

خلاصه مهم و نکات طلایی

چهار فصل

جزوه آزمون نظارت بالینی

کانال ضمن خدمت فرسنگیان
@ltmss
کانال ضمن خدمت فرسنگیان
@ltmss

فصل اول :

۱. نظارت در لغت به معنای زیرکی و فراست است و راهنمایی به معنای نشان دادن راه به کسی و رهبری و هدایت است .
۲. در نظام آموزش اغلب کشورها، هدف از قرار دادن نقش نظارت و راهنمایی آموزشی، حل و فصل مسائل و مشکلات آموزشی معلمان و در نتیجه دانش آموزان است .
۳. اهداف نظارت بالینی :
 - (a) احیای نقشش نظارتی و معاونین آموزشی
 - (b) کمک به معلم جهت بهبود فرایند آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان
 - (c) کمک به معلم جهت دریافت بازخورد از تدریس خود از طرف شخص دیگر
 - (d) کمک به معلم در ایجاد نگرش مثبت رشد مدام حرفه ای خود
 - (e) تشخیص و حل مسائل در فرآیند یاددهی - یادگیری
 - (f) ارتقای مهارت های تدریس

کانال ضمن خدمت فرهنگیان
@ltmss

فصل دوم

۱. درک روشنی از خصوصیات یک نظام باکیفیت نظارت و ارزشیابی آگاهی از برخی ایده ها در مورد تاریخچه نظارت آموزشی و ارتباط نزدیک آن ها در ارزشیابی معلم ، حائز اهمیت است .
۲. اولین قسمت نظام جامع نظارت و بررسی، تاریخچه می باشد .
۳. دومین قسمت این نظام ، مفهوم سازی نظارت آموزشی و ارزشیابی به عنوان کارکردهای مستقل است .
۴. مشکل بسیاری از نظام های فعلی نظارت و ارزشیابی، فاقد توصیف و شرح دقیق بین نظارت و ارزشیابی است، که باعث ایجاد ابهام و تردید شده است (مک گریل ، ۱۹۸۳).
۵. ریشه های مشکل توصیف رابطه بین نظارت و ارزشیابی، چیز جدید نیست و به تاریخچه نظارت آموزشی در مدرسه برمی گردد.
۶. فلسفه و جنبش های آموزشی ، نقش ناظر را به شیوه های کاملاً متناقضی تفسیر کرده اند.
۷. درک تاریخچه این نظام باعث می شود ، با مسائل پیچیده پیرامون رابطه بین نظارت و ارزشیابی دست و پنجه نرم کنیم .
۸. ریشه های تاریخی این نظارت به اوایل قرن هجدهم برمی گردد.
۹. بازرسان این نظام روحانی، نخبگان اجتماعی، مدیران مدارس، شهروندان خاص، اشراف و دانشمندان بودند .
۱۰. گلاتر (۱۹۹۸) : نظارت و راهنمایی به صورت ویژه ، تا بعد از جنگ های جهانی وجود نداشته و قبل از جنگ های جهانی این نظارت بسیار سخت بود .
۱۱. پاژاک (۲۰۰۰) : رشد و شکوفایی «الگوی بازرس مدارانه» تا اوایل قرن نوزدهم ادامه یافت .
۱۲. بولین ۱۹۸۷: ناظرین بیشتر درگیر سه عمل بودند:
 - (a) ارزشیابی عملکرد معلم و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش آموز
 - (b) بازرسی برنامه ریزی درسی
 - (c) بهبود کارایی شیوه های آموزشی
۱۳. بولین و پاناریتیس می گویند :
 - (a) ناظرین اغلب زن بوده
 - (b) فاقد هرگونه حق رأی
 - (c) به آن ها به دید عقب مانده ها نگاه می کردند .

۱۴. بایت : تنها را اصلاح مدارس این است :

- (a) هر مدرسه یک ناظر توانمند داشته باشد
- (b) این ناظر اجازه اصلاح معلمان نالایق را داشته باشد
- (c) اجازه دفن معلمان مرده (بی مصرف) را داشته باشد .

۱۵. ناقض هدف بنیادین این (بازرسی) ، برکناری معلمان نالایق بود، زیرا عقیده این بود که تنها راه دستیابی به کیفیت نظام آموزشی برکناری این معلمان است .

۱۶. فردریک تیلور : اوایل قرن ۲۰ با « جنبش کارایی » ، تاثیر عمیقی در نحوه انجام وظایف مدیران داد .
او زمان و حرکت را در صنعت بررسی کرد تا کارایی کارگران در بالابرده و تا انرژی کارگران ذخیره شود .
۱۷. فرانکلین بوئیت و دیگران جنبش کارایی تیلور را به آموزش و پرورش انتقال دادند .

۱۸. فلسفه اجتماعی با افزایش دیوان سالاری نظام های آموزشی همراه شد و باعث توسعه شتابان مقیاس های رتبه بندی شد .

۱۹. مفروضات بنیادین :

- (a) دانشمندان روی معلمین کارآمدتر تحقیق و بررسی کنند .
- (b) درواقع روی آنها اسم بگذارند .

۲۰. ادوارد الیوت و کلیفتون بویس :

- (a) پیشگامان طراحی ابزارهای رتبه بندی ، کارایی معلمان بود
- (b) و شامل ویژگی های فیزیک، جسمانی تا اخلاقی بود

(c) ربع اول قرن بیستم مقیاس های رتبه بندی به نحوه افزایش ای رشد و گسترش یافت و مؤلفه هایی در این زمینه بود که مقایسه ای رتبه بندی را غیر دموکراتیک و ضد عقلانی تلقی می کرد.

۲۱. نقش ناظر عملاً ارزشیابی معلم بود .

۲۲. ناظرین با طراحی شیوه‌های بهتر ارزشیابی سعی در استحکام جایگاه خود بودند .

۲۳. کلانز ۱۹۹۸: ناظرین جهت رشد هرچه بیشتر یک وظیفه بسیار مهم داشتند و آن هم کمک به معلمان بود

۲۴. مفاهیم جهت که جایگزین شیوه‌های نظارت قبلی شد، ریشه در اصول دموکراتیکی همچون استقلال رأی و آزادی داشتند.

۲۵. بار و بورتن ۱۹۲۶:

(a) با استناد به آثار دیویی و دیگر ترقی خواهان

(b) کتابی در خصوص نظارت و راهنمایی منتشر

(c) معلمان از طریق آزمایش در کلاس‌های درس و مدارس به تفکر تشویق کردند. (پاژاک ۲۰۰۰ ص ۳)

۲۶. در الگوی کارآمدی اجتماعی: معلم به عنوان بخشی از راه حل به عنوان مشکل نگریسته می شد .

۲۷. بار ، بورتن و بروکنر :

(a) اعلام کردند قصد دارند مفهوم قدیمی نظارت به عنوان بازرس را کنار بگذارند

(b) رهبری پاسخگو را جایگزین کنند

(c) که بر منطق و آزمایش علمی برای ادراک بیشتر و یافتن مسیر درست تأکید دارد .

۲۸. نظام دموکراتیک بر طبق نظریه بار و بورتن:

(a) ارزش هر فرد را به رسمیت می شناخت

(b) بر انعطاف‌پذیری در سازمان تأکید

(c) به مشارکت آزاد همگان اهمیت و بها می داد

(d) دنبال منافع مثبت برای همگان بود

۲۹. مابقی قرن ۲۰، شاهد کشمکش بین کارکردهای ارزشیابی و نظارت بود

۳۰. تا اواسط دهه ۱۹۵۰:

- (a) کارکرد کمک کردن (همکاری) مورد تأکید بود
- (b) حل مسائل به صورت اشتراکی، نظارت‌های گروهی و برنامه‌ریزی درسی به عنوان ابزارهای اصلی تلقی می‌شدند
- (c) ناظرین نسبت به وظیفه خود در توسعه و پیشرفت معلمان آگاهی داشتند
- (d) «روابط انسانی» به عنوان بخش مهمی از کار ناظرین بود.

۳۱. با پرتاب اولین قمر مصنوعی در سال ۱۹۵۷:

- (a) به ارتقای یادگیری دانش آموزان به ویژه در حوزه ریاضیات و علوم منجر شد
- (b) باعث افزایش تأکید هرچه بیشتر بر نقش نظارت و راهنمایی به عنوان یک ابزار مهم برای ایجاد تغییر در مدارس شد.
- (c) نوآوری ارزش بیشتری پیدا کرد
- (d) کسانی که نمرات پایینی گرفته و در مقابل نوآوری مقاومت می کردند، مجازات می شدند.
- (e) روابط اشتراکی و مبتنی بر همکاری با معلمان، به عنوان وسیله‌ای برای توسعه و نوآوری تلقی می شد.

۳۲. از اواخر دهه ۱۹۶۰:

- (a) حوزه نظارت با یک شکاف جدی بین ادبیات و دانش نظری از یک سو دنیای واقعیت از سوی دیگر مواجه شد.

۳۳. ادبیات و دانش نظری :

- a. تمرکز بر شیوه‌های سنتی نظارت کلینیک بود
- b. این شیوه‌ها توسط کوگان و گلدهامر تدوین شده بود
- c. الگوهای نقش ناظر را به عنوان همکاری در نظر می گرفتند
- d. نقش ناظرین : ایجاد و نهادینه کردن ارتباط و اعتماد متقابل با معلمان بود .

۳۴. کوگان و گلدهامر :

- a. هر دو دیدگاه منفی نسبت به نقش ارزشیابانه ناظر داشتند
- b. نقش ارزشیابی هیچ سنخیتی با نقش نظارت ندارد
- c. کارکرد نظارت ، کمک به معلم یا رویکرد کمک به معلم می باشد.

۳۵. در دنیای عمل واقعیت:

- a. متصدیان این حوزه هم با ارزشیابی معلم و هم با بهبود معلم مواجه بودند

۳۶. مشکلات سر راه در دنیای عمل واقعیت :

- a. میزان اندک دانش و مهارت های نظارتی
- b. کمبود زمان لازم برای اجرای صحیح
- c. مسائل مرتبط با مقررات محدودکننده

باعث شد تا ناظرین بیشترین تلاش خود را روی ارزشیابی معلم قرا دهند . که باعث شد نظارت کلینیکی هیچ وقت در مدارس از شهرت و خوش نامی لازم برخوردار نشد

۳۷. مادلین هانتز (روانشناس تربیتی) :

- a. الگویی برای نظارت و راهنمایی معلم طراحی
- b. باگذشت زمان به عنوان نظارت بالینی مشهور شد
- c. شباهت چندانی با نظرات کوگان و گلدهامر نداشت
- d. بسیار آمرانه و نظارت محور بود
- e. از هر لحاظ با اصول ارزشیابی معلم سازگاری داشت
- f. به تدریج به چک لیست رتبه بندی معلم در مناطق مختلف آموزشی مبدل شد .
- g. همچون آتشی در خرمن گسترش پیدا کرد .
- h. بخش عمده ای از این الگو فرایندی از ارزشیابی معلم بود
- i. عنوان گمراه کننده ای داشت وضع را بیش از پیش بدتر کرد.

۳۸. اواخر دهه های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰:

- a. الگوهای جایگزین باهدف تصحیح اثرات منفی هانتز توسعه یافتند
۳۹. دو الگوی نظارت و راهنمایی برای بالندگی (گلیک من و گوردن و رز گوردن) و نظارت و راهنمایی فکورانه پ + کارمن) :
- a. از لحاظ فلسفی مشابه الگوی کوگان و گلدهامر در تأکید بر تلاش های اشتراکی بودند
 - b. بر جداسازی کارکردهای ارزشیابی و نظارت از همدیگر تأکید
 - c. نکا مستقل نسبت به این دو کارکرد داشتند .
 - d. در حال حاضر فعالیت نظارتی در حوزه آموزش معلمان پیش از خدمت را در کنترل خودشان دارند .

۴۰. جفری کلانز (۱۹۹۸) :

- a. از معدود دانشمندان که تلاش خود را روی تاریخچه نظارت متمرکز کرد
- b. کارکرد ارزشیابانه نظارت و راهنمایی، ریشه های تاریخی در نظارت های بوروکراتیک و بازرسی مآبانه دارد .
- c. بقا و دوام یک سازمان کارا مستلزم این است که توانایی و شایستگی های معلم مورد ارزشیابی قرار بگیرد .
- d. تاریخچه این نظارت به جنبش های دموکراتیک در دوره های استعماری آمریکا و بعدها در اوایل قرن بیستم می رسد.

نظارت و ارزشیابی معلم : کارکردهای مستقل، ضروری و مکمل

۱. نظرات دانشمندان مختلف درباره الگوهای نظارت و راهنمایی معلم :

a. هانتر: هیچ اختلاف ریشه ای بین این دو نقش وجود ندارد .

b. کوگان و گلیکمن، گوردون و رز گوردون : این نقش ها هم از لحاظ زمان و هم از لحاظ فرآیند باید جدا و مستقل باشند. و افراد مختلفی این دو را انجام دهند

c. بلامبرگ و جوناس : بهتر است این دو نقش از هم جدا باشد ، اما اگر لازم شد این دو رک یک نفر هم انجام بده

۲. در دنیای واقعیت :

a. برخی مناطق نظارت و راهنمایی را چه از لحاظ سیاست گذاری و چه اجرایی، یکسان و مشابه تلقی می کنند.

b. بسیاری از مناطق آموزشی بین نظارت و راهنمایی و ارزشیابی در حوزه سیاست گذاری تفاوت قائل می شوند.

اما در عمل همان چیزی را انجام می دهند که مک گریل آن را ارزشیابی عرف نامید .

c. خیلی از مناطق آموزشی در تلاش اند با زبان رشد و توسعه معلمان میزان تهدیدی ارزشیابی را تا حدودی تخفیف بدهند ملایم تر کنند.

d. برخی از مناطق که تعدادشان در قرن ۲۰ افزایش و در قرن ۲۱ هم ادامه پیدا کرده توانستند این دو عملکرد را هم از لحاظ سیاست گذاری و هم اجرا جدا کنند.

۳. تعاریف رایج و پذیرفته شده برای عرصه نظارت و ارزشیابی وجود خارجی ندارد .

۴. از دید نویسنده ، ارزشیابی کارکرد سازمانی برای قضاوت جامع در خصوص عملکرد معلم و شایستگی وی در مورد اهداف و مقاصد پرسنلی (ادامه فعالیت و استخدام) است .

۵. ارزشیابی ، یک کارکرد ضابطه مند و قانونی است و توسط اشخاص دارای مجوز انجام می شود.

۶. نظارت و راهنمایی معلم:....

- a. یک کارکرد سازمانی در خصوص رشد و توسعه حرفه ای معلم می باشد
- b. هیچ ارتباطی با انجام قضاوت در خصوص توانمندی و عملکرد معلم ندارد
- c. به کمک افرادی که نقش های مختلفی در مدرسه دارند انجام می شود
- d. یک اصطلاح گسترده است.

۷. مربی گری کلاس ..

- a. برای بررسی و بهبود جنبه های خاصی از تدریس طراحی
- b. توسط دو تن از همکاران آن معلم یا یک معلم و یا شخص به عنوان ناظر صورت می گیرد.
- c. اصطلاحاً مربی گری همتا یا مشاوره توسط همکاران نامیده می شود.

۸. مواردی که باهدف رشد و توسعه معلم صورت می گیرد :

- a. رشد حرفه ای خود راهبری معلم
- b. گروه های رشد حرفه ای مبتنی بر همکاری
- c. تحقیق اقدام پژوهی

۹. هم نظارت و هم ارزشیابی معلم ، کارکردهای ضروری، مستقل از هم (از لحاظ اصولی و بنیادین)، اما نقش مکمل یکدیگر را به عهده دارند.

۱۰. نظارت آموزشی و ارزشیابی معلم دست کم در ۷ بعد زیر از همدیگر متفاوت هستند :

- (۱) هدف اصلی
- (۲) منطق وجودی
- (۳) گستره و محدوده
- (۴) ماهیت درونی رابطه بین معلم و مدیر
- (۵) روش های گردآوری اطلاعات
- (۶) تخصص
- (۷) دیدگاه های معلمان در مورد این فرآیند

۱۱. هدف اصلی ارزشیابی :

- a. قضاوت در خصوص کیفیت کلی عملکرد معلم
- b. تصویری از کیفیت عملکرد کارکنان حرفه را به دست می دهد
- c. خروجی آن، رتبه بندی پایانی است .
- d. خرجی می تواند به صورت کیفی یا کمی باش .
- e. ارزشیابی باید یک الگوی استاندارد برای سنجش کیفیت عملکرد معلم داشته باشد .

۱۲. ارزشیابی، یک اطمینان خاطری ایجاد می کند که تمامی معلمان در نظام آموزشی در یک سطح حداقل شایستگی و صلاحیت عمل می کنند.

۱۳. تعیین یک سطح استاندارد جهانی برای حرفه بودن و کارآمدی معلم، در زمره ی اولویت های اصلی حوزه نظارت محسوب نمی شود.

۱۴. وظیفه ی اصلی ناظر ...

- a. از همان جا شروع کند که احتمال دارد معلم در آنجا قرار داشته باشد .
- b. به سوی فراتر خیز بردارد
- c. این کار شامل درک درست از دنیا پیچیده ی حاکم بر کلاس درس است.

۱۵. فرایند نظارتی بر اساس

- a. مجموعه ای از باورهای معلم
- b. باورهای نظام آموزشی در خصوص نحوه آموزش و نحوه یادگیری بنا می شود.
- c. معلم انگیزه دارد تا خودش را بهتر کند و راه هایی را برای اهداف شخصی خود در خصوص دانش آموزان بیابد.

۱۶. ناولز ۱۹۸۷: بزرگسالان نسبت به کودکان بیشتر این احتمال هست که وقتی راه بهتری می یابند رفتارشان را تغییر دهند.

۱۷. مالکیت معلم بر فرایند رشد یک متغیر انگیزه بخش و بسیار مهم محسوب می شود.

۱۸. منطق :

a. حق قانونی آموزش و پرورش در حمایت از کودکان و مصون داشتن آنها از رفتارهای ناشایست برخی معلمان است

b. این حق از طریق فرایند بازرسی اعمال (توسط دولت)

c. همکاری نکردن با این فرایند به منزله زیرا گذاشتن قوانین است.

۱۹. ارزشیابی باید برنامه ریزی شده انجام شود تا هم حق دولت و هم کودکان و هم معلم حفظ شود .

۲۰. دوئل ۱۹۸۶: منطق که برای نظارت و راهنمایی آموزشی وجود دارد : ناشی از ماهیت پیچیده محیط آموزشی است

۲۱. تدریس ، یک وظیفه و کار پیچیده و شخصی است که واقعاً سنگین و خارق العاده است.

۲۲. نظارت و راهنمای، نه تنها یک امر حقوقی یا فرایند دموکراتیک است، بلکه یک فعالیت حرفه ای و گروه مدار است . و معلم ها از طریق انگیزش های درونی همچون اشتیاق به بهبود توانمندی های حرفه ای و اشتیاق به حداکثر توانمندی های حرفه ای و.. مورد تشویق قرار می گیرند.

۲۳. گستره :

- a. ارزشیابی به خاطر ماهیت وجودی، از لحاظ گستره کار و محدود، کاملاً وسیع و جامع است .
- b. ارزشیابی باید بتواند عملکرد آموزشی کلاس درس معلم را بررسی - میزان نقش آفرینی معلم را در مدرسه به عنوان یک سازمان آموزشی مورد بررسی قرار دهد .

۲۴. علت برکناری معلم هایی که از طریق فرایند ارزشیابی ، مسائل و رفتارهای مرتبط با ناتوانی در مواجهه با حداقل تعهدات قراردادی و رفتارهای نامناسب خارج از کلاس درس است .

۲۵. از لحاظ تدریس کلاس درس، ارزشیابی کاملاً وسیع و گسترده است .

۲۶. ارزشیابی مؤثر، لازمه اش آن است که :

- a. معلم در حین آموزش کل دروس مربوط به خود مورد مشاهده قرار گیرد .
- b. به مشاهده ی معلم در طول یک مدت زمان خاص وابسته است ، نه فقط تنها یک یا دو بار

۲۷. نظارت و راهنمایی معلم :

- a. گستره ای محدودتر نسبت به ارزشیابی دارد
- b. بهبود عملکرد هدف آن است
- c. قادر است تنها بر یک کلاس یا یک گروه آموزشی در طول مدت زمان خاصی متمرکز شود.

۲۸. مطالعات موردی در نظارت بالینی حاکی از آن است که ، تمرکز خاصی بر یک موقعیت، یکی از ابعاد حیاتی نظارت محسوب می شود.

۲۹. نولان، هاوکس و فرانسیس : بهترین راه بیشتر مردم جهت بهبود عملکرد، توجه بر یک با دو عامل در یک زمان و نه بیشتر

۳۰. تلاش برای تمرکز بر بهبود کار، بدون اشاره خاصی در مورد آن، به ندرت به تغییر منجر خواهد شد.

۳۱. ماهیت رابطه :

- a. نقش ارزشیابی: یک قضاوت حرفه‌ای در رابطه با عملکرد معلم
- b. ارزشیابی باید درجه از فاصله گرفتن را تحمل، تا بتواند ارزشیابی منصفانه‌ای را ارائه دهد.
- c. ارزشیابی همیشه ارزشیابی و ارزشیابی شونده همیشه خودش باقی می‌ماند و این دو نقش قابل ادغام نیستند.

۳۲. مشاهده‌کننده بی‌طرف؟ مناسب‌ترین روش برای یک ارزشیابی است (طبق گفته کارمن)

۳۳. پذیرش کاری؟

- a. بالاترین سطح همکاری که شخص می‌تواند امید آن‌ها داشته باشد.
- b. یعنی هر دو گروه قوانین و نقش‌های خود را به خوبی شناخته و قبول کنند که بر اساس آن‌ها زندگی کنند.
- ۳۴. ایجاد جوی از اعتماد و اطمینان در این رابطه بسیار دشوار است .
- ۳۵. ارزشیابی تمام قدرت را در اختیار و معلم از هر نظر صدمه پذیر است .
- ۳۶. معلم هیچ حق انتخابی ندارد چون این فعالیت از طرف سازمان است .
- ۳۷. در نظارت و راهنمایی «فاصله» یک مانع است و «پیروی سفت و سخت» از قوانین سازمانی ایجاد مشکل می‌کند. و در آن‌ها نقش‌ها باهم در آمیخته و قابل تعویض می‌باشد .
- ۳۸. اگر نظارت به خوبی صورت گیرد، به چیزی می‌رسیم که کارمن آن‌ها عمل متقابل ارگانیک توصیف کرد .

۳۹. یعنی در «اهداف، رهبری و .. یکسان تقسیم شده و بر سر آن‌ها تفاهم دارند .

۴۰. روش‌های جمع‌آوری داده‌ها: در ارزشیابی، چون وظیفه فرد ارزشیابی قضاوت جامع است، داده‌ها باید دارای یک دیدگاه جامع باشند و ناتوانی در حفظ یک دیدگاه، موجب ضبط تصویر ناقص و ناتمام رفتار معلم می‌شود.

۴۱. روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در فرایند نظارت : بایستی کاملاً متمایز شده، شخصی طراحی شده و معلم محور باشند (نولان و فرانسیس) – توجه به گردآوری داده‌ها و بیشتر یکی یا دوتا از جنبه‌های معلمان و دانش‌آموز (یا ترکیبی) توجه می‌شود.

۴۲. نقش ناظر در جمع‌آوری داده‌ها: جمع‌آوری مشاهدات و داده‌های استنباطی است که معلم با استفاده از آن‌ها می‌تواند قضاوت بهتری از خود با دست آورد.

۴۳. پیامد فرایند نظارت و راهنمایی: معلم بیشتر خود راهبر و تصمیم‌گیرنده بهتری است.

۴۴. تخصص حرفه‌ای: ارزشیابی باید مجوز رسمی یا گواهینامه قانون داشته باشد – و در کار خود خبره باشد، چون نقش کارشناس را دارد و همیشه دیدگاه ارزشیابی است که می‌بایست مدنظر قرار گیرد.

۴۵. ارتباط معلم و ارزیاب اکثراً به صورت «فرم‌های» تهیه‌شده توسط ارزشیابی است. بدین دلیل باید تخصص لازم در زمینه تهیه چنین محتوایی داشته باشد.

۴۶. «تخصص محتوای درسی» جنبه‌ی بسیار ضروری و مهم عملکرد خوب آموزشی محسوب می‌شود.

۴۷. در مقام مقایسه نظارت و راهنمایی بحث تخصص

a. بر تخصص اشتراکی تکیه دارد

b. ناظر در جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش و برگزاری کنفرانس، تعلیم و تربیت و تا حدی محتوای آموزش متخصص است

c. معلم در امر تعلیم و تربیت و محتوای درسی متخصص است. شناخت از دانش‌آموزان، محیط کلاس درس دارد.

d. امور رهبری و قدرت به صورت اشتراکی تقسیم می‌شود.

۴۸. دیدگاه معلم در خصوص فرایند :

a. باید در آن بهترین عملکرد را از خود نشان دهند

b. ممکن است به نفع ارزشیابی تمام شود.

c. رویکرد رایج «هر بلایی که دوست داری سر من بیاور»

d. ارزشیابی نقش «منتقد نمایش» و معلم نقش «نویسنده، هنرپیشه، تهیه‌کننده و مدیر صحنه» را بر عهده دارد.

۴۹. نظارت آموزی می‌بایست فرصتی باشد برای «ریسک کردن و برای تجربه و آزمایش»

۵۰. جویس و شاورز: اهمیت مربی‌گری حمایتی و غیر ارزشیابانه در کمک به معلمان در اجرای مدل‌های جدید تدریس به کلاس درس نشان دادند - بدون این روش تنها ۱۵ الی ۲۰ درصد معلمان قادرند از فنون پیچیده تدریس در کلاس درس استفاده و با وجود این روش، این مقدار به ۹۰ درصد می‌رسد.

۵۱. سرجیوانی و استارات :

a. ارزشیابی حق یک معلم را در جهت بهره‌مندی مدام از عضویت در یک جامعه آموزشی خاص مستحکم و مستقر

b. نظارت و راهنمایی به او کمک می‌کند تا حس مسئولیت‌پذیری شخصی خود را اعمال و رشد حرفه مداوم خود را توسعه بخشد.

تفاوت‌های اساسی بین نظارت آموزشی و ارزشیابی معلم

ابعاد	ارزشیابی	نظارت آموزشی
هدف	حداقل شایستگی	رشد حرفه‌ای
منطق	حمایت از دانش‌آموزان	پیچیدگی تدریس
گستره	جامع	محدود
روابط	سلسله‌مراتبی	مبتنی بر همکاری
داده‌ها	استاندارد شده	شخصی
تخصص	ارزشیاب به عنوان کارشناس	اشتراکی
دیدگاه معلم	عدم ریسک	ریسک‌پذیری

۵۲. هر دو عمل ارزشیابی و نظارت را یک فرد می‌تواند انجام دهد به شرطی که فرایندهایی که استفاده می‌کند با یکدیگر فرق داشته باشد .

۵۳. گرچه نظارت و ارزشیابی کارگرهایی متفاوت دارند، اما در کنار هم می‌توانند به عنوان عناصر بسیار نیرومند و مکمل نظام ارزشیابی معلم یک منطقه آموزش مورد بهره‌برداری قرار گیرند.

معیارهای نظام نظارت و ارزشیابی باکیفیت بالا

۱. معیارهای این قسمت، از آثار دانشمندان و محققان این حوزه از قبیل دانیلسون و مک گریل و پیترسون استخراج شده‌اند.
۲. جداسازی دو کارکرد ارزشیابی و نظارتی را می‌توان به دو شیوه اصولی از طریق شخص و از طریق زمان و رویه‌ها انجام داد.
۳. واضح‌ترین و مشخص‌ترین راه جداسازی این دو کارکرد «استفاده از دو فرد متفاوت» برای اجرای آن‌هاست. به این صورت که مدیران نقش «ناظر» و معلمان یا متخصصین نقش نظارت و راهنمایی را بر عهده دارند.
۴. در این روش آنچه در بخش نظارت صورت می‌گیرد، محرمانه می‌ماند و داده و یادداشت و اطلاعات توسط شرکت‌کنندگان حفظ می‌شود.
۵. نظارت توسط معلمانی انجام که از طریق برنامه بهسازی کارکنان به آن‌ها فرصت کافی داده شده تا مهارت‌های لازم برای مؤثرتر بودن را بیاموزند.
۶. در روش جداسازی فرد ارزشیابی و ناظر، «افزایش قابل توجه منابع» لازم است.
۷. در مدل دوم نظام نظارت و ارزشیابی معلم،
 - a. این کارکردها از طریق زمان و رویه‌های به کار گرفته شده از هم جدا
 - b. یکی از کارکنان مدرسه، حتی مدیر می‌تواند هر دو کارکرد را به اجرا درآورد
 - c. هر کدام در زمان‌های متفاوت انجام می‌شوند.
 - d. معلمان کم‌سابقه و جدید به صورت آزمایشی در یک دوره ۳ ساله به کار گرفته می‌شوند.
 - e. وقتی دوره سپری شد و توانستند عضو هیئت علمی ثابت یک مدرسه شوند، هر ۳ سال یک بار ارزشیابی و هر ۲ سال یک بار مورد نظارت قرار می‌گیرند.

نظام متفاوت نظارت و ارزشیابی آموزشی

کمک فشرده	ارزشیابی و نظارت بالینی	دوره آزمایشی	
معلمان باسابقه‌ای که عملکرد رضایت‌بخشی ندارند	معلمان باسابقه‌ای که عملکرد رضایت‌بخش و یا بالاتر دارند	معلمان تازه‌کار و معلمانی که جدیداً وارد منطقه شده‌اند	شرکت‌کنندگان
هر سال تا عملکرد رضایت‌بخش شود و یا معلم برکنار شود	ارزشیابی رسمی هر سه سال یک بار	هر سال تا دوره‌ی آزمایشی تمام شود (معمولاً سه سال)	فرآیند ارزشیابی
برگشت به سطح رضایت‌بخش عملکرد	ارتقای سطح کیفیت عملکرد و شناسایی زمینه‌های رشد حرفه‌ای	قضاوت صحیح برای تضمین استخدام و ادامه فعالیت	هدف ارزشیابی
هر سال. مدیر راهنما است، اما از تیم حمایتی فشرده کمک می‌گیرد. با فرآیند ارزشیابی ارتباط نزدیکی دارد.	دو سال غیر ارزشیابی از دوره‌ی سه ساله. روش نظارتی با همکاری معلم از بین روش‌های مربی‌گری همتا، رشد خودراهبری، تحقیق در عمل، گروه‌های رشد حرفه‌ای مشارکت‌محور انتخاب می‌گردد.	هر سال. مشاهده کلاس درس، اما ممکن است از سایر روش‌های نظارتی نیز استفاده شود. تمرکز بر رشد حرفه‌ای اما مرتبط با ارزشیابی	فرآیند نظارتی
اصلاح مشکلات تشخیص داده شده	ارتقای رشد در راستای تعالی	حداکثر رشد در حمایت از ارزشیابی	هدف نظارت

۸. جهت کمک به معلم برای بهبود و رشد
 - a. گروهی از مدیران و معلمان گرد هم می آیند
 - b. هدف اخراج معلم نیست .
 - c. هدف بازگشت معلم به سطح عملکرد عالی، رضایت بخش و بازگرداندن او به چرخه ارزشیابی و نظارت معلم می باشد.
۹. اگر در روند بهبود معلم، پیشرفتی مشاهده نشود، ...
 - a. تصمیم گرفته می شود که آیا نمره عدم رضایت داده شود
 - b. یا فرایند همیاری و پشتیبانی هم جانبه خود را ادامه دهند.
۱۰. در خصوص معلمین «حاشیه ای» و معلمین «تازه کار» کارکردهای نظارت و ارزشیابی خیلی به یکدیگر «مرتبط» هستند.

نظام نظارت آموزشی و نظام ارزشیابی از اولویت بسیار بالایی برای منطقه آموزشی برخوردارند

۱. مدیریت و هدایت یک نظام نظارت و ارزشیابی
 - a. کار بسیار سخت و طاقت فرسای است
 - b. منابع مالی و انسانی باید در خدمت طراحی، اجرا، تثبیت و ارزشیابی قرار گیرد
 - c. مدیر تنهایی قادر به انجام آن نیست
 - d. اعضای هیئت مدیره مدرسه نقش بسیار ضروری ایفا می کنند، چون پیامدهای آن به مفهوم اجرای سیاست های جدیدی در آن منطقه می بشد
 - e. حضور والدین موجب قانونمند ساختن این فرایند می شود.
۲. برای دستیابی به پیامدهای موردنظر در بهبود فرایند یاددهی یادگیری

ایجاد احساس مالکیت معلم نسبت به نظام نظارت و ارزشیابی کاملاً حیاتی است .
۳. طراحی و تکامل یک نظام نظارت و ارزشیابی یک شاخص بسیار ضروری برای این است که ...

نشان دهد این کارکرد جز بالاترین اولویت های آن منطقه آموزشی به حساب می آیند.
۴. پس از به اجرا گذاشتن نظام نظارت و ارزشیابی ...
 - a. کمیته ای از دست اندرکاران و ذینفعان گرد هم می آیند
 - b. به پایش عملکرد وضعیت اجرای آن بپردازند

c. مشکلات احتمالی را برطرف کنند.

۵. پس از اجرای موفقیت آمیز نظام ارزشیابی دوره ای ، ...

a. توجه به اثرات و پیامدهای آن امری حیاتی است .

۶. «تنظیمات جزئی» همیشه می تواند «کیفیت» را به طور چشمگیری بهبود بخشد.

۷. جهت ارزشیابی دقت و ضریب عمل نظام باید ...

کمیته ذینفعان و دست اندرکاران دست کم هر ۳ سال یک بار جهت گرفتن بازخورد از شرکت کنندگان تشکیل شود.

۸. هرچقدر یک منطقه کل فرایند ارزشیابی و نظارت را جدی تر بگیرد،...

به شدت حاکی از تعهد آن منطقه آموزش نسبت به ین فرایندها است .

مناطق آموزشی فرصت هایی را برای نظارت آموزشی متمایز فراهم می کنند.

۱. یکی از مهم ترین شاخص های تدریس کیفی

همانا توانایی معلم در پاسخگویی به نیازهای متفاوت دانش آموزان در محیط کلاس درس است .

فرایند ارزشیابی تعیین کننده معیارهایی است که عملکرد بر مبنای آن ها مورد قضاوت قرار می گیرد

۱. یکی از شاخص های تفاوت قائل شدن بین نظام های ارزشیابی معلم با کیفیت و بی کیفیت

وجود مجموعه ای از استانداردهای شفاف و صریح است که توصیف می کند عملکرد رضایت بخش معلم یعنی چه؟

۲. گاهی معلمی که عملکرد حدود ۲۰ سال رضایت بخش اعلام شده ، خود را در وضعیتی می بیند که عملکردش

متوسط یا حتی ضعیف اعلام می شود، چنین وضعیتی زمانی رخ می دهد که....

یک مدیر یا ارزشیابی جدیدی وارد صحنه می شود.

۳. فرمت ها و فرمول های تأیید شده توسط دولت می تواند منابع مناسبی جهت تدوین استاندارد و تعیین معیار

مشخص ساختن عملکرد رضایت بخش آموزشی معلمان باشد .

۴. آموزش منابع انسانی در حوزه ارزشیابی بایستی برای تمامی شرکت کنندگان فراهم شود.

۵. برخلاف نظارت که یک رویکرد «مستقل» شخصی و خصوصی است، ارزشیابی لازمه اش «انسجام و هماهنگی» در میان ارزشیابان است.

۶. برنامه‌های خاصی باید فراهم تا همه ی ارزیابان بتوانند به درجه بالایی از «روایی» و «پایایی» در ارزشیابی دست یابند.

۷. پس از اجرایی آموزش اولیه...

جلساتی گاه‌به‌گاه جهت تأیید دوباره و چندباره روایی و پایایی باید برگزار شود.

۸. این جلسات کمک می‌کند «از تحلیل رفتن ناظرین اجتناب شود»

جوسازمانی بر ارزشیابی معلم و نظارت آن تأثیر می‌گذارد

۱. نظارت و ارزشیابی در «خلأ» رخ نداده، بلکه در «بافت‌های سازمانی مدرسه و منطقه» اتفاق می‌افتد.

۲. جو مدارس «ابتدایی» تفاوت زیادی با متوسطه و بالاتر دارد.

۳. مدارس بزرگ‌تر به خاطر «حجم و اندازه‌ی بالایی» که دارند به نسبت خاصی دیوان سالار و استاندارد مدار هستند.

۴. سیستم‌هایی که بسیار خیرخواهانه و با وسواس بیشتری طراحی شده، در یک جو نامناسب، راه به جایی نبرده و دچار اضمحلال خواهند شد.

۵. زمانی که جو منطقه یا مدرسه بدبینانه و منفی است، عاقلانه‌ترین کار این است که «کار را با شیب ملایم» آغاز کرد و نیازمند بینش، صبر، حوصله و پایداری و پایداری در کادر رهبری آن منطقه آموزشی است.

هدف نظام نظارت و ارزشیابی، افزایش یادگیری دانش آموزان است.

۱. بهبود و تقویت یادگیری دانش آموزان می‌باید هدف اصلی هر ارزشیابی و نظارت معلم باشد.

۲. وضعیت یادگیری‌های پیشرفته را می‌توان از طریق «فرایندهای گردآوری داده‌ها که جهت ارزشیابی دقت عمل سیستم به کار می‌رود» مشخص ساخت.

فصل سوم

مفاهیم و مهارت های اساسی نظارت کلاس درس محور

۱. فرایندهای نظارت کلاس درس اصولاً ریشه در آثار موریس کوگان و رابرت گلدهامر در دانشگاه هاروارد دارد.

۲. کوگان و گلدهامر به منظور افزایش یادگیری دانش آموزان.....

- a. بجای رویکرد «سلسله مراتبی» رویکرد مبتنی بر «همکاری و یا مشارکتی» برای «نظارت» برگزیدند.
- b. تفکر و بررسی مستمر تدریس در مرکز این چرخه چندمرحله ای قرار دارد.
- c. این بررسی شامل: آمادگی، کنفرانس قبل از مشاهده، مشاهده ی تدریس، تحلیل اطلاعات گفتگو ارزیابی کلی
- d. در این چرخه بهتر است ناظران با معلمان رابطه مناسب و حمایتی داشته باشند.
- e. ناظر کار خود را از جایی که معلم مشغول به کار است شروع کند
- f. ناظر از طریق تصمیم گیری مبتنی بر اطلاعات پیشرفت معلم را تسهیل کند
- g. مفروضه ی اصلی آن است که اغلب معلمان دارای صلاحیت حرفه ای بوده و گزینه های آموزشی را انتخاب می کنند که تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش آموزان خواهد داشت.

۳. برای آنکه ناظر بتواند بر فرآیند یاددهی - یادگیری تأثیر بگذارد...

a. باید از ۷ مهارت برجسته نظارت کلاس درس محور آگاهی داشته باشد

b. آن ها را به کار ببندد

c. انجام چنین کاری موجب پیشرفت معلم می گردد.

۴. هفت مهارت اصلی کلاس درس محور

(۱) اعتمادسازی و برقراری ارتباط مثبت

(۲) کشف نظام باورهای معلم و استفاده از آن ها

(۳) تشویق به تفکر و پژوهش مستمر در فرآیند تدریس

(۴) جمع آوری اطلاعات نظام دار

(۵) تفسیر و استفاده از داده ها

۶) برگزاری کنفرانس

۷) ایجاد جوی که در آن کار گروهی، همکاری و رشد مستمر ارزشمند باشد .

اعتمادسازی و برقراری ارتباط مثبت

۵. داستان آرث بلامبرگ :

a. از محبوب‌ترین حکایات در خصوص مشاهده کلاس درس است

b. او دوره‌ای را در رابطه با شبکه‌های ارتباطی در زندگی سازمانی تدریس می‌کرد

c. بسیاری از دانشجویان او معلم بودند

d. به‌جای سازمان‌ها مدارس را مورد بررسی قرار دادند.

e. عمده فعالیت‌های او روی ایجاد اعتماد و رابطه مثبت و روابط میان فردی در فعالیت نظارتی متمرکز بوده است.

۶. سیستم‌های هشدار دهنده – ساختارهای ارتباطی ، معلم‌ها با کمک این سیستم به هم اطلاع می‌دادند که مدیر یا ناظران دیگر در مدرسه در حال بازدید هستند .

۷. در صورت عدم جداسازی ارزشیابی از نظارت و راهنمایی، « معلمان با بدگمانی و هراس به این نوع نظارت واکنش نشان می‌دهند»

۸. با ایجاد اعتماد و ارتباط مثبت، « یک حالت آمادگی » ایجاد می‌شود.

۹. ناظر ایده آل از دید معلمان :

a. روحیه رازداری داشته و به معلمان احساس آرامش دهد .

b. پیش‌داوری نکند و روشن فکر باشد و از ایده‌های جدید معلم حمایت کند .

c. اطمینان‌بخش باشد و از محتوی دانش تعلیم و تربیت و مهارت‌های نظارتی آگاه باشد.

d. مهارت‌های مفید ارتباطی مثل گوش دادن فعال، حساسیت و تدبیر را به کار بندد .

e. با الگوسازی یک نگرش مثبت ، اشتیاق به تدریس و تفکر و تأمل در رفتارهای فردی نمونه های خوبی ارائه دهد.

f. حس شوخ‌طبعی داشته باشد.

۱۰. در تحقیقات بلامبرگ در خصوص روابط نظارتی مدیر – معلم دو عامل اساسی در مورد اعتماد وجود دارد ...

۱. رویکرد مشارکتی حل مسئله – احساس بودن با یکدیگر (هدف مشترکی را دنبال کنند)

۲. توانایی ناظر جهت ابراز این باور است که معلمان مهارت مشارکت معنی داری در فرایند نظارت و راهنمایی را دارا باشند.

- ۱۱ - برقراری ارتباط مثبت در ایجاد آمادگی بسیار مهم است .
- ۱۲ - به‌طور ایده آل ارتباط از سطح «ناحیه» آغاز می‌شود.
- ۱۳ - «مدیریت اداره مرکزی» باید مفهوم و اهداف نظارت و ارزشیابی را روشن سازد .
- ۱۴ - در سطح فردی برقراری ارتباط مثبت شامل «توجه ناظر به کار معلم-پیش داوری نکردن او گوش دادن فعال» می‌باشد .
- ۱۵ - برقراری ارتباط مثبت «به مرور زمان و به‌تدریج» رخ می‌دهد.

کشف نظام باورهای معلم و استفاده از آنها

۱. فلسفه معلم در رابطه با فرایند یاددهی و یادگیری بر رفتارهای کلاس او تاثیر زیادی دارد .
 ۲. نظام باورهای شامل:
 - a. ارزش‌ها و عقایدی که رفتار معلم را هدایت می‌کند
 - b. نظریه‌هایی در رابطه با اهداف آموزش، برنامه‌ریزی درسی، انتظارات فردی و گروهی از دانش‌آموزان و...
 - c. از سابقه فردی، تحصیلات رسمی و تجربه‌ی کلاسی نشایت می‌گیرد.
 ۳. باور عملی معلم:
 - a. رفتارهای مشهود تدریس و تعاملات با دانش‌آموزان بر اساس داده‌ها می‌باشد .
 - b. با صحبت درباره‌ی باورها معلم و ناظر می‌توانند به میزان هماهنگی این دو نظام باوری پی ببرند .
 ۴. بررسی تفاوت‌های موجود میان باورهای شخصی و باورها مدرسه، «به‌عنوان نقطه شروع برای تفکر و تأمل عمل می‌کند» و موجب ایجاد هدفی واحد و تعهدی مشترک می‌گردد.
 ۵. سرچיוانی و استارات، نظام باورهای معلم از ۲ طریق مشخص می‌گردد:
 - a. شرکت در جلسات گروهی کوچک که دارای یک رهبر می‌باشد
 - b. گروه‌های دوتایی معلم و ناظر در ابتدای چرخه‌ی نظارت تک‌به‌تک
- تشویق به تفکر و پژوهش مستمر در فرایند تدریس

۱. قسمت اصلی چرخه نظارت، «مهارت‌های تفکر و پژوهش» است

۲. در هر حال درک مشترک مفهوم «کارگزار فکور» تا حدودی «دشوار» است.

۳. اندیشه دیویی: تفکر معلم به عنوان فعالیتی عمل گرا و هدفمند.

۴. تحقیق در مورد عمل خود برای تدریس خردمندان، «امری حیاتی» است.

۵. اسکون ۱۹۸۸: «سؤالات واضح و درست موجب می شود که فرد بفهمد که نمی داند و در جستجوی راه حل هایی برای این وضع باشد».

۶. کنش: «ترکیبی از فعالیت و تجربه، امر تجربی یا کنش نامیده می شود» فریره ۱۹۷۰

۷. چهار سوال خود آزمایی که معلم را از تفکر در مورد عمل (امر تجربی) کمک می نماید ...

(a) (توصیف) چه کار کنم؟

(b) آگاهی بخش، این به چه معنی است؟

(c) (مواجه شدن)، چگونه با موقعیتی مشابه برخورد کنم؟

(d) (بازسازی)، چطور می توانم به روش های متفاوتی عمل کنم؟

۸. تحلیل فنی اعمال خود: عمل در پرتو «بهترین تمرین» و تحقیق در زمینه «تدریس مؤثر» تجزیه و تحلیل می شود.

۹. تحلیل گروهی:

a. عکس العمل یک معلم به عنوان یک شخص و به عنوان عضوی از گروه مورد بررسی قرار می گیرد.

۱۰. مدیریت و کنترل تفکر و تحقیق ذاتاً با معلم است.

۱۱. فرایند تفکر باید ...

a. همیشه در حرفه ای معلمی باشد.

b. روی اصلی ترین و مهم ترین سؤالات تمرکز کند.

۱۲. بارث (۱۹۹۰):

a. سودمندترین تفکر معلم در «تأثیر بالقوه آن بر دانش آموزان وابسته است».

b. تأثیر گذارترین چیز در مدرسه برای دانش آموزان از حیث توسعه مهارت ها، «اعتماد به نفس و رفتارهای

کلاسی رشد شخصی و حرفه ای معلمان است».

۱۳. نقش ناظر «خدمت کردن» به عنوان یک «راهنماست» که «خود بهبودی» مستمر معلم را از طریق

«شکل دهی مجدد مفروضات اساسی» و «رفتارهای مشهود» تسهیل می کند.

۱۴. کارمن: تفکر و تحقیق مداوم معلم در مورد تدریس به «خود فهمی» او منجر می شود و این موضوع واقعاً

قلب نظارت بالینی است.

جمع آوری اطلاعات نظام‌دار

۱. در طول تدریس ناظر یا مربی ، «اطلاعات توصیفی و بدون داوری» را جمع آوری می‌کند.
۲. از آنجایی که معلمین بیشتر اوقات در کلاس درس به تنهایی کار می‌کنند ، مسئولیت ناظر این است که به آن‌ها کمک تا «خود راهبر» شوند.
۳. یکی از بزرگ‌ترین آسیب‌ها برای معلم این است که :
 - a. یک ناظر بی‌تجربه تمایل به نشستن در عقب کلاس داشته باشد
 - b. و قضاوت‌های شخصی در مورد آنچه در کلاس درس اتفاق می‌افتد را ثبت کند.
۴. قضاوت‌های پایانی نیاز به «کمی تفکر معلم» دارند و باید به «خود راهبری معلم» منجر شوند. و این قضاوت‌ها ممکن باعث شوند تا معلم حالت «دفاعی» به خود بگیرد و همه «اعتماد» را نابود کند.
۵. قضاوت : عقیده و نظر مشاهده‌کننده در مورد کیفیت و اثربخشی آنچه مشاهده می‌کند
۶. استنباط : شخص دیگری بر اساس رفتارهای قابل مشاهده ، به چه چیزی فکر می‌کند یا چه احساسی دارد ، را حدس می‌زند. (من فهمیدم که او خسته است) .
۷. مشاهدات: وقایعی که اتفاق افتاده و قابل دیدن و شنیدن هستند .(یک دانش آموز ۳ بار دستش را بلند کرد).
۸. چنانچه «اطلاعات دقیق» بر اساس «مشاهدات» به دست آید ، معلم‌ها در «تفکر کردن» مشکل نخواهند داشت.

ابزارهای جمع آوری داده‌ها

۱. با کمک ابزارها می‌توان به روشنی، بین «مشاهدات» بر اساس اطلاعات، استنباط‌ها و قضاوت‌های شخصی فرق قائل شد.
۲. اچسون و گال سه نوع از فنون جمع آوری اطلاعات را توصیف می‌کند:
 - (۱) مشاهده جامع
 - (۲) کلام گزینی
 - (۳) ابزارهای نمودار دیداری (مانند ثبت مشاهدات محل استقرار در کلاس درس SCORE) .
۳. فنون مشاهده جامع :
 - a. یک تصویر کلی از کل درس ثبت می‌کند.
 - b. یک چشم انداز کلی از همه پدیده‌های آموزشی فراهم می‌کند.

- c. یک نقطه شروع خوبی را فراهم می کند .
- d. بعد از بررسی، معلم بهتر قادر به تشخیص سؤالات خاص خواهد بود.
- e. نقاط قوتش به جامعیت آنها برمی گردد.
- f. ناظر را در کنترل کردن کمک می کنند.
- g. در جمع آوری چنین داده های باز پاسخ، ناظر حق انتخاب که چه چیزهایی را ثبت کند یا نکند، را دارد .
- ۴. رایج ترین فنون در روش مشاهده جامع :

a. ثبت کردن

b. واقع نگاری

c. تحلیل ویدیویی (به صورت ویژه می تواند به راهنمای معلمان قبل از خدمت کمک کند) .

۵. ثبت کردن

a. در ارتباط با نهضت «هفت عنصر ضروری در تدریس» هانتر ۱۹۸۳ در دهه ۱۹۸۰ مشهور است .

b. تعاملات کلامی را (لغت به لغت تا جایی که ممکن باشد) و زمان وقوع آنها در کلاس را ثبت می کند.

c. حرف های معلم و دانش آموزان ثبت می شوند.

d. ناظر باید خلاصه نویسی را تمرین کرده باشد .

e.

۶. واقع نگاری (ثبت وقایع) :

a. توصیفات مختصر

b. بدون ارزشیابی از آنچه در کلاس رخ می دهد.

c. از نظر تمرکز فن دقیقی است

d. کنترل آنچه ثبت می شود با ناظر است .

۷. فن کلام گزینی :

a. یک تمرکز کوتاه و دقیق یا نگاه سریع به ارتباطات کلاس درس دارد .

b. باعث شده معلم تدریس و تاثیر آن بر دانش آموزان را از طریق تحلیل داده‌های دقیق الگوهای ارتباطی بهبود بخشد.

۸. علت مخالف برخی ناظران با فن کلام گزینی : آن‌ها هراس دارند چنانچه ناظر و معلم هرد وسیله مورد استفاده خود را از قبل تعیین کنند، ممکن است معلم روی جنبه‌ی تبادل کلامی تمرکز کند و ناظر هم ثبت کند .

۹. رفتارهای توان تغییر کند مگر آنکه به مرحله آگاهی برسد .

۱۰. فن کلام گزینی اولین گام قدرتمند در خلق تغییر در نظر گرفته شده است.

۱۱. ثبت مشاهدات محل استقرار در کلاس درس (SCORE):

A. اطلاعات جزئی تک تک دانش آموزان یا کل کلاس را فراهم می کند .

B. یک نمونه بصری و ملموس تری از اطلاعات را فراهم می کند .

C. به طور فوق العاده چندکاره است.

D. در ابداع یک سیستم رمزی قابل انعطاف است. (عامل مهم اول)

E. مقدار زیادی از اطلاعات می تواند در یک برگه خلاصه شود .

F. ناظر تحلیل رفتارهای ثبت شده در ارتباط با درس در موقعیت خاص را به خاطر می آورد. (عامل مهم دوم) .

۱۲. سایر ابزارهای جمع آوری اطلاعات : روش ساده مانند طبقه بندی بلوم و ابزارهای پیچیده مانند سیستم تعاملاتی

فلاندرز

تفسیر و استفاده از داده‌ها

۱۳. اطلاعات اولیه به دست آمده توسط ناظر، باید «تخلیص و تفسیر» شوند.

۱۴. فرایند تفسیر داده‌ها شامل :

a. ساخت دهی مجدد درس مشاهده شده

b. بررسی رفتارها یا الگوهای برجسته تکرار شده

c. بررسی عملکرد معلم و تاثیر آن در یادگیری دانش آموزان می شود.

۱۵. فرایند تفسیر و تحلیل شامل :

a. تقویت

b. اصلاح

c. حذف رفتارهای تکراری تدریس می شود.

۱۶. در فرایند تفسیر از مهم ترین تصمیمات ناظر این است که : چه کسی داده‌ها را تفسیر کند و مسائل را بعد از مشاهده

مطرح نماید. این تصمیم به «سطح رشد و بلوغ معلم» بستگی دارد.

کانال ضمن خدمت فرهنگیان

@ltmss

فصل چهارم

مراحل اجرای نظارت بالینی

۱. پنج مرحله متوالی ساختار نظارت و راهنمایی آموزشی بالینی از دیدگاه کلیمان، گوردون و راس گوردون :

a. تشکیل جلسه مقدماتی با معلم

b. مشاهده کلاس درس

c. تحلیل و تفسیر مشاهدات کلاسی و تعیین شیوه رفتار با معلم

d. تشکیل جلسه پس از مشاهده با معلم

e. تجزیه و تحلیل مراحل چهار گانه پیشین (مرحله انتقاد از چهار مرحله پیشین است) .

۲. طراحی و توسعه برنامه‌ای برای اصلاحات آتی ممکن است :

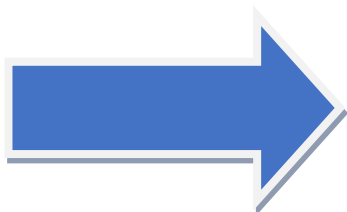
a. بر عهده‌ی راهنمای آموزشی

b. یا با مشارکت معلم

c. یا به معلم واگذار شود.

۳. بر طبق شواهد تجربی و تحقیقاتی، هر راهنمایی می‌تواند حداکثر تا ۱۰ نفر از معلمان را تحت نظارت و راهنمایی قرار دهد.

نکات مهم فصل های دیگر به زودی در کانال ضمن خدمت فرهنگیان قرار داده می شود @ltmss



جهت ورود به کانال ضمن خدمت فرهنگیان کلیک کنید