

مراحل نظارت و راهنمایی آموزشی بالینی

مرحله اول: تشکیل جلسه مقدماتی با معلم

در این مرحله معلم و راهنمای آموزشی در جلسه ای درباره موارد ذیل تصمیماتی اتخاذ می کنند:

۱- دلیل و هدف مشاهده، ۲- نقطه کانونی یا مرکز ثقل مشاهده، ۳- روش و نحوه مشاهده، ۴- زمان مشاهده، ۵- تعیین زمان تشکیل جلسه پس از مشاهده.

مرحله دوم: مشاهده کلاس درس

ثبت و طبقه بندی فراوانی های رفتاری مشاهده شده از معلم، ثبت نشانه های عملکردی معلم، ترسیم نمودار برای نشان دادن رفتارهای معلم، استفاده از عبارات باز و پراکنده برای ثبت رویدادهای کلاسی، استفاده از پرسش نامه های تهیه شده، شرح مفصل مشاهدات کلاسی و ضبط رویدادهای کلاسی در نوار ویدیویی از روش های مشاهده کلاس درس معلم است.

مرحله سوم: تحلیل و تفسیر مشاهدات کلاسی و تعیین

شیوه رفتار یا برخورد با معلم

راهنمای آموزشی مشاهداتش را مورد بررسی قرار می دهد و اطلاعات جمع آوری شده را تجزیه و تحلیل می کند. شمارش تعداد فراوانی های رفتاری مشاهده شده، تعیین الگوهای مکرر رفتاری، تفکیک رویداد های مهم، یافتن رفتارها یا عملکرد هایی که باید مشاهده می شدند، ولی وجود نداشتند و بررسی رفتارهایی که از لحاظ کلاسی و آموزشی حائز اهمیت نبودند ولی به دفعات مشاهده شدند از مواردی است که احتمالاً راهنمای آموزشی درصدد دستیابی به آنهاست. او

نکته: نظارت با مفاهیمی که منفی هستند مانند فضولی، جاسوسی، پرونده سازی، توبیخ و تنبیه برابر نشود، زیرا مقاومت شدید کارکنان محیطهای آموزشی را به دنبال خواهد داشت.

هدف نظارت آموزشی بالینی اصلاح فرایند یاددهی و یادگیری از طریق همکاری حرفه ای ناظر آموزشی و معلم می باشد.

فرایند نظارت و راهنمایی معلم، که در آن یک معلم و یک ناظر نقش دارند، نظارت بالینی یا نظارت کلاس درس نامیده می شود.

بسمه تعالی

نظارت بالینی و راهنمایی آموزشی

مشاهده مستقیم رفتار معلمان در کلاس درس



نظارت و راهنمایی آموزشی بالینی مطالعه رفتار معلم در کلاس درس با روشی نظام مند و منظم و در جوی همراه با همکاری و احترام متقابل است؛ و مجموعه ای از فعالیت هایی است که برای اصلاح فرایند تدریس و یادگیری طراحی شده است.



می تواند با توجه به نتایج مشاهداتش و ویژگیهای رفتاری معلم برای برخورد با او از روش های مختلفی به شرح زیر استفاده کند:

۱-۳) روش کنترل دستوری: اگر راهنمای آموزشی تحلیل خود از مشاهده کلاسی را به معلم ارائه کند، هدف هایی را برایش وضع نماید و به او بگوید که باید فعالیت ها و اقداماتی را انجام دهد از روش کنترل دستوری استفاده کرده است. در این روش راهنمای آموزشی تا حد بسیاری از اختیاراتش استفاده می کند و معلم را متقاعد می سازد که برای بهبود مشکلش باید فعالیت هایی را انجام دهد. در روش کنترل دستوری راهنمای آموزشی می تواند مراحل ذیل را در کار با معلم رعایت کند: ۱- تشخیص و بیان مشکل ۲- مشخص کردن مشکل معلم با کمک خودش ۳- شنیدن نظر های معلم ۴- حل مساله (مشکل معلم) ۴- هدایت معلم ۵- بررسی واکنش معلم ۶- جز کردن فعالیت هایی که معلم باید انجام دهد ۷- بررسی و پیگیری پیشرفت طرح

موارد استفاده از روش کنترل دستوری:

۱- وقتی که معلمان در سطوح رشدی بسیار پایینی عمل می کنند؛ وقتی معلمان در مورد موضوعی که راهنمای آموزشی - که دارای اختیارات سازمانی است - برای آن اهمیتی حیاتی قائل است، آگاهی و دانش کافی ندارند یا تمایل ندارند روی آن کار کنند؛ ۲- وقتی که معلمان در اجرای تصمیمات اتخاذ شده هیچ گونه دخالتی ندارند و یا در قبال اجرای آنها مسئول و پاسخگو نیستند؛ در حالی که راهنمای آموزشی در اجرای تصمیمات دخیل است و در قبال آنها مسئولیت تام دارد؛

۳- وقتی که راهنمای آموزشی نسبت به حل مسئله یا موضوع مطرح شده تعهد دارد، ولی معلم تعهدی ندارد،

۴- یا وقتی که معلمان ترجیح می دهند راهنمای آموزشی تصمیمات را اتخاذ کند؛

۵- در مواقع اضطراری، وقتی که راهنمای آموزشی برای ملاقات با معلمان وقت ندارد.

به طور کلی، از روش کنترل دستوری می توان برای انتقال انتظارات راهنمای آموزشی به معلمان به شکل صریح و روشن استفاده کرد. این روش وقتی مؤثر است که معلمان در مورد مشکل آموزشی وحل آن، تخصص، تعهد یا دست کم به حل آن علاقه داشته باشند، یا راهنمای آموزشی برای تشخیص وحل مشکل وقت کافی نداشته باشند؛ در این صورت راهنمای آموزشی صادقانه رهنمودها و راه کار های خود را در اختیار معلم قرار می دهد

۲-۳) روش اطلاعاتی دستوری: اگر راهنمای آموزشی یک منبع اطلاعاتی باشد و راه حل ها یا شقوق مختلف عملی را به معلمان پیشنهاد کند و آنان بتوانند از میان راه حل ها یکی را انتخاب کنند، راهنمای آموزشی از این روش استفاده کرده است. او هدف یا اهدافی را برای معلم تعیین می کند و سپس او را در جهت فعالیت هایی که تصور می کند به احتمال زیاد در نیل به این اهداف تأثیر دارد بر انگیخته، فعال و هدایت می کند. در این روش، راهنمای آموزشی ضمن دادن اطلاعات به معلم همواره در صدد گرفتن بازخورد از اوست.

۲-۳) روش مبتنی بر همکاری مشترک یا تشریک مساعی: چنانچه راهنمای آموزشی مسئله ای را به طور مشترک وبا همکاری متقابل با معلم حل کند و معلم را تشویق کند تا ادراکات و نظرهايش را در مورد آن مسئله یا مشکل بیان کند و در عین حال صادقانه و به طور

صریح و روشن عقاید خودش را نیز بیان کند به طوری که به مبادله صادقانه و آشکار نظرها بینجامد از این روش استفاده کرده است.

۳-۴) روش غیر دستوری: چنانچه راهنمای آموزشی تشخیص دهد معلمی توانایی تفکر در مورد کارش را به بهترین وجه دارد و خواستار آزادی عمل در مورد وظایفش است؛ وظیفه او صرفا کمک به معلم در انجام دادن آن وظایف است و در چنین صورتی از روش غیر دستوری استفاده کرده است.

مرحله چهارم: تشکیل جلسه با معلم پس از مشاهده

جلسه مذکور به منظور تدوین برنامه ای برای اصلاح فرایند آموزش تشکیل می شود. این جلسه با ارائه طرحی برای اصلاح آتی یعنی موقعیت یا مسئله تعریف شده پایان می پذیرد .

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل مراحل چهارگانه پیشین

رضایت بخش بودن چهارچوب ها و روش های انتخابی از ابتدا تا انتها ارزیابی می گردد و درباره نیاز به تجدید نظر در این توالی، پیش از اجرای مجدد، گفت و گو تبادل نظر می شود، سپس نکات مهم و سودمند برنامه و فعالیت ها، کارهای فاقد ارزش و تغییراتی که باید صورت گیرد مورد نقد و بررسی قرار می گیرد. با توجه به بازخورد برنامه، معلم و راهنمای آموزشی می توانند تصمیم بگیرند که چه فعالیت هایی را ادامه دهند، در چه قسمت هایی از برنامه تجدید نظر کرده، تغییراتی به وجود آورند و سرانجام در صورت توافق در مورد سودمند و موثر بودن برنامه و ارزش های آن این توالی را تکرار کنند یا خیر.

اداره تکنولوژی و گروه های آموزشی استان

سیستان و بلوچستان

گروه توسعه شایستگی های حرفه ای معلمان

استان سیستان و بلوچستان