل و تفسیر، مستند نمودن تجربیات جهت دفاع از عملکرد حرفه‌ای خود در پایان دوره انتخاب نماید.

	دانش آموزان بر اساس برنامه اجرا شده. ارزیابی نتایج کسب شده از سوی دانش آموزان در ارزشیابی پایان ترم/ دوره زمانی مورد نظر، شناسایی محدودیت‌ها، پاسخ به پرسش‌ها و برنامه ریزی برای شروع ترم جدید/ دوره جدید آموزش به گونه ای که قادر به اصلاح/ بهبود عملکرد کارآموز در موقعیت واقعی باشد.	شایستگی‌های پیش بینی شده در واحدهای یادگیری اجرا شده، ارزیابی عملکرد خود بر اساس نتایج ارزیابی از یادگیری دانش آموزان و تعیین نقاط قوت و ضعف عملکرد حرفه‌ای، و بازنگری در برنامه توسعه حرفه‌ای ثبت تجربیات در قالب روایت‌ها و طراحی و تدوین واحدهای یادگیری برای ماه پنجم و ششم و تعیین نقاط بازنگری شده بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی
ماه پنجم و ششم	برگزاری نشست حضوری با کارآموز برای بررسی عوامل تأثیر گذار بر موفقیت‌ها، محدودیت‌ها، پاسخ به پرسش‌ها و برنامه ریزی برای جلسه بعدی آموزش. نظارت بر عملکرد کارآموز	تدریس بر اساس واحد یادگیری تدوین شده و انجام سایر فعالیت‌های آموزشی/ تربیتی طراحی و تدوین واحد یادگیری برای سه ماهه آخر سال تحصیلی برنامه ریزی برای ثبت و ضبط مستندات از عملکرد دانش آموزان در فرآیند آموزش ونحوه بازخورد به یادگیرنده‌ها، ثبت تجربیات در قالب روایت‌ها ارائه گزارش عملکرد از سه ماهه دوم به همراه مستندات به استاد راهنما (گزارش باید به تأیید معلم راهنما رسیده باشد)
ماه هفتم، هشتم، نهم	ارزیابی عملکرد کارآموز بر اساس نتایج یادگیری دانش آموزان تکمیل فرم‌های ارزیابی و تعیین سطح توانایی‌های حرفه‌ای کسب شده و چگونگی دنبال نمودن مسیر توسعه حرفه‌ای در آینده نظارت بر عملکرد کارآموز	تدریس بر اساس واحد یادگیری تدوین شده و انجام سایر فعالیت‌های آموزشی/ تربیتی ارزشیابی از عملکرد دانش آموزان در پایان دوره آموزشی و ثبت و ضبط مستندات جهت ارائه بازخورد به دانش آموزان ثبت تجربیات در قالب روایت‌ها بررسی و بازنگری در برنامه توسعه حرفه‌ای بر اساس تجربیات کسب شده به همراه شواهد و مستندات و ارائه آن در قالب گزارش پایانی/ مقاله
پایان دوره	معلم راهنما	کارآموز
	برگزاری نشست پایانی با کارآموز و تعیین سطح توانایی‌ها بر اساس سطوح و ملاک‌های تعیین شده در برنامه به همراه مستندات کافی (مجموعه مستندات ارائه شده از سوی کارآموز در طول دوره آموزشی) و ارائه تأییدیه مبنی بر اتمام دوره کارآموزی	حضور در جلسه و دفاع از توانایی‌های کسب شده بر مبنای برنامه توسعه حرفه‌ای (تغییرات برنامه در طول دوره کارآموزی باید همراه با مستندات و تأیید استاد راهنما باشد) به همراه مستندات و شواهد جمع آوری شده در طول دوره. کارآموز برای کسب تأییدیه باید چگونگی دنبال نمودن مسیر توسعه حرفه‌ای خود در آینده را در قالب محورهای مورد نظر ارائه نماید.

کاربرگ (۱) ویژه ارزیابی استاد داور / معلم راهنما / مدیر گروه تربیت حرفه‌ای

پردیس: ..... سال تحصیلی: ۹۷-۱۳۹۶					
مشخصات کارآموز: نام و نام خانوادگی: ..... رشته تحصیلی: ..... مشخصات محل کارآموزی: استان / شهر: ..... منطقه/ناحیه آموزشی: ..... مدرسه: ..... دوره: ..... پایه: ..... نام مدیر مدرسه: ..... آدرس پستی مدرسه: ..... شماره تلفن: ..... آدرس الکترونیکی کارآموز: ..... نام معلم راهنما: .....					
ملاک‌ها	معیارهای ارزیابی فرایند کسب توانایی‌های حرفه‌ای	امتیاز	نتیجه ارزیابی فرایند یادگیری <sup>۱۲</sup>		
			سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
نیاز سنجی	تعریف واضح و روشن از نیاز / مسئله تحلیل موقعیتی که قرار است در آن دست به عمل بزند تعیین دامنه دانش تخصصی مورد نیاز تعیین دامنه دانش تربیتی مورد نیاز منطق برنامه توسعه حرفه‌ای اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای ملاک‌ها و سطوح ارزیابی موفقیت برنامه توسعه حرفه‌ای تأمل و بازاندیشی				
طراحی و	<b>مطالعه موقعیت</b> - شناسایی ظرفیت/ توانایی‌های دانش‌آموزان - تعیین حدود محتوا (مفاهیم و مهارت‌ها) - تعیین پیامد یادگیری - تعیین ملاک‌ها و سطوح عملکرد یادگیرندگان				
	<b>طراحی فرصت‌های یادگیری</b> • برقراری ارتباط • تجربه کردن • به کار بستن • به اشتراک گذاشتن • انتقال به موقعیت جدید				
	سنجش آموخته‌ها راهبردهای سنجش در فرآیند آموزش راهبردهای سنجش در پایان واحد یادگیری تکالیف عملکردی				
	تأمل و بازاندیشی				

<sup>۱۲</sup> - توضیحات بر اساس ملاک‌ها و سطوح عملکرد برنامه کارآموزی درج گردد. ضمیمه نمودن مستندات ضروری است.

<sup>۱۳</sup> - این بخش به تفکیک واحد‌های یادگیری طراحی و تدوین شده تکمیل می‌گردد.

				<p><b>گزارش فرآیند اجرای واحدهای یادگیری</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- پیش بینی‌ها (بر اساس اهداف ملاک‌های توسعه حرفه‌ای)</li> <li>- ظرفیت‌های ایجاد شده در فرآیند یادگیری و نحوه بهره برداری از آن برای دستیابی به سطوح بالای یادگیری</li> <li>- محدودیت‌ها و نحوه مدیریت آن</li> <li>- آنچه آموختم</li> <li>- آنچه حفظ خواهم کرد</li> <li>- آنچه تغییر خواهم داد</li> <li>- آنچه در آینده بکارخواهم گرفت</li> </ul>	اجرا و پایش
				<p><b>تحقق اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- خودارزیابی (میزان تحقق اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای)</li> <li>- تأثیر بر میزان یادگیری دانش آموزان</li> <li>- تحلیل و تفسیر یافته‌های حرفه‌ای (نوآوری‌ها، موفقیت/عدم موفقیت‌ها، ایده‌های جدید...).</li> </ul>	
				<p><b>مستندات</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- روزنگارها/روایت‌ها</li> <li>- گزار نشست‌ها با معلم راهنما/معلمان</li> <li>- گزارش نشست‌ها با استاد راهنما</li> <li>- مستندات نتایج یادگیری دانش آموزان-کاربرگ‌ها، تصاویر، فعالیت‌های یادگیری و عملکردی، گزارش‌های دانش آموزان.....)</li> </ul>	
				<p><b>بازنگری در برنامه توسعه حرفه‌ای</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- آموخته‌ها در طول دوره</li> <li>- تجربیات منحصربفرد</li> <li>- آنچه با دیگران به مشارکت خواهم گذاشت</li> <li>- آنچه از دیگران آموختم</li> <li>- تصمیمات من برای آینده</li> <li>- روش‌هایی که به کمک آن توانایی‌های حرفه‌ای را توسعه خواهم داد</li> </ul>	ارزیابی
جمع امتیاز				<p>نام و امضاء معلم راهنما:</p> <p>نام و امضای استاد راهنمای آموزش پژوهی:</p> <p>نام و امضای مدیر گروه تربیت حرفه‌ای (یا نماینده وی)</p>	

کاربرگ (۲): ارزشیابی مهارت آموز از صلاحیت حرفه ای خود

<p>پردیس / مرکز آموزش عالی: ..... سال تحصیلی: ۹۷ - ۱۳۹۶</p> <p>نام و نام خانوادگی کارآموز: ..... استان: ..... منطقه: ..... مدرسه: .....</p>	
<p>اگر بخواهم درباره تجربه کارآموزی، روایتی کوتاه بنویسم خواهم گفت:</p>	
<p>در آغاز تصور می کردم کسب تجربه در .....</p>	
<p>نقش «تأمل حرفه‌ای» بر کسب توانایی‌های مورد نیاز در این می دانم که:</p>	
<p>توانستم، با «تأمل بر عمل» ایده‌های خود در فرآیند عمل حرفه‌ای را مورد بازنگری قرار دهم/ دفاع کنم به گونه‌ای که بر یادگیری دانش آموزان تأثیر بگذارم...</p>	
<p>تجربه طراحی، تدوین، اجرا و ارزیابی «واحدهای یادگیری» را این گونه ارزیابی می کنم...</p>	
<p>تجربه تعامل با معلم راهنما به من آموخت که:</p>	
<p>اکنون به عنوان یک معلم می توانم از توانایی‌های حرفه‌ای خود ... این گونه دفاع کنم.</p>	
<p>اکنون احساس می کنم.....</p>	
<p>اگر بخواهم به سایر کارآموزان برای یادگیری حرفه‌ای در این دوره توصیه‌ای کنم، خواهم گفت...</p>	
<p>اکنون مهم ترین دغدغه‌های من به عنوان یک معلم این است که.....</p>	
<p>برای توسعه حرفه‌ای خود در آینده قصد دارم...</p>	

کاربرگ (۳): ارزیابی مدیر مدرسه از صلاحیت حرفه‌ای کارآموز

پردیس / مرکز آموزش عالی: ..... سال تحصیلی: ۹۶-۹۷					
مشخصات محل کارآموزی: استان / شهر: ..... منطقه / ناحیه آموزشی: ..... مدرسه: ..... دوره: ..... پایه: ..... نام مدیر مدرسه: ..... آدرس پستی مدرسه: ..... معلم راهنما: ..... شماره تلفن مدرسه: .....					
مشخصات کارآموز: نام و نام خانوادگی: ..... رشته تحصیلی: ..... شماره پرسنلی مهارت آموز: .....					
	گویه‌ها	امتیاز	متوسط	خوب	عالی
۱	نظم و انضباط				
۲	مسئولیت پذیری				
۳	رعایت مقررات				
۴	رعایت پوشش متعارف				
۵	مشارکت جویی در فعالیتهای مدرسه				
۶	تعامل با دانش آموزان / همکاران / اولیاء				
	جمع				

  

ارائه توصیه‌هایی برای کمک به «توسعه حرفه‌ای» کارآموز:	
۱	ظرفیت‌ها و توانایی‌های شناسایی شده (با ذکر شواهد):
۲	پیشنهادهایی برای توسعه حرفه‌ای کارآموز:
نام و نام خانوادگی مدیر مدرسه: ..... تاریخ: ..... مهر و امضاء مدیر مدرسه: .....	

بخش دوم

# راهنمای عملی درس «آموزش پژوهی»

برای استادان راهنما و کارآموزان

تهیه شده توسط معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

۱۳۹۶

## مقدمه

امروزه مدارس و معلمان با چالش بزرگی روبرو هستند و آن غیر قابل پیش بینی بودن نیازهای یادگیرندگان در دنیای پیش روست. معلمان باید به این پرسش پاسخ دهند که چه تغییراتی در برنامه های درسی، روش های آموزش و ارزشیابی موجب خواهد شد تا دانش آموزان دانش بنیادین و در عین حال قابل تغییر و غیر قابل پیش بینی را برای پاسخ به نیازهای خود برای زندگی مؤثر در دنیای آینده یاد بگیرند. پاسخ به این پرسش نیازمند پذیرش مسئولیت از جانب همه دست‌اندرکاران امر تعلیم و تربیت و به طور مشخص معلمان است.

آموزش پژوهی به عنوان روشی مؤثر به کارآموزان برای غنی سازی یادگیری و تولید دانش حرفه‌ای کمک می کند و توانایی های حرفه‌ای مورد نیاز برای تولید و به اشتراک گذاری دانش آموزش را برای کسانی فراهم می کند که عرصه اصلی فعالیت آنان، محیط های آموزشی است و آنان معتبرترین راویان رخداد‌های آن هستند. آنچه از آموزش در کلاس درس رخ می دهد، اولین بار در معرض چشمان تیزبین معلم تبلور می یابد و اگر معلمان خود را به ابزار پژوهش مجهز سازند، آنان می توانند به تدوین نظری وقایع عملی کلاس درس بپردازند. آموزش پژوهی، فرصتی برای ورود معلمان آینده به عرصه پژوهش های آموزشی است و می تواند بزرگترین سرمایه آموزش پژوهی را برای کشور فراهم کند. آموزش پژوهی، مبتنی بر تبیین مسئله، طراحی، عمل، بازاندیشی، و بازبینی یافته های پژوهشی و آماده سازی آنها برای به اشتراک گذاری است. مهارت آموزان با بهره گیری از این روش نه تنها می آموزند که چگونه به مطالعه و تحلیل موقعیت های آموزشی / تربیتی و مسایل نهفته در بطن آن بپردازند، بلکه قدرت ریسک پذیری خود برای به تجربه گذاشتن ایده های جدید و دستیابی به یادگیری مداوم حرفه‌ای را نیز تقویت می کنند. کسب این تجربیات در دوره مهارت آموزی، آنان را با چالش های پیش رو آشنا نموده و کمک می کند تا پیچیدگی موقعیت های واقعی آموزشی و تربیتی را درک کنند و توان گفتگوی عالمانه با یکدیگر را کسب نمایند.

## چرخه تأمل حرفه‌ای

معلمان همانند دانش آموزان، از طریق عمل و تأمل بر روی عمل یاد می گیرند؛ با این تفاوت که آنان تجربیات بیشتر و باورهای تثبیت شده تری نسبت به دانش آموزان دارند. صاحب نظران حوزه تعلیم و تربیت اساساً تدریس را حرفه‌ای تأملی می دانند و معتقدند معلمان اثربخش از طریق قرار

گرفتن در چرخه کاوشگری حرفه‌ای، قادر به توسعه دانش حرفه‌ای خود می‌شوند. این نوع یادگیری، ضمنی و غیر سازمان یافته و موقعیت محور است. برخی از ویژگی های این نوع یادگیری عبارت است از:

- با رویه های روزانه زندگی آمیخته است؛
- با انگیزه درونی یا بیرونی آغاز می‌شود؛
- فرآیندی استنتاجی/ استقرایی از تأمل و عمل است؛
- مسئله محور است.

این شکل از یادگیری نیازمند چهار توانایی در فرد است: اول باز و راضی بودن برای درگیر شدن در تجربه جدید (تجربه محسوس)؛ دوم، مهارت مشاهده و تأمل که امکان نگاه کردن به تجربه از زوایای مختلف را فراهم می‌نماید (مشاهده تأملی). سوم، توانایی تحلیل که امکان بیرون کشیدن ایده ها و مفاهیم منسجم از مشاهدات را تسهیل می‌کند (مفهوم سازی) و چهارم، مهارت تصمیم گیری و حل مسئله برای بکارگیری مفاهیم و ایده های جدید در عرصه عمل (آزمودن فعال ایده های مختلف).

باز و راضی بودن برای درگیر شدن در تجربه جدید: کالبد شکافی موقعیت آموزشی/ تربیتی و عوامل مؤثر بر آن برای کسب اطلاع از چگونگی شکل گیری رخدادها، بررسی باورها و الگوهای ذهنی تأثیرگذار بر عمل آموزشی/ تربیتی در موقعیت، طرح پرسش هایی برای پاسخ دادن به آن ها که منجر به بهبود موقعیت و نتایج مورد انتظار خواهد شد.

مشاهده و تأمل که امکان نگاه کردن به تجربه از زوایای مختلف را امکان پذیر می‌نماید: بررسی دانش، باورها، داورهای ارزشی و احساسات خاصی که تفسیر تجربه در موقعیت را امکان پذیر می‌سازند. این امر نیازمند بکارگیری سه نوع تأمل است: تأمل بر محتوای تجربه (چه رخ داد؟)، تأمل بر فرایندی که به کار بسته شده است (چگونه چنین اتفاقی رخ داد) و تأمل بر مفروضه‌ها (نگاه من نسبت به آنچه که روی داد، چگونگی روی دادن آن و چه اشتباهی وجود داشت؟).

توانایی تحلیل که امکان بیرون کشیدن ایده ها و مفاهیم منسجم از مشاهدات را تسهیل می‌کند: سرعت بالای رخدادهای آموزشی و تربیتی در موقعیت واقعی کلاس درس، اغلب فرصت لازم برای تفکر و تعمق بر نکات مثبت و منفی راهبردها و روش‌های تأثیرگذار را فراهم نمی‌کند. تحلیل و تفسیر رویدادها پس از کلاس یا در پایان یک روز در مدرسه، مستلزم به یاد آوردن دقیق وقایعی

است که چند ساعت پیش رخ داده است. ثبت تجربیات (روایت ها) و استفاده از لنزهای مختلف در بررسی تجربیات می تواند تصویر کامل و همه جانبه ای از زندگی در کلاس درس را در اختیار معلم قرار دهد و او را به سمت درک جامع و همراه با جزئیات بیشتر از تدریس و یادگیری هدایت کند.

مهارت تصمیم گیری و حل مسئله برای بکارگیری مفاهیم و ایده های جدید در عمل تدریس واقعی: این مرحله نیازمند خلق ایده ها، تهیه طرح برای اجرایی ساختن ایده ها، بهره گیری از راهبردهای مؤثر برای تأثیرگذاری بر موقعیت، بازاندیشی و ارزیابی تفکر و عمل انجام شده، اتخاذ تصمیمات برای عمل در آینده و گام های بعدی است.

### زمینه های آموزش پژوهی

آموزش پژوهی روشی است که معلمان برای بهسازی موقعیت یا رفع مشکلات و موانعی که در موقعیت های آموزشی و تربیتی با آن روبرو هستند، بکار می گیرند. این روش پژوهش به صورت نظام مند و در محیط واقعی کلاس درس یا مدرسه بکار گرفته می شود و به اصلاح یا بهبود عملکرد منجر می گردد. عرصه های اصلاح/ بهبود عملکرد می تواند شامل:

#### الف: یادگیری دانش آموزان

- شناختی: تغییر در عملکرد شناختی/ آنچه دانش آموزان باید بدانند.
- عملی: آنچه دانش آموزان باید قادر به انجام آن باشند.
- عاطفی/ باورها: آنچه در مورد خودشان یا موقعیتی که در آن قرار دارند احساس می کنند.

#### ب: فرآیندهای عمل حرفه ای

- تغییرات مورد انتظار در فرآیندهای آموزشی
- تغییرات مورد انتظار در فرایندهای مدرسه (قوانین مدرسه/ ارتباط با اولیاء، جو سازمانی و...).
- رشد حرفه ای معلم در زمینه ای خاص (مثل مهارت های تدریس یا هدایت بحث کلاسی).

#### ج: برنامه های درسی و ساختارهای سازمانی

- برنامه درسی در سطح مدرسه
- ساختارهای سازمانی مدرسه

## ● تعامل با جامعه محلی

از آنجایی که در این مرحله از آموزش، کارآموز فرصت عمل در موقعیت واقعی مدرسه/ کلاس درس را در اختیار دارد، لذا توصیه می شود انتخاب مسئله مورد مطالعه با نظر معلم راهنما و استاد راهنما صورت بگیرد. این امر کمک می کند تا روش مطالعه مسئله های آموزشی/ تربیتی تحت راهنمایی فراگرفته شود و از این توانایی در طول حیات حرفه ای استفاده گردد. علاوه بر این، برای کارآموز فرصت پیوند میان نظر و عمل در موقعیت واقعی تدارک می شود. در صورتی که کارآموز بتواند در آغاز ورود به عرصه عمل به بررسی و مطالعه موقعیت (آموزشی/ تربیتی) بپردازد و یافته های خود را برای مشخص نمودن مسئله مورد مطالعه با معلم راهنما (از منظر عمل حرفه ای و ارزشمندی مسئله در موقعیت واقعی) و استاد راهنما (از منظر روشن نمودن ابعاد و فرآیند علمی- پژوهشی که باید دنبال شود) به اشتراک بگذارد، زمان کافی برای طی چرخه آموزش پژوهشی که در ادامه معرفی می شود در اختیار خواهد بود. از آنجایی که وزارت آموزش و پرورش انتظار دارد معلمان فعالیت های پژوهشی خود را در قالب اقدام پژوهی و درس پژوهی دنبال نمایند، مفیدتر است مطالعه با استفاده از این دو شیوه دنبال گردد. این نوع مطالعات عمدتاً نیازمند بهره گیری از روش های کیفی است. چرا که مسایل آموزشی و تربیتی از پیچیدگی خاصی برخوردار هستند و اتخاذ تصمیمات اثربخش برای این دسته از مسایل مستلزم مطالعه عمیق و همه جانبه و احتمالاً بهره گیری از ترکیبی از روش های تحقیق است. استاد راهنما می تواند به کارآموز در تبیین مسئله از منظر نظری و پژوهشی، انتخاب روش، ابزار، شیوه تحلیل و تفسیر اطلاعات کمک نماید. اما اجرای آن در موقعیت واقعی کلاس درس و مدرسه مستلزم دیدن و لحاظ نمودن شرایط و محدودیت های موقعیت واقعی است. تعامل میان کارآموز و استاد و معلم راهنما موجب خواهد شد تا این تجربه نه تنها شیوه مطالعه و بهبود عمل حرفه ای را بیاموزد، بلکه کارآموز را قادر خواهد نمود تا با بکارگیری روش علمی و نظام مند از توانایی های حرفه ای خود در پایان دوره دفاع کند. در صورتی که کارآموز بخواهد مطالعه خود را در قالب درس پژوهی دنبال نماید، هماهنگی با مدیر و گروه معلمان ضروری است.

## چرخه آموزش پژوهی

چرخه آموزش پژوهی ناظر به فرآیند عمل و تأمل بر آن است. در گام نخست مهارت آموز به کمک توصیف موقعیت (به صورت عینی و به دور از داوری/ تفسیرهای شخصی) و عوامل تأثیرگذار بر آن

(افراد، فرآیند ها و...) نقطه کانونی مطالعه (مسئله/ چالشی که با آن روبرو است) را تبیین و هدف قابل دستیابی را تعیین می کند. نوشتن روایت های تأملی و تحلیل و تفسیر آن به مهارت آموز برای شناسایی نقطه کانونی و پرهیز از غلبه داوری های شخصی کمک می کند. مطالعه موقعیت در طول حدوداً دو هفته و نگارش روایت های تأملی/ ژورنال های روزانه و تحلیل و تفسیر آن به شما در شناسایی نقطه کانونی و تعیین هدف کمک می کند. مصاحبه با افراد درگیر در موقعیت (معلمان، مدیر، دانش آموزان، اولیاء و...) می تواند زوایای پنهان و آنچه از منظر شما قابل دیدن نیست را آشکار نماید. همانگونه که قبلاً شرح آن رفت هدف مطالعه می تواند بر یادگیری دانش آموزان (در ابعاد مختلف)، فرآیندهای عمل حرفه ای یا برنامه ها و ساختار های سازمانی متمرکز باشد. از آنجایی که صراحت هدف در طول مسیر پژوهش تعیین کننده است، لذا تعیین ملاک ها و سطوح عملکرد برای هدف تعیین شده جهت ارزیابی نتایج (در فرآیند مطالعه و در پایان) ضروری است. تبیین صریح سطوح عملکرد به تحلیل و تفسیر نتایج و دفاع از آن (صرفنظر از این که نتایج مورد انتظار حاصل شده باشد یا خیر) کمک می کند. توصیف موقعیت و داده های جمع آوری شده اجازه می دهد تا انتخاب/ تعیین سطح عملکرد (اهداف قابل دستیابی) واقع بینانه تر انتخاب شود.

در گام دوم مهارت آموز نیازمند آن است تا با تأمل بر تجربیات شخصی و نیز مرور یافته های علمی/ پژوهشی دانش و تجربه پشتیبان برای ورود به عرصه عمل را تدارک ببیند. تبیین نظریه پشتیبان عمل، فرصت واکاوی آنچه در ذهن مهارت آموز می گذرد را فراهم می کند، یعنی شواهدی علمی/ تجربی که سبب رضایت و یا نارضایتی او از نتایج حاصل از عملکرد در موقعیت را به دنبال دارد. مرور یافته ها همچنین، کمک می کند تا نتایج آموزش پژوهی قابل انتقال به موقعیت های بعدی یا رشد و توسعه آن در پرتو تجربیات و مطالعات بعدی مهارت آموز باشد. برای دستیابی به نظریه پشتیبان عمل، ضروری است به منظور شفاف نمودن تصمیمات و دفاع از یافته ها در مرحله عمل، نقطه کانونی (مسئله) مبتنی بر یافته های علمی/ پژوهشی و نیز تجربیات با استفاده از گام های زیر تحلیل و تفسیر شود:

الف) تعیین فهرست نتایج قابل دستیابی؛

ب) تعیین پیامدهای مورد انتظار برای نتایج فهرست شده؛

پ) ارزیابی نتایج مورد انتظار؛

ت) تعیین نتایج مورد انتظار از آموزش پژوه در پرتو یافته ها و

ث) تعیین و تبیین متغیرهای (تبیین مفهومی و عملیاتی) قابل بررسی.

در گام سوم؛ مهارت آموز نیاز دارد تا:

۱. پرسش های پژوهش (پرسش ها می تواند متمرکز بر عمل باشد به این معنا که چه کاری به واقع در سطح مدرسه یا کلاس درس انجام شده است؟ متمرکز بر تغییر باشد به این معنا که چه تغییراتی تحت تأثیر مقاصد مورد انتظار در سطح مدرسه یا کلاس درس ایجاد شده است؟ متمرکز بر ارتباط باشد به این معنا که چه رابطه ای بین عمل انجام شده و تغییرات وقوع یافته در سطح کلاس درس و مدرسه وجود دارد؟)؛

۲. شیوه اجرا/ روش جمع آوری اطلاعات (داده ها می تواند کمی یا کیفی باشد و منابع آن شامل: طرح درس ها، نتایج آزمون ها، تکالیف یادگیری، یادداشت های تأملی روزانه، مشاهدات معلم، یادداشت های معلم/ بازخوردها بر روی تکالیف دانش آموزان، پوشه کارها، خودارزیابی های دانش آموزان، مواد آموزشی و گزارش پروژه ها، نظرات ارائه شده از سوی والدین/ نشست ها و... است که بر حسب نوع پرسش پژوهشی مورد استفاده قرار می گیرد؛

۳. روش تحلیل و تفسیر (برای تحلیل و تفسیر یافته ها توجه به علت رخ دادن/ عدم رخ دادن نتایج مورد انتظار، این که نتایج تحت چه شرایطی رخ داده است و این که آیا در موقعیت های بعدی نیز اتفاق خواهد افتاد (پرداختن به چگونگی تحقق/ عدم تحقق نتایج می تواند کمک کننده باشد) آن را تعیین می نماید.

در گام چهارم: به مهارت آموز به مرور نظریه پشتیبان در پرتو یافته های پژوهش و طراحی عملکرد برای آینده حرفه ای دست می زند. تأمل بر روی یافته ها در پرتو تجربیات و یافته های علمی پژوهشی دارای اهمیت است و می تواند یافته های را برای استفاده شما در آینده و تبدیل آن به دانش آشکار منطقی و قابل دفاع نماید. باوجود آنکه شما به عنوان یک کارآموز اولین تجربیات در زمینه آموزش پژوهی را دنبال می کنید، اما تأملات شما یافته های ارزشمندی را در اختیار قرار خواهد داد. چرا که تجربیات دوران مدرسه ای و مطالعات پیشین به شما اجازه می دهد تا به تأملات و یافته های حاصل از آن در این فرآیند اطمینان کنید. برای اطمینان بخشی از تحلیل و تفسیر خود می توانید آن را با همکاران خود (سایر کارآموزان، معلمان) به اشتراک بگذارید. زاویه دید و پرسش هایی که از سوی آنان مطرح می شود، به شما کمک می کند تا به لایه های ناپیدا/

نه چندان آشکار در مطالعه خود دست یابید. طبقه بندی یافته ها در سه دسته بافت و زمینه مطالعه (توصیف اولیه شما از موقعیت، الگوهای عمل و واکنش به آن ها به شما در تحلیل و تفسیر عمیق تر کمک می کند.

اطلاعات جمع آوری شده از مطالعه را به شیوه متناسب طبقه بندی و ذخیره سازی نمایید تا از آن در مطالعات بعدی استفاده کنید. ترسیم مسیر مطالعات بعدی بر اساس یافته های پژوهش به کمک پاسخ دادن به این پرسش ها امکان پذیر است: در این تجربه چه یافته ارزشمندی وجود داشت که مطالعه آن در آینده می تواند به من و دانش آموزان/ همکاران در مسیر رشد و توسعه شخصی/ حرفه ای کمک کند؟ در این تجربه چه چیز بدی وجود داشت یا این که خوب پیش رفت؟ دست نیافتن به انتظارات پیش بینی شده چگونه می تواند به من در اتخاذ تصمیمات حرفه ای بعدی کمک کند/ در آینده چه چیزی را جایگزین آن خواهم نمود؟ این تجربه چه یادگیری هایی شخصی/ حرفه ای را به دنبال داشت؟ اگر قرار باشد از این راهبرد کمک بگیرم، چه چیزی را حفظ و چه چیزی را تغییر خواهم داد و چرا؟ توصیه ها برای سایر همکاران. پاسخ به این پرسش ها شما را در نقطه آغاز یک آموزش پژوهی دیگر قرار خواهد داد.

**هدف آموزش پژوهی:** انتظار می رود کارآموز در پایان این دوره قادر باشد با مطالعه موقعیت واقعی در سطح کلاس درس و مدرسه، مسئله را شناسایی و با طی فرآیند آموزش پژوهی راه حل های عملی را برای اصلاح یا بهبود عملکرد دانش آموزان ( اعم از عملکرد شناختی یا عاطفی)/ فرآیند های آموزش/ برنامه درسی و ساختار سازمانی ارائه نماید.

جدول ۶: ملاک ها و سطوح عملکرد برای ارزیابی درس آموزش پژوهی

ملاک ها	سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
هدف آموزش پژوهی	هدف پژوهش را بیان کرده اما از ذکر نتایج مورد انتظار خوداری کرده است. علاوه بر این ملاک های ارائه شده و سطوح دستیابی برای ارزیابی میزان تحقق اهداف بیان نشده است.	هدف پژوهش را تعیین نموده است اما نتایج مورد انتظار را با کمک ملاک ها و سطوح دستیابی به وضوح بیان نکرده است	اهداف به طور شفاف نوع و ویژگی نتایج مورد انتظار را بیان کرده و ملاک ها و سطوح دستیابی به آن را مشخص نموده است.
نظریه پشتیبان	دیدگاه های مطرح شده به صورت سازمان یافته و منطقی پشتیبان اهداف مطالعه نیست و رابطه بین تجربیات/ موقعیت مورد مطالعه و تئوری پشتیبان بیان نشده است.	دیدگاه های طرح شده دارای سازمان یافتگی و نظم منطقی است اما پیوند میان تجربیات و موقعیت مورد مطالعه را به وضوح تبیین نمی کند.	دیدگاه های طرح شده به صورت سازمان یافته و منطقی با تجربیات و موقعیت مورد مطالعه پیوند برقرار نموده و از اهداف مطالعه به صورت معنادار پشتیبانی می کند.
جمع آوری اطلاعات	اطلاعات از منابع و با روش های محدودی جمع آوری شده و نشان نمی دهد چگونه به پرسش های پژوهش پاسخ می دهد.	اطلاعات از منابع و با روش های مختلف جمع آوری شده اما برای پاسخ منطقی به پرسش های پژوهش کفایت لازم را ندارد.	اطلاعات از منابع مختلف و با روش های متفاوتی جمع آوری شده و میزان اطلاعات جمع آوری شده برای پاسخ به پرسش های پژوهش از کفایت لازم برخوردار است.
تحلیل و تفسیر یافته ها	اطلاعات جمع آوری شده کافی نیست و نمی توان با کمک آن یافته های پژوهش را تبیین نمود.	اطلاعات جمع آوری شده برای پاسخ به پرسش ها تحلیل و تفسیر شده است اما منجر به ارائه چارچوبی برای بهره گیری از نتایج در آینده نشده است.	اطلاعات جمع آوری شده برای پاسخ به پرسش های پژوهش عمیقاً مورد تحلیل و تفسیر قرار گرفته به گونه ای که می توان به کمک آن از دیدگاه های طرح شده پشتیبانی نمود و بر اساس آن برای اقدامات بعدی در آینده تصمیم گیری نمود.
عملکرد مورد انتظار در آینده	با توجه به یافته ها پیشنهاد مشخصی برای ادامه مطالعه وجود ارائه نشده است.	پیشنهاد های ارائه شده کلی است/ ناظر به پرسش های پژوهش نیست.	با ارائه راهکار هایی به وضوح نشان می دهد که چگونه نتایج پژوهش برای بهبود عملکرد/ تداوم آن در آینده بکار گرفته خواهد شد.
تنظیم گزارش	گزارش تنظیمی با رعایت فصل بندی ها و به همراه مستندات و نظم و دقت کافی تنظیم نشده است.	در گزارش تنظیمی فصل بندی ها رعایت شده اما از نظم و دقت کافی در تنظیم مستندات برخوردار نیست.	در گزارش تنظیمی فصل بندی ها رعایت شده و مستندات با نظم و دقت کافی تنظیم شده است به گونه ای که قابل عرضه در محافل علمی است.

## فرآیند اجرای آموزش پژوهی

کارآموز پس از پایان دوره آموزش های نظری زیر نظر یکی از آموزشگران (با انتخاب کارآموز) به عنوان استاد راهنما فرآیند آموزش پژوهی را طراحی، اجرا و نتایج آن را در قالب گزارش پایانی ارائه می نماید.

### وظایف استاد راهنما

- برگزاری جلسات توجیهی با کارآموزان به منظور آشنایی آنان با انتظارات درس «آموزش پژوهی»، وظایف و نحوه ارزیابی از عملکرد کارآموز در پایان دوره
  - تعامل از نزدیک میان آموزشگر و کارآموزان تحت پوشش از طریق برگزاری نشست/ مطالعه گزارش ها و ارائه بازخورد به موقع و سازنده حداقل در فاصله های زمانی یک ماهه
  - مطالعه طرح تدوین شده از سوی کارآموز و ارائه بازخوردهای مورد نیاز برای ایجاد انسجام و هماهنگی میان توصیف موقعیت (شناسایی مسئله)، اهداف، و ملاک ها و سطوح عملکرد
  - بررسی شیوه اجرای برنامه آموزش پژوهی: روش مطالعه، روش جمع آوری اطلاعات، روش تحلیل و تفسیر اطلاعات، شواهد و مستندات جمع آوری شده و ارائه بازخورد
  - نظارت بر فرآیند آموزش پژوهشی در عمل: فرآیند اجرای طرح، مداخله ها، ثبت و ضبط مستندات و...
  - ارزیابی عملکرد کارآموز در فرآیند آموزش پژوهی و مستند نمودن فرایند یادگیری حرفه ای کارآموز
  - برگزاری نشست پایانی به منظور ارائه یافته ها از سوی کارآموزان و ارزیابی (تعیین سطح دستیابی به اهداف) بر اساس مستندات ارائه شده
  - مستندسازی تجربیات حاصل از برگزاری نشست ها/ فعالیت های کارآموزان در طول دوره آموزشی
  - تشکیل جلسات بحث و گفتگو فردی، گروه کوچک و جمعی در طول دوره آموزشی
- پیرامون تجربیات حاصله و انجام مداخله های به موقع

- محاسبه ساعت کار/ حق الزحمه استاد راهنما مشابه درس پروژه در دوره کارشناسی پیوسته می باشد.

### - وظایف کارآموز

- تهیه طرح آموزش پژوهی شامل: توصیف موقعیت، تعیین نقطه کانونی (مسئله)، تدوین اهداف، ملاک ها و سطوح موفقیت، تعیین روش پژوهش، روش و ابزارهای جمع آوری اطلاعات و ارائه آن به استاد راهنما جهت تأیید
- اجرای طرح آموزش پژوهی و ارائه گزارش های مرحله ای به استاد راهنما برای دریافت بازخورد و اعمال آن در فرآیند اجرا
- حضور در جلسات/ سمینارهای پیش بینی شده از جانب استاد راهنما
- خودارزیابی از فرآیند یادگیری حرفه ای و تدوین بیانیه
- هماهنگی با مسئولین مدرسه برای اجرای طرح آموزش پژوهی
- تدوین و تنظیم گزارش پایانی در قالب یک مقاله علمی برای انتشار
- ارائه مقاله به نشریات علمی یا همایش های علمی و دریافت پذیرش
- تشریح فرایند آموزش پژوهی و تجارب آن به عنوان یک کنشگر فعال عرصه آموزش پژوهی

### ارزشیابی پایانی درس آموزش پژوهی

- ارزشیابی در درس «آموزش پژوهی در عرصه عمل» به طور خاص بر اساس تولید نهایی انجام می پذیرد و تولید نهایی به شرح زیر نمره گذاری می شود:

- ✓ تنظیم گزارش مورد تایید استاد راهنما در قالب پیش بینی شده: حداکثر نمره ۱۷
  - ✓ تولید مقاله و دریافت پذیرش از همایش علمی: نمره ۱۸
  - ✓ تولید مقاله و دریافت پذیرش چاپ از مجله علمی-ترویجی: نمره ۱۹
  - ✓ تولید مقاله و دریافت پذیرش چاپ از مجله علمی-پژوهشی: نمره ۲۰
- مقاله انتشار یافته (یا دارای پذیرش) در صورتی واجد امتیاز خواهد بود که با نام مشترک مهارت آموز و استاد راهنما (فقط همین دو نام) و با انتساب به دانشگاه (بر اساس فرمت اعلام شده معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه) منتشر شده باشد.

### کاربرگ (۴) ویژه ارزیابی استاد راهنما

				پردیس: ..... سال تحصیلی: ۱۳۹۶-۹۷		
مشخصات مهارت آموز: نام و نام خانوادگی: ..... رشته تحصیلی: ..... مشخصات محل مهارت آموزی: استان/شهر: ..... منطقه/ناحیه آموزشی: ..... مدرسه: ..... دوره: ..... پایه: ..... نام مدیر مدرسه: ..... آدرس پستی مدرسه: ..... شماره تلفن: ..... آدرس الکترونیکی کارآموز: ..... نام معلم راهنما: .....						
ملاک‌ها		معیارهای سطح موفقیت		امتیاز	نتیجه ارزیابی آموزش پژوهی	
					سطح ۱	سطح ۲
هدف‌های تدوین شده برای آموزش پژوهی		مطالعه موقعیت تعیین نقطه کانونی (مسئله) تعیین اهداف ملاک‌ها و سطوح دستیابی				سطح ۳
شناسایی و معرفی نظریه پشتیبان		ارتباط و انسجام نظریه/نظریه‌های پشتیبان به روز بودن یافته‌های علمی ارجاعات و مستندات تبیین دیدگاه‌های طرح شده به صورت سازمان یافته و منطقی ارتباط تجربیات/موقعیت مورد مطالعه با نظریه‌ها.				
چگونگی و اعتبار روش جمع آوری اطلاعات		تنوع منابع اطلاعاتی تنوع روش‌های جمع آوری اطلاعات اعتبار اطلاعات جمع آوری شده کفایت اطلاعات				
تحلیل و تفسیر		تحلیل و تفسیر یافته‌ها ارتباط یافته‌ها با نظریه‌های پشتیبان ارتباط یافته‌ها با شواهد عمق تحلیل و تفسیر چندجانبه بودن یافته‌ها				
عملکرد مورد انتظار در آینده		آنچه تداوم خواهد یافت آنچه تغییر خواهد کرد آنچه بهبود خواهد یافت آنچه به عنوان موضوع اقدام/مطالعه بعدی قرار خواهد گرفت				
تنظیم مقاله علمی		رعایت ساختار مقاله رعایت نکات نگارشی نوآوری و اعتبار مقاله				
نام و امضاء استاد راهنما:				امتیاز		

کسب حداقل نمره ۱۴ در این درس ضروری است.

بخش سوم

# دستور العمل دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی

آبان ماه ۱۳۹۶

تهیه شده توسط حوزه معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

نقش معلم و مربی در جامعه‌ی ما، نقش طراز اول است.  
(مقام معظم رهبری)

## مقدمه

در فرهنگ اسلامی و ایرانی ما، معلم از دیرباز از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده است و در برهه کنونی هم به عنوان کارگزار اصلی نظام آموزش و پرورش نقش محوری ایفا می کند، زیرا علاوه بر نقش هدایتی، حمایتی، تقویتی و سامان دادن به فعالیت های یادگیری دانش آموزان، بخش اصلی مسئولیت زمینه سازی مناسب برای رشد هماهنگ ابعاد وجودی آنان نیز به عهده معلم است.

بر این اساس معلم شایسته، معلمی است که راه و رسم چگونه آموختن، چگونه تغییر دادن، متحول شدن و در یک کلام چگونه زیستن را به دانش آموزان می آموزد و همزمان به خودسازی و کسب و ارتقاء مداوم شایستگی های معلمی خویش توجه دارد. چنین معلمی علاوه بر اینکه عشق، علاقه، توان و استعداد معلمی داشته باشد، باید برای ایفای چنین مسئولیت خطیری در ابعاد گوناگون بخوبی آمادگی داشته باشد. در این راستا معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه فرهنگیان با هدف نهادینه کردن نگاه یکپارچه به فرایند تعلیم و تربیت با رویکرد تعالی بخشی در کلیه مولفه های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی<sup>۱۴</sup> و توسعه مستمر شایستگی ها و توانمندیهای اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه ای فرهنگیان<sup>۱۵</sup>، اقدام به برگزاری دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی مهارت آموزان ماده ۲۸ نموده است.

برگزاری این دوره های مهارتی و فرهنگی می تواند به آماده سازی مهارت آموزان و به تبع آن در آینده به افزایش مشارکت و اثر بخشی تربیتی و اجتماعی آنان در مدارس کمک نماید؛ در این زمینه سعی گردیده تا با مطالعه و بررسی سند تحول بنیادین به عنوان سند بالادستی و رعایت ملاحظات نظری، به اجرایی و عملیاتی نمودن بخشی از اهداف و برنامه های نظام تعلیم و تربیت پرداخت. در این راستا دستورالعمل توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی مهارت آموزان به شرح زیر تدوین و جهت اجرا اعلام می شود.

## ماده ۱: کلیات

دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است که با هدف تامین و تربیت معلمان مؤمن و معتقد به مبانی دینی و ارزش های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش های والای انسانی، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی تاسیس گردیده است. بر این اساس معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه در

<sup>۱۴</sup> - راهبرد کلان ۲ سند تحول بنیادین

<sup>۱۵</sup> - راهبرد کلان ۱۳ سند تحول بنیادین

راستای تکوین هویت و شخصیت معلمی مهارت آموزان جذب شده می بایست برنامه ریزی لازم و مشخصی را در زمینه های فرهنگی و اجتماعی معمول نماید. براساس ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه، مصوب جلسه ۷۰۴ مورخ ۹۰/۱۰/۱۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی، دانشگاه فرهنگیان برای جبران کمبود نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش اقدام به جذب حدود ۷۰۰۰ دانشجوی فارغ التحصیل سایر دانشگاه های کشور در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در سال ۹۵ نمود تا پس از طی دوره آموزشی تخصصی حرفه معلمی امکان حضور در مدارس کشور را پیدا نمایند. به همین منظور معاونت فرهنگی - اجتماعی برای فراهم سازی زمینه های توانمندسازی فرهنگی، تربیتی و اجتماعی مهارت آموزان، با بهره گیری از اسناد بالادستی و با توجه به محدودیتهای مختلف طرح چهار مرحله ای را در دستور کار قرار داده است. در گام اول برنامه بایستی اطلاعات اولیه و پایه ای راجع به داشته ها و معلومات فرهنگی و اجتماعی مهارت آموزان را احصاء نمود. فلذا مهارت آموزان عزیز به سامانه سجفا مراجعه و نسبت به ثبت فعالیت های فرهنگی و اجتماعی خویش که در طول تحصیلات دانشگاهی کسب نموده اند، اقدام می نمایند.

یکی از اهدافی که در این دوره مورد توجه است، اجرایی نمودن راهبرد ۱۳ از سند تحول بنیادین می باشد که در آن به توسعه مستمر شایستگی ها و توانمندی های اعتقادی، علمی، تربیتی و حرفه ای فرهنگیان تاکید شده است که در مرحله دوم محقق می شود. در این زمینه کتب و فیلم های با محوریت اعتقادی، فرهنگی و تربیتی به صورت خودآموز در اختیار مهارت آموز قرار داده می شود تا ضمن مطالعه، به نقد و بررسی آنها بپردازد.

در مرحله سوم و در راستای راهکار ۱۸/۴ مبنی بر استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش، ضمن انجام مصاحبه با معلمان موفق، از تجارب آنها بهره برده و مهمترین تجارب فرهنگی - تربیتی آنان را به ثبت می رساند.

در مرحله چهارم و پایانی نیز مهارت آموز ضمن بهره گیری از یافته ها و شناسایی مسائل و مشکلات و براساس مطالب تئوری و همچنین تجربه فعالیت های فرهنگی و اجتماعی، به ارائه راهکار و تدوین نقشه راه می پردازد.

## ماده ۲: اهداف دوره

هدف اصلی این دوره، با توجه به شرایط خاص مخاطبان، ایجاد آمادگی در مهارت آموزان برای ایفای نقش موثر تربیتی و اجتماعی توسط ایشان در فضای آموزشی و مدرسه و عملیاتی نمودن معلم به مثابه مربی است، ازجمله اهداف دیگر آن بدین شرح است:

۱. آشنایی مهارت آموزان با اصول و مبانی فرهنگ و تربیت اسلامی
۲. ایجاد شرایط لازم برای جامعه پذیری و تقویت روحیه مشارکت اجتماعی معلمان
۳. تدارک زمینه های مواجهه با عناصر تقویت کننده منش و اخلاق معلمی
۴. آشنایی با معلمان موفق و استفاده از تجربیات آنان برای افزایش توانمندی خود در حوزه معلمی

## ماده ۳: سطوح اجرای دوره

دوره توانمندسازی فرهنگی و اجتماعی مهارت آموزان در دو سطح اجرا می شود:

۱. معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه
  ۲. پردیس های سراسر کشور
- با تشکیل دبیرخانه دوره توانمندسازی فرهنگی مهارت آموزان ماده ۲۸ درمعاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه ضمن تهیه و تدوین محتوی و سرفصل های دوره، بر نحوه اجرا نیز نظارت می شود. در این زمینه کارگروه اجرایی و کارگروه راهبری تشکیل و در خصوص محتوی و سرفصل های آن با کمک اساتید مجرب اقدام می نمایند. تهیه منابع و ارسال آن و همچنین مستندسازی و نظارت عالی بر دوره برعهده این معاونت خواهد بود.
- در سطح هر پردیس هم کارگروه مشورتی با ترکیب افراد ذیل تشکیل می گردد: ۱- رئیس پردیس ۲- معاون آموزشی، فرهنگی و پژوهشی پردیس ۳- کارشناس مسئول یا کارشناس فرهنگی، ۴- یک استاد مشاور فرهنگی (مرتبط با مهارت آموزان ماده ۲۸). وظیفه اصلی این کارگروه علاوه بر همفکری و هماهنگی های لازم، اجرای مطلوب دوره براساس شیوه نامه و دستورالعمل خواهد بود.

جدول شماره ۱: مراحل و برنامه زمانی

مراحل	فعالیت	بازه زمانی	امتیاز	توضیحات
۱-	بارگذاری اطلاعات عمومی و شایستگی ها توسط مهارت آموزان	آذرماه	۴۰	مهارت آموزان می توانند از ۱۰ آبانماه لغایت ۱۰ آذرماه مستندات توانمندی ها و شایستگی های خود را در سامانه سجفا بارگذاری نمایند
۲-	تلخیص و نقد کتاب و فیلم و ثبت در سامانه سجفا	دیماه	۸۰	مهارت آموزان می توانند از ۱ لغایت ۳۰ دیماه نسبت به بارگذاری اثر اقدام نماید و استاد مشاور درطول مدت ۲۰روز اقدام به داوری آثار می نماید
۳-	مصاحبه با معلمان موفق و پیشکسوت	بهمن ماه	۵۵	مهارت آموزان می توانند از ۱ لغایت ۳۰ بهمن ماه نسبت به بارگذاری اثر اقدام نماید و استاد مشاور درطول مدت ۲۰روز اقدام به داوری آثار می نماید
۴-	تهیه نقشه راه	اسفندماه	۱۰۰	مهارت آموزان می توانند از ۱ لغایت ۲۹ اسفند نسبت به بارگذاری اثر اقدام نماید و استاد مشاور درطول مدت ۲۰روز اقدام به داوری آثار می نماید

#### ماده ۴: بودجه بندی امتیاز

کل امتیاز چهاربخش ۲۷۵نمره دارد که شامل: بخش اول ۴۰امتیاز ، بخش دوم ۸۰امتیاز ، بخش سوم ۵۵ امتیاز و بخش چهارم ۱۰۰ امتیاز دارد. لازم به یادآوری است که کسب ۱۷۸,۵نمره از مجموع ۲۷۵نمره الزامی است و مهارت آموز محترم در هر مرحله بااستثنای مرحله اول بایستی ۶۵درصد نمره را به عنوان حداقل امتیاز کسب نماید.

#### ماده ۵: مراحل و فرآیند اجرا

مهارت آموزان محترم مطابق با برنامه زمانی پیش بینی شده بایستی مراحل ذیل را براساس دستورالعمل به انجام برسانند:



شکل شماره ۱: مراحل فعالیت فرهنگی و اجتماعی

**مرحله اول:** مهارت آموزان محترم می بایست نسبت به بارگذاری فعالیت های فرهنگی و اجتماعی خویش که در طول تحصیل دانشگاهی انجام داده اند، در سامانه سجفا اقدام نمایند. این اطلاعات و شایستگی ها شامل اطلاعات فردی، سوابق تحصیلی، سوابق اجرایی، مهارتها و توانمندی ها و همچنین مقام های کسب شده می باشد. در این مرحله مهارت آموزان تا ۱۰ آذرماه فرصت دارند تا نسبت به بارگذاری اطلاعات و فعالیتهای خویش اقدام نمایند. استاد مشاور فرهنگی از ۱۰ آذرماه نسبت به دریافت و ارزیابی آثار مهارت آموزان اقدام می نماید. امتیاز این بخش **۴۰ نمره** می باشد.

**مرحله دوم:** در این مرحله وظیفه مهارت آموز مطالعه کتابهای معرفی شده و دیدن فیلم هایی است که متعاقباً اعلام می شود. مهارت آموز ضمن مطالعه و تلخیص کتابها و همچنین مشاهده فیلم ها، برداشت های ذهنی، نقد و دیدگاه خویش را براساس شیوه نامه در ۱۴ الی ۱۸ صفحه<sup>۱۶</sup> نوشته و ارایه می نماید. امتیاز این بخش **۸۰ نمره** می باشد. استاد مشاور می بایست در طول دوره، راهنمایی ها و هدایتهای لازم را به مهارت آموز به منظور تهیه گزارش مناسب و درخور یادآور شود. لازم به یادآوری است که مدت زمان این مرحله ۳۰ روزه بوده و مهارت آموز در دیماه گزارش را مطابق با دستورالعمل با فونت ۱۴ B.lutos در قالب فایل WORD و PDF در سامانه سجفا بارگذاری می نماید. استاد مشاور با مراجعه به سامانه و دریافت گزارش ها، ضمن ارزیابی و داوری آثار مطابق شیوه نامه نسبت به ثبت نمرات اقدام می نماید.

<sup>۳</sup>---میانگین هر صفحه ۴۰۰ کلمه می باشد

ردیف	عنوان کتاب	نام نویسنده	نام انتشارات
۱-	آشنایی با فعالیتهای تربیتی و اجتماعی	دکتر احمدوند و دکتر مهجور	پیام نور
۲ -	مهارت های معلمی	محسن قرائتی	مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن

**مرحله سوم:** در این مرحله به منظور استفاده بهینه از دانش و تجربه نخبگان و پیشکسوتان آموزش و پرورش، ضمن انجام مصاحبه با حداقل ۲ معلم و بهره گیری از تجارب زیسته و تلاشهای آنها در مواجهه با حل مسائل فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، نکات تربیتی و آموزنده را یادداشت و تنظیم می نماید. در این مرحله مهارت آموز ضمن شناسایی و مصاحبه با معلمان، از تجارب موفق و ناموفق آنها مصاحبه عمیق به عمل آورده و در انتهای هر تجربه، نکته تربیتی را کوتاه اشاره می کند. این گزارش در حد ۱۲ الی ۱۵ صفحه براساس شیوه نامه تنظیم می شود. امتیاز این گزارش **۵۵ نمره** می باشد و مدت زمان در نظر گرفته شده برای تهیه این گزارش ۳۰ روز می باشد که از ۱ لغایت ۳۰ بهمن ماه می باشد. مهارت آموز می تواند در فرایند تهیه گزارش از استاد مشاور به منظور تنظیم گزارش دقیق، راهنمایی و کمک بگیرد. تدوین گزارش باید براساس شیوه نامه، با فونت ۱۴ B.lutos در قالب فایل WORD و PDF بوده و در سامانه سجفا بارگذاری شود. داوری آثار توسط استاد مشاور فرهنگی در سطح پردیس در طول بیست روز صورت می گیرد.

**مرحله چهارم:** در این بخش مهارت آموز به عنوان مربی ضمن بهره گیری از یافته ها و براساس مطالب فراگرفته شده، مصاحبه ها و همچنین تجربه فعالیت های فرهنگی و اجتماعی که در طول این مدت در مدرسه کسب نموده است، به ارائه راهکار و تدوین نقشه راه پرداخته و در آن بیان می کند که من معلم در کسوت یک مربی چه مسیری طی می کنم و از چه روشها و خط مشی بهره می گیرم. این گزارش شکل تحلیلی داشته و در آن به ارائه راهبردها و نحوه مواجهه با مسائل و مشکلات پرداخته می شود. مجموع امتیاز این مرحله **۱۰۰ نمره** می باشد. حجم این گزارش در حد ۱۰ الی ۱۲ صفحه تنظیم می شود. تهیه و تدوین گزارش در طول مدت ۳۰ روزه بوده و از اول اسفندماه شروع و تا پایان اسفندماه ادامه دارد. در پایان این مرحله گزارش، اساتید مشاور فرهنگی نسبت به داوری

آثار اقدام و ظرف مدت بیست روز امتیاز گزارش را ثبت و نسبت به اعلام نتایج در سامانه سجفا اقدام می نمایند.

#### ماده ۶: تجدید نظر

پس از اعلام نتایج و عدم کسب حداقل امتیاز مورد نیاز (۱۷۸,۵ نمره) مهارت آموزان می توانند نسبت به نتایج ارزیابی درخواست بازنگری نمایند. بدیهی است که نتایج توسط استاد مشاور دیگری مورد بازنگری و داوری مجدد قرار می گیرد.

#### ماده ۷: منابع جهت مطالعه بیشتر

ستاد ارتقاء توانمندسازی فرهنگی به منظور توسعه بینش و منش معلمی و تقویت شایستگی های اجتماعی و فرهنگی مهارت آموزان منابع زیر را جهت مطالعه بیشتر توصیه می نماید:

جدول شماره ۳: فیلم های پیشنهادی

ردیف	عنوان فیلم	کارگردان
۱-	آقای مدیر	مهدی شاد
۲-	عشق علیه السلام	نریمان خلیلی
۳-	خاک سرد	پرویز شیخ طادی
۴-	کتونی سفید	محمد ابراهیم معیری
۵-	یک روز سرد	محمد علی طالبی
۶-	شعله در باد	فرهاد مهرانفر

ردیف	عنوان کتاب	نام نویسنده	انتشارات
۱-	« در سایه نبی: شاخصهای معلمی از دیدگاه حضرت امام، رهبری و شهید مطهری »	غلامحسین جعفری	پیام نور
۲-	مشکلات زبانی و ارتباطی: راهنمایی برای معلمان	دیمیترا هارتاس	مدرسه
۳-	معلمان خوب من	جوادمحقق	رشد
۴-	استادان و نااستادانم	عبدالحسین آذرنگ	جهان کتاب

### ماده ۸: اساتید مشاور فرهنگی

اساتید علاقمند و دارای سابقه فعالیت فرهنگی و اجتماعی بایستی در گام اول نسبت به ثبت نام در سامانه سجفا اقدام و ضمن بارگذاری مدارک و مستندات لازم، با انتخاب گزینه مربوطه آمادگی خود را در خصوص همکاری در دوره اعلام می نمایند. در گام دوم معاونت محترم آموزشی، فرهنگی و پژوهشی پردیس با کمک کارشناس محترم فرهنگی و براساس شیوه نامه ارسالی نسبت به شناسایی و انتخاب مدرسین اقدام می نمایند. نحوه انتخاب مدرسین بدین گونه است که براساس رزومه و دستورالعمل، به ازاء هر ۳۰ مهارت آموز ثبت نام شده در پودمان دوم، یک استاد مشاور فرهنگی انتخاب می شود و توسط سرپرست پردیس ابلاغ کاری صادر می شود. مثلاً اگر در یک پردیس ۱۲۰ مهارت آموز در پودمان دوم حضور دارند، انتخاب چهار استاد مشاور فرهنگی برای طول دوره ضروری است. وظیفه اصلی استاد مشاور فرهنگی عبارتست از راهنمایی، هدایت، نظارت و ارزیابی از فعالیت و گزارش های مهارت آموزان خواهد بود. در واقع استاد مشاور در خصوص نحوه تهیه گزارش ها و انجام مراحل چهارگانه و پاسخگویی به سئوالات و ابهامات مهارت آموزان به آنها خدمات مشاوره و راهنمایی می دهد. بدیهی است پرداخت حق الزحمه اساتید مشاور فرهنگی براساس مقررات معاونت محترم آموزشی و براساس ۵ واحد کارآموزی خواهد بود. معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه علاوه بر حق التدریس فوق اشاره، نسبت به کیفیت مشاوره و ارزیابی حق التشویقی در نظر خواهد گرفت. همچنین برای اساتید مشاور فرهنگی حاضر در این طرح، ۲ نمره فرهنگی جهت ترفیع و ارتقاء در نظر گرفته می شود.

### ماده ۹: شیوه نامه اجرایی

بدیهی است شیوه نامه اجرایی این دستورالعمل توسط دبیرخانه مستقر در معاونت فرهنگی و اجتماعی تنظیم و متعاقباً اعلام می گردد.

**ماده ۱۰:** این دستورالعمل در ستاد ارتقاء توانمندسازی فرهنگی مهارت آموزان ماده ۲۸ در ۱۰ بند تنظیم و در تاریخ ۶ آبانماه ۱۳۹۶ به تصویب رسید.