

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^۲» 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^۳»، 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

^۲ 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.

^۳ - 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 درآینده 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^۴ 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

^۴ - 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^۵ 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.

^۵ - 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^۶ 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

^۶ - 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

ملاک‌ها	سطح عملکرد ۱	سطح عملکرد ۲	سطح عملکرد ۳
برنامه یادگیری حرفه ای	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.
تأمل بر تجربه	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.
تحلیل و تفسیر	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.
تدوین و ارائه گزارش	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 دانش‌آموزان 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^۷ 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؟»

^۷. 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.^۸

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

^۸ - 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 مهارت‌های اساسی، قوانین، اصول، فرآیندها، تعمیم‌ها، 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) ملاک‌های سنجش و سطوح عملکرد^۹ دانش آموزان برای پیامدهای یادگیری؛

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

۷) فرصت‌های یادگیری (سازماندهی فعالیت‌های یادگیری و تکالیف عملکردی) و تعیین اطلاعات و مهارت‌های مستقیم (پایه) و مورد نیاز یادگیرندگان برای انجام فعالیت‌های 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 خلاقیت‌های خود کشف کند، اختراع کند و به ایده ای نو بیاندهد/ یا از طریق پژوهش به پرسش‌های خود پاسخ دهد.

- مرحله بکار بستن: مفاهیم و اطلاعاتی که حاصل دو مرحله قبل است را به صورت دانش سازمان یافته بکار بگیرد به گونه‌ای 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 آموخته‌ها و ترکیب یافته‌ها با سایرین جهت دستیابی به دانش برخاسته از تجربه جمعی، که مقدمه یادگیری مفهومی پایدار است (انجام پژوهش‌ها و یا جمع آوری اطلاعات به صورت گروهی و تعامل در مورد یافته‌ها و تجزیه و تحلیل آنها).

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

^۹ - 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 حرفه ای 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 ^{۱۰} / 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

^{۱۰} - 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 ^{۱۱} 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

^{۱۱} - 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 ^{۱۲}		
			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	مطالعه موقعیت - شناسایی ظرفیت/ توانایی‌های دانش‌آموزان - تعیین حدود محتوا (مفاهیم و مهارت‌ها) - تعیین پیامد یادگیری - تعیین ملاک‌ها و سطوح عملکرد یادگیرندگان				
	طراحی فرصت‌های یادگیری • 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				

^{۱۲} - توضیحات بر اساس ملاک‌ها و سطوح عملکرد برنامه کارآموزی درج گردد. ضمیمه نمودن مستندات ضروری است.

^{۱۳} - این بخش به تفکیک واحد‌های یادگیری طراحی و تدوین شده تکمیل می‌گردد.

				گزارش فرآیند اجرای واحدهای یادگیری - پیش بینی‌ها (بر اساس اهداف ملاک‌های توسعه حرفه‌ای) - ظرفیت‌های ایجاد شده در فرآیند یادگیری و نحوه بهره برداری از آن برای دستیابی به سطوح بالای یادگیری - محدودیت‌ها و نحوه مدیریت آن - آنچه آموختم - آنچه حفظ خواهم کرد - آنچه تغییر خواهم داد - آنچه در آینده بکارخواهم گرفت	اجرا و پایش
				تحقق اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای - خودارزیابی (میزان تحقق اهداف برنامه توسعه حرفه‌ای) - تأثیر بر میزان یادگیری دانش آموزان - تحلیل و تفسیر یافته‌های حرفه‌ای (نوآوری‌ها، موفقیت/عدم موفقیت‌ها، ایده‌های جدید....).	
				مستندات - روزنگارها/روایت‌ها - گزار نشست‌ها با معلم راهنما/معلمان - گزارش نشست‌ها با استاد راهنما - مستندات نتایج یادگیری دانش آموزان-کاربرگ‌ها، تصاویر، فعالیت‌های یادگیری و عملکردی، گزارش‌های دانش آموزان.....)	
				بازنگری در برنامه توسعه حرفه‌ای - آموخته‌ها در طول دوره - تجربیات منحصربفرد - آنچه با دیگران به مشارکت خواهم گذاشت - آنچه از دیگران آموختم - تصمیمات من برای آینده - روش‌هایی که به کمک آن توانایی‌های حرفه‌ای را توسعه خواهم داد	ارزیابی
جمع امتیاز				نام و امضاء معلم راهنما: نام و امضای استاد راهنمای آموزش پژوهی: نام و امضای مدیر گروه تربیت حرفه‌ای (یا نماینده وی)	

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

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

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:	