

چار چوب یاددهی در فرايند آموزش

بخش دوم

مؤلفه‌های کلیدی هنر تدریس

کلیدواژه‌ها

استانداردهای کارورزی، تدریس
موفق، یادگیری فعال، مشارکت در
یادگیری، چارچوب تدریس

اشاره

در بخش اول این مقاله، با مثال‌هایی روشن، اهمیت کار حرفه‌ای معلم را شرح دادیم و پیچیدگی کار او در فرايند تدریس و یادگیری را بیان کردیم. هم‌چنین، درباره تدریس خوب و مؤلفه‌های آن بحث کردیم. در کنار ویژگی‌های حرفه‌ای معلم و پیچیدگی فرايند یادگیری، به موضوع یادگیری فعال پرداختیم. در ادامه این مقاله، به موضوع اهمیت آمادگی معلم برای تدریس، توسعه حرفه‌ای و ارزشیابی به عنوان مؤلفه‌های کلیدی در هنر تدریس می‌پردازیم. امید است این مقاله در کنار تجارب شما، به بهبود یادگیری دانش‌آموزان بینجامد.

آمادگی و ورود

در هر برنامه مقدماتی خوب ساخت، برای تربیت مربیان کارآموده، گفت‌وگوی تخصصی با معلمان مبتدی درباره تجربیاتشان لازم است. زیرا چارچوب تدریس، مبتدیان را قادر می‌سازد تا مواردی مانند اجزای تدریس

خوب را ببینند و این می‌تواند پایه‌ای برای گفت‌وگوهای تخصصی باشد. برای مثال، معلمی مبتدی که با نحوه اداره کردن رفتار دانش‌آموزان درگیر است، می‌تواند ببیند رفتار معلم ناراضی در پاسخ به بدرفتاری دانش‌آموز چگونه است و به همان نسبت نحوه برخورد

معلم ناراضی چه قدر به معلم مبتدی یا ماهر و ممتاز شبیه است.

مربیان بدون پیش‌دوری به این گفت‌وگوها روی می‌آورند، و معلمان تازه‌کار قادر خواهند بود با صداقت و بدون ترس از تلافی تأمل کنند. تحت راهنمایی مربی، معلم مبتدی می‌تواند کاوش کند، و ممکن است، تفکر واقع در پس تصمیم‌گیری خود را در تهیه طرح درس، تغییر دهد.

در این گفت‌وگوها، مربیان از معلمان مبتدی در مورد روش‌های خودارزشیابی و بازخورد می‌پرسند؛ سؤالاتی از قبیل این که: آیا شما از طرح خودتان شروع می‌کنید؟ اگر این طور است، چرا و چگونه؟ چگونه روند پیشرفت درس را اصلاح می‌کنید؟

آموزش
حرفه
معلمی

کارلوت دنیلسون

ترجمه رضا یادگارزاده

دبیر ناحیه ۱ آموزش و پرورش همدان

هدایتی که به شدت به برنامه وابسته باشد، ضرورتاً خوب نیست. آنچه اهمیت دارد، این است که معلمان درباره تجربه خویش تفکر کنند و تفکرشان را بر یادگیری دانش‌آموزان متمرکز سازند. به عبارت دیگر، گفت‌و‌گوی هدایتی مفید- این است که: «اگر شما دوباره شانس تدریس این درس را به گروهی از دانش‌آموزان داشتید، چه کاری را به طور متفاوت انجام می‌دادید؟»

به طور کلی، گفت‌و‌گوی حرفه‌ای می‌تواند اثر عمیقی روی کارورزی معلمان جدید داشته باشد. یک معلم جدید پایه چهارم اشاره می‌کند که چنین گفت‌و‌گوهایی، وقتی مؤثرند که روی اجرای خاص تدریس متمرکز باشند. او شرح می‌دهد:

سال اول معلمی، موقعی که مدیر برای مشاهده تدریس می‌آمد، همیشه عصبی بودم. او همیشه بعد از مشاهده می‌گفت که من شگفت‌انگیز بودم. او خوش اقبال است که مرا دارد. این بازخورد به دفعات به من داده شد. در سال دوم تدریس، ما مدیر جدیدی داشتیم (کسی که چارچوبی برای تدریس تربیت شده بود). موقعی که او تدریس را مشاهده کرد، شواهدی پیرامون اجزای تدریس گردآوری کرد. ما در محل مشاهده، به بحث درباره اجزا پرداختیم. این بحث‌ها به شدت برای من معنادار بودند، من به عنوان معلم، به خاطر نشست و برخاست با مدیر دومم به رشد و تعالی رسیدم. او به من رأی اعتماد داد تا مربی مبتدیان دیگر باشم. مدیر اول در من احساس خوبی ایجاد کرد، اما چیزی یاد نگرفتم؛ اگر چه، بعدها من بارها از خودم پرسیدم که آیا من شگفت‌انگیز بودم؟

● خودارزیابی و هدف‌گذاری

معلمان در فرایند سالانه خودارزیابی و هدف‌گذاری درگیر هستند که گاهی بخشی از نظام ارزیابی معلم محسوب می‌شود. بر این اساس، آن‌ها طرح‌های توسعه حرفه‌ای خویش را استنتاج می‌کنند. برای مثال، معلمی ممکن است احساس کند که در تکنیک‌های مشارکتی یادگیری مهارت نیافته است و حالا می‌خواهد این رویکرد را به خزانه اطلاعاتش بیفزاید. طرح او شامل این مراحل خواهد بود: خواندن یک کتاب یا مقاله؛ حضور یافتن در یک کارگاه؛ مشاهده کار معلمی که در یادگیری مشارکتی باتجربه است؛ درخواست از یک همکار تا شاهد کارش باشد و برای او بازخورد مهیا کند؛ و مانند آن.

● **مطالعات گروهی و انجمن‌های یادگیری حرفه‌ای:** در بسیاری از مدارس، معلمان خودارزیابی و هدف‌گذاری را به سوی ایجاد مطالعات گروهی و انجمن‌های یادگیری هدایت می‌کنند تا روی حوزه‌های علاقه‌مندی تمرکز کنند. عملکرد این گروه‌ها که به «خود هدایتی» متمایل هستند، می‌تواند بسیار پربار باشد، زیرا معلمان غالباً خود، یادگیری خویش را هدایت می‌کنند. از جمله در گروه‌های حرفه‌ای کتاب‌خوانی، معلمانی که کتاب‌ها را انتخاب می‌کنند، از نزدیک یکدیگر را ملاقات می‌کنند، لذا هم درباره محتوای کتاب و هم درباره فرایند کنش و واکنش گروه، می‌آموزند.

ارزیابی معلم

به کارگیری چارچوب تدریس برای ارزیابی معلم می‌تواند فرصت گران‌بهایی را برای یادگیری حرفه‌ای فراهم کند؛ به ویژه اگر فراگیرندگان مراحل زیر را به

دقت در نظر بگیرند:

● **ارائه آموزش در قالب چارچوب:** وقتی نواحی (آموزش و پرورش) از چارچوب تدریس برای ارزیابی معلم استفاده می‌کنند، به نوعی تشخیص می‌دهند که همه معلمانشان در توسعه حرفه‌ای خود، باید با چهار قلمرو و ۲۲ جزء آن درگیر باشند. این مستلزم شرح مفهوم اجزای چارچوب تدریس در زمینه‌های متفاوت برای معلمان است و نه برای نمایندگان احتمالی‌شان که در کارورزی حاضرند. برای مثال، «محیط احترام و تفاهم» در یک کلاس درس پایه دوم ابتدایی، با یک کلاس شیمی دبیرستان، به طور آشکار متفاوت است؛ هر چند دلواپسی اساسی معلم برای دانش‌آموزان و ضرورت ایجاد محیط امن برحسب خطر جویبی دانش‌آموزان ثابت خواهد بود. آموزش اجزای چارچوب تدریس، یک زبان عمومی ایجاد خواهد کرد، و حتی مهم‌تر، به نوعی درک «تدریس خوب» منجر می‌شود.

● **انجمن روش‌های مشاهده:** همه نظام‌های ارزیابی معلم، با مشاهده تدریس در کلاس درس در ارتباط هستند و می‌توانند معلمان را در فعالیت‌های مشخصی از قبیل خودارزیابی، بازتاب تمرین، و گفت‌و‌گوی تخصصی که باعث ارتقای تدریس می‌شوند، درگیر کنند. بعد از مشاهده یک تدریس، هم معلم شاهد و هم معلم مشاهده شده ممکن است وقایع کلاس را با در نظر گرفتن اجزای چارچوب و سطوح عملکرد (ناراضی، مبتدی، ماهر و ممتاز) مورد ملاحظه قرار دهند و تفسیر خویش را از درس در یک فرم مشاهده بیان کنند. در خلال کنفرانس بعد از مشاهده، از چنین



جدول ۲. نمونه سطوح عملکرد برای به کارگیری تکنیک‌های بحث و گفت‌وگو

عناصر	سطح عملکرد معلم			
	فرااضی	مبتدی	ماهر	ممتاز
کیفیت سؤالات	سؤالات معلم واقعاً تهی از کیفیت، با چالش شناختی پایین و تنها با پاسخ‌های صحیح است. با یک توالی سریع از دانش‌آموزان پرسیده می‌شود.	سؤالات معلم از کیفیت بالا و پایینی ترکیب شده، که در توالی سریع مطرح می‌شوند. فقط بعضی دانش‌آموزان دعوت به پاسخ با فکر می‌شوند.	بیشتر سؤالات معلم دارای کیفیت بالایی هستند. وقت کافی برای پاسخ دانش‌آموزان پیش‌بینی شده است.	سؤالات معلم به طور یکنواخت کیفیت بالایی دارند، با زمان یکنواخت برای دانش‌آموزان تا پاسخ دهند. دانش‌آموزان بیشتر سؤالات را تنظیم می‌کنند.
تکنیک‌های بحث	بین معلم و دانش‌آموزان تعامل وجود دارد. نوعی حفظ کردن کاملاً مشهود است. میانجی‌گری معلم در همه سؤالات و پاسخ‌ها.	معلم برای درگیر کردن دانش‌آموزان در بحث واقعی، فراتر از حفظ کردن پیش می‌رود؛ البته با نتایج متغیر.	معلم بحثی واقعی بین دانش‌آموزان ایجاد می‌کند، و در وقت مقتضی کنار می‌رود.	دانش‌آموزان مسئولیت قابل توجهی برای موفقیت بحث می‌پذیرند، دانش‌آموزان در آغاز موضوعات پیش‌قدم می‌شوند و بدون درخواست همکاری می‌کنند.
مشارکت دانش‌آموزان	تعداد کمی از دانش‌آموزان در بحث چیره می‌شوند.	معلم سعی می‌کند همه دانش‌آموزان را در بحث درگیر کند، اما با موفقیت محدود.	معلم به طور موفقیت‌آمیز همه دانش‌آموزان را در بحث درگیر می‌کند.	دانش‌آموزان خودشان متقاعد می‌شوند که همه صداها را در بحث بشنوند.

مدارکی می‌توان به عنوان پایه‌ای برای گفت‌وگوهای ارزشمند درباره درس و درباره عملکرد بهره گرفت.

● **گردآوری ابزارها:** بسیاری از مدارس و نواحی درک می‌کنند که بیشتر کار تدریس، ورای دیوارهای کلاس درس و در ارتباط با خانواده‌ها یا مثلاً در تشریک مساعی با همکاران اتفاق می‌افتد. برای در برداشتن چنین جنبه‌هایی از تدریس در یک نظام ارزیابی معلم، معلمان باید مدارک تمرینشان را در زمینه‌ها برای بحث با ناظرانشان گردآورند؛ فعالیت‌هایی از قبیل تهیه کار پوشه که ممکن است شامل خبرنامه کلاسی باشد، یک بازی مانند بازگشت به مدرسه تاریک، اطلاعاتی درباره یک گردش علمی، یا شرح تفصیلی یک برنامه علمی جدید.

استخدام حق التدریس معلم

استخدام حق التدریس معلم فرصتی برای ارتقای یادگیری معلم است و نباید

به این امر به عنوان یک وظیفه خالص اداری نگریست. به هر حال، وقتی معلمان در بخش‌های مختلف پیشرفت تدریجی شرکت می‌کنند، حق التدریس‌های جدید وارد محیطی می‌شوند که قبلاً مقبولیت همکارانشان را در آن محیط به دست آورده‌اند. به علاوه، پرسش درباره مهارت‌ها و تخصص‌هایشان، همکارانی را به طور عمیق درباره کیفیت تدریس به تفکر وادار می‌دارد که بیشترین بهارها به این امر می‌دهند.

چارچوب تدریس، راهنمایی‌هایی برای مربیان در آزمودن داوطلبان ارائه می‌کند. سؤالات مصاحبه می‌تواند مهارت معلم را در هر یک از ۲۲ جزء کاوش کند. برای مثال، پرسشی مانند «چگونه این دو موضوع را کنار یکدیگر قرار می‌دهید تدریس می‌کنید؟» ارائه شواهدی را درباره مهارت معلم در دانش محتوا، برنامه‌ریزی و محیط آمادگی، از او طلب می‌کند. یا یک پرسش مانند «چگونه جریان روزمره

و رویه‌های مهم کلاس را آغاز و اجرا می‌کنید؟» داوطلبان تدریس را برای ارائه شواهدی از مهارت‌هایشان در یک جزء از یک قلمرو در محیط کلاس درس دعوت می‌کنند.

یک راهنمای قابل اعتماد

با به کارگیری چارچوب تدریس، مدارس و نواحی می‌توانند خودارزیابی، بازتاب در تمرین، و گفت‌وگوهای تخصصی درباره فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای متنوع را با هم تلفیق کنند. یک مدیر ابتدایی و معلم تأیید شده از سوی هیئت‌های تخصصی از استان ایلینوی، به طور مختصر به چارچوب به عنوان «آینه‌ای که در تمرین به دست گرفتیم» اشاره کرد. وی می‌گوید: «چارچوب که برای من به هسته مرکزی پیشرفت جالب توجه در دانش‌کده تبدیل شد، و بازتابنده مکالمه‌ای بود که مستقیماً در حرکت مداوم من در جهت بهبود یادگیری دانش آموز مؤثر بود.»

منابع

1. Danielson, C. (2007). Enhancing professional practice: A framework for teaching (2nd ed.). Alexandria, VA: ASCD
2. Guskey, T. (1999). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
3. Shulman, L.S. (2004). The wisdom of practice: Essays on teaching, learning, and learning to teach. San Francisco: Jossey-Bass.