

نامر بالندگی

شماره هفتم • مهر ۱۳۹۶
نشریه داخلی دانشگاه فرهنگیان



● موضوع این شماره: هدایت گری و مربی گری در تربیت معلم

● نشریه تخصصی مدیریت بالندگی حرفه ای منابع انسانی

در این شماره می خوانید:

- | | |
|--|---|
| تأملی فلسفی در مربی گری دانشجو معلمان و | گزارش مصاحبه با لیندا دارلینگ - هاموند_____ ۱ |
| بررسی نقش ها و صلاحیت ها و معرفی مدل | نقش معلم راهنما در فرآیند تربیت معلم _____ ۵ |
| رشد_____ ۱۹ | چیستی مربی گری و شرایط آن _____ ۹ |
| معرفی کتاب_____ ۲۰ | آموزش هدایت محور از منظر سازاگرایان _____ ۱۲ |
| معرفی برنامه آنلاین هدایت گری و مربی گری_____ ۲۲ | مصاحبه با دکتر اردشیر شیری_____ ۱۵ |
| | تفاوت های منتورینگ و کوچینگ_____ ۱۸ |

سخن سردبیر

مهدی نامداری پژمان



مدیر سنجش شایستگی های
حرفه ای منابع انسانی دانشگاه
فرهنگیان.
دانشجوی دکتری مدیریت
آموزشی دانشگاه فرهنگیان

گزارش مصاحبه با لیندا دارلینگ-هاموند^۱

و آکادمی علوم و هنر آمریکا است. تحقیقات وی در مورد سیاست های آموزشی، کیفیت آموزش، تربیت معلم و اصلاحات مدرسه تمرکز دارد. در هفته آموزش در سال ۲۰۰۶، دکتر دارلینگ هاموند به عنوان یکی از ۱۰ نفر از پرنفوذترین افراد که در طول یک دهه سیاست های آموزشی مؤثر را شناسایی کرده است، معرفی شد.

دکتر لیندا دارلینگ هاموند، استاد تعلیم و تربیت دانشگاه استنفورد است. تلاش های گسترده پژوهشی وی برای بررسی مسائل مربوط به نظام آموزشی ایالات متحده منجر به ایجاد راهکارهایی شده که اصلاحات مدرسه را در پی داشته است. دکتر دارلینگ هاموند رئیس سابق انجمن تحقیقات آموزشی آمریکا (AERA) و عضو آکادمی ملی آموزش

سؤال: یکی از چیزهایی که ما در تربیت معلم متوجه شده ایم این است که مدرسان ما آسیب پذیر هستند. در واقع، مدرسان در درک خواسته های دانشجومعلم و تصمیم گیری هایی که برنامه های تربیت معلم را تحت تأثیر قرار می دهد، نیاز به کمک دارند. در این زمینه

تغییر، اصل خدشه ناپذیر در جهان امروز و به تبع آن سازمان ها است. پیامد این تغییر آن است که انسان ها دائم در اندیشه بهبود باشند. راه بهبود، از مسیر آموزش و بالندگی نیروی انسانی

۱- این مصاحبه بخشی از گزارشی است که از مقاله زیر گرفته شده است:

Martin, E. L., Mulvihill, T. M. (2017). Current Issues in Teacher Education: An Interview with Dr. Linda Darling-Hammond, The Teacher Educator, 52(2), 75-83.

2. Ball State University

3. good practices

گزارش مصاحبه با لیندا دارلینگ-هاموند

است. یعنی عرضه و بازسازی تجربه از یک انسان بالغ به یک انسان دوستدار بلوغ. من فکر می‌کنم در اینجا باید خیلی عمیق شویم. عمیق از این نظر که دانشگاه‌ها و مؤسسات تربیت معلم باید فکر کنند، بنویسند و شبکه‌سازی کنند. چه چیزی را؟ این را که چگونه می‌توان این عرضه و بازسازی تجربه را عملی کرد. این آثار پسایندی مختلفی بر سیستم تربیت معلم دارد. کسانی می‌توانند ارشاد کنند و ارشاد پذیرند که شخصیتشان مناسب باشد، پس در جذب آن‌ها هم دانشجویان و هم استادان باید دقیق عمل کرد. برنامه درسی را باید بر این مبنا نوشت و ارزیابی هم بر این اساس باید باشد. ما همچنین باید فعالیت‌های سرآمد در کلاس درس را مدل‌سازی کنیم تا بدانیم که چگونه عناصر آموزشی یک برنامه تربیت معلم با یکدیگر انطباق دارند. اهداف نهایی کدامند؟ چگونه می‌توان در یک فرآیند منسجم، در آماده‌سازی معلمان جدید مشارکت نمود؟

برای کسانی که در تربیت معلمان درگیر هستند، شایسته نیست دوره‌های متمایز و بی‌ارتباط با هم طراحی کنند. ما می‌دانیم اعضای هیئت علمی در برنامه‌های مؤثر، به طور جمعی برنامه‌ها را طراحی و تولید می‌کنند، درباره نحوه پیوند دادن دوره‌ها فکر می‌کنند، و درباره این که چگونه این دوره‌ها با تجربیات بالینی منطبق شوند، فکر می‌کنند. این باید بخشی از طراحی یک برنامه آموزشی به میزان قابل توجهی باشد.

سؤال: برای این که دریابیم آیا این فعالیت‌ها صورت می‌گیرد یا خیر چه باید کرد؟

پاسخ: ببینید یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها که باید آن را جدی گرفت، اعتبارسنجی مؤسسات تربیت معلم است. این دو وجه دارد: یکی اعتبارسنجی کردن است و دیگری چگونه اعتبارسنجی کردن است. اول باید اعتبارسنجی وجود داشته باشد. در برخی از نظام‌های تربیت معلم دنیا این کار صورت می‌گیرد و در حال گسترش است. اما نحوه اعتبارسنجی نیز بسیار مهم است. چه زمانی تربیت معلم کارآمد و اثربخش است؟ زمانی که یک معلم خوب تربیت شود. همان طور که گفتم من بر این باورم که باید تجربیات بالینی از یک فرد بالغ به فرد طالب بلوغ عرضه و بازسازی شود. بر اساس آمار دریافت شده از اجرای قانون ESSA محتواهای ما هنوز دارای اشکال است و استادان ما استانداردهای لازم را ندارند. در این جا باید موضوع بالندگی استادان و بازسازی ساختار هیأت علمی در دستور کار قرار گیرد. شیوه‌های جذب باید دقیق تر گردند و در نهایت مؤسسات تربیت معلم در سیاست‌گذاری‌ها دخالت داده شوند. این سیاست‌ها باید بر جوانب عملی و گفتگویی بین مربی و معلم تأکید داشته باشد.

چگونه می‌توان مدرسان را آماده رویارویی با این موضوع کرد؟

پاسخ: به نظر من فاصله بسیار زیادی بین عمل و سیاست و بین تحقیق و سیاست وجود دارد. دوره‌ها و موضوعات ارائه شده در تربیت معلم با سیاست‌های آموزشی اتخاذ شده وجود دارد. همچنین سیاست‌های آموزشی بسیار زیادی وجود دارد و این اختیار عمل را از مؤسسات تربیت معلم برای تربیت معلم به عنوان حل‌کننده مسائل می‌گیرد. سیاست‌گذاران بر این باورند که کار در عمل ساده است و این طرز تفکر بر سیاست‌ها اثر می‌گذارد. حال می‌توانیم بگوییم این سیاست‌ها آن چه مقصود و هدف ما از تربیت معلم است را پوشش نمی‌دهد. امروزه تحقیقات فراوانی انجام گرفته است. حجم وسیعی از پژوهش‌ها در سراسر دنیا تولید می‌شود، بدون اینکه درک صحیحی از تربیت معلم ارائه کنند.

سؤال: طیف وسیعی از مخاطبان ما، مربیان تربیت معلم هستند که تمایل به سیاست‌گذاری دارند. در این زمینه، چگونه بازخوانی برنامه درسی، یا الگوهای ارشادگری می‌تواند مربیان در تربیت معلم را آماده سازد؟

پاسخ: خب، در این مورد شاید مورد «دانشگاه ایالتی بال» یک مصداق بارز است. این دانشگاه که دوره‌های دکتری برنامه‌ریزی درسی، تدریس و تربیت معلم را داراست، در مرحله ورود، داوطلبانی با توانمندی بالا را انتخاب می‌کند و آنها را به صورت عملی آموزش می‌دهد و داوطلبان را درگیر فرایند می‌کند.

کسب تجارب به عنوان دستیار آموزشی، هم چنین در نقش همکار-معلم در کنار یک معلم باتجربه و منتخب، یک الگوی کارآموزی واقعی ایجاد می‌کند. اساس تربیت معلم همین

رقم می‌خورد. به عبارتی شرط بقا در دنیای متغیر و رقابتی امروز، آموزش و توسعه نیروی انسانی است.

نظام تربیت معلم به عنوان یک سیستم فرامنابع انسانی، نقشی پررنگ‌تر در آموزش و توسعه نیروی انسانی دارد. این بدان معناست که در این نظام، معلمانی تربیت می‌شوند که خود تربیت‌کننده انسان‌های دیگر خواهند بود، فلذا نوع آموزش‌ها و توسعه این گروه از منابع انسانی به مراتب حساس‌تر و خاص‌تر خواهد بود. مربی‌گری و ارشادگری دو رویکرد حیاتی برای تربیت معلم به شمار می‌رود که اگر آن‌ها را از آموزش‌ها کنار بگذاریم تفاوتی بین دانشگاه فرهنگیان و بسیاری از دانشگاه‌ها نخواهد بود. مربی‌گری و ارشادگری وجه متمایز و جریان عرضه و پذیرش دانش از فرد بالغ به فرد خواهان بلوغ است. در این شماره از نشریه بالندگی، هدف آن است تا مخاطبان گرانقدر را با مفهوم و شیوه‌های مربی‌گری و ارشادگری آشنا و علاقه‌مند به تحقیق و بررسی در این مورد کنیم.

برداشتی از یک مقاله نقش معلم راهنما در فرآیند تربیت معلم

دکتر ابراهیم طلایی، عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس



یکی از عناصر بسیار مهمی که اکثر الگوهای اثربخش تربیت معلم آن را در خود ملحوظ نموده اند، منتورینگ^۱ (ارشادگری) یا نقش معلم راهنما در فرآیند تربیت معلم است. رخداد اثربخش برنامه درسی بالینی در تربیت معلم، مستلزم حمایت و راهنمایی‌های معلمان با تجربه و با صلاحیت در مدارس است. چنین حمایتی تحت عنوان منتورینگ در تربیت معلم معروف است و به منزله نظریه ای تلقی می شود که پشتوانه مدل های مشارکتی اثربخش در حوزه مورد بحث است. به زعم بریسارد، منتر و اسمیت (۲۰۰۵) برنامه‌هایی مثل طرح کارآموزانه آکسفورد موجب ظهور این ایده شده که ارتباط میان معلمان و دانشجو-معلمان در مدرسه، ارتباط پداگوژیکی بسیار مهم و ارزشمندی است که باید مورد توجه و ملاحظه دقیق قرار گیرد. پشتوانه مفهومی الگوهای اثربخش تربیت معلم و دیدگاه جدید در مورد تربیت حرفه ای، نظریه‌هایی مانند

دیدگاه جان دیویی (۱۹۱۶)، دیدگاه استن هاوس (۱۹۷۵)، نظریه دونالد شون (۱۹۸۷)، یادگیری تجربی کلب (۱۹۸۴) و دیدگاه سازنده-گرایی ویگوتسکی است. اصل بنیادینی که در همه این نظریه ها مشترک است، این است که یک محیط تربیتی حمایت گر و چالش برانگیز، تسهیل کننده فرآیند یادگیری است. دغدغه بسیاری از پژوهش‌ها در سراسر قرن بیستم، جستجوی راهکاری برای پیوند میان نظریه و عمل بوده است. یکی از شخصیت‌های کلیدی در ترویج این علاقه و دغدغه جان دیویی بود که دیدگاه تأمل در عمل در آثار او مشهود است. تفکر وی مبنایی برای نظریه دونالد شون شد. بینش او درباره یادگیری حرفه ای، برای اصحاب تعلیم تربیت بسیار کارگشا و موثر بوده است. پیوند میان دو نوع تفکر "معلم به عنوان کارگزار فکور" (اصطلاح دونالد شون) و "معلم پژوهنده" (اصطلاح استن‌هاوس در انگلستان)، تبدیل به دکتربینی برای تعداد زیادی از دوره های تربیت

معلم پیش از خدمت در اروپا در طول دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شد. دونالد شون رویکرد اثبات‌گرایانه را که بر آموزش حرفه ای و نظام تربیت معلم در امریکا حاکم بوده و آن را عقلانیت تکنیکی می نامد مورد انتقاد قرار داده است. به زعم وی دانش ارائه شده در مراکز تربیت معلم، خاستگاه اثبات‌گرایانه دارد و برای دنیای عمل که مسائل خودشان را به صورت موقعیت های در هم ریخته و نامعین عرضه می کنند کارگشا نیست. بنابراین او باید به صورت متبحرانه ای با موقعیت درگیر شود. پیشنهاد شون برای تربیت حرفه ای، عمل فکورانه و یا تأمل در عمل است. روشنگری اساسی او این است که اشکالی از دانش حرفه ای

۱ . Mentoring

Everyone Needs a

MENTOR

نقش معلم راهنما در فرآیند تربیت معلم



غنی که فرد معنا را از آن استخراج می کند. همچنین اگر دانش به عنوان انطباق با یک فرهنگ در نظر گرفته شود، آموزش به منزله مشارکت در فعالیت های گروهی قلمداد می شود و بر اساس چنین تصویری از آموزش، یادگیری نتیجه تعاملات، تأملات و تجربیات افراد بر اثر مشارکت در اجتماعات یادگیری است. در تعریف آموزش به عنوان محیط یادگیری، آنچه مورد تأکید است فضایی است که در آن یادگیری اتفاق می افتد. این تصور، ریشه در دیدگاه سازنده گرایانه نسبت به دانش و یادگیری دارد. یادگیری سازنده گرایانه، محیطی است که یادگیرندگان با همدیگر کار می کنند و یکدیگر را حمایت می کنند و از ابزارهای متعدد و منابع گوناگون به منظور تحقق بخشیدن به اهداف خود استفاده می کنند.

و عمل تعریف می شود و زمانی این فهم حاصل می شود که موقعیت های عمل، تبدیل به نظریه برآمده از آن موقعیت ها شود. بنابراین به زعم شون در نتیجه گفتگوی فکورانه با موقعیت، ایده های ضمنی معلم، در شکل نظریه های آشکار برای تدریس بازسازی می شود.

نظریه های نوین رشد حرفه ای، بر اساس دیدگاه سازنده گرایانه در مورد دانش بنا شده اند. طبق دیدگاه سازنده گرایانه دانش به منزله معنایی است که در ذهن هر شخص ساخته می شود. بر این اساس، مدرسه به منزله محیط فعالیت معلمان، موقعیتی است که فرآیند حل مسئله در آن رخ می دهد و دانش مورد نیاز برای تخصص حرفه ای در آن ساخته می شود. بنابراین چنین محیطی فراهم آورنده فرصت های غنی برای یادگیری است. تفکر ما از آموزش متأثر از تصویری است که ما از دانش داریم. چنانچه دانش را به منزله معنایی تصور کنیم که بر اثر تعامل فرد با محیط در او به وجود می آید، در نتیجه آموزش یعنی تدارک محیط یادگیری

وجود دارد که برای اعمال قضاوت در هنگامی که فرد با پیچیدگی ها و موارد بغرنج زندگی حرفه ای رو به رو می شود اساسی هستند، چنین دانشی در عمل حرفه ای وجود دارد و ممکن است با تأمل در عمل رشد یابد. ترویج عمل تأملانه^۱، به عنوان یکی از استراتژی های پداگوژیکی برای تلفیق نظریه و عمل تربیتی معرفی شده است. از نظر دونالد شون و همچنین استن هاوس، رشد حرفه ای، فرآیند ایجاد نظریه های شخصی حاصل از عمل^۲ است. طبق این دیدگاه، معلمان، استفاده کننده نظریه ها نیستند، بلکه نظریه ها از طریق گفت و شنود فعالانه با موقعیت های عملی از سوی آنها ساخته می شود. استن هاوس (۱۹۷۵) نیز بر همین اساس فرآیند رشد حرفه ای را به عنوان فرآیند رشد شخصی تعبیر کرده است. استدلال شون و استن هاوس مبتنی بر بینشی سازنده گرایانه در قبال تربیت معلم است. دلالت بینش فوق این است که آنچه باید در دوره تربیت معلم مورد تأکید قرار گیرد، نائل شدن به فهمی است که به عنوان تلفیق میان نظریه

۱ . Reflection

۲ . Theories-of-action

چیستی مربی‌گری و شرایط آن

احسان فقیری کاریزی، دانشجوی دکتری توسعه آموزش عالی



فاقد چنین دانشی است. به نظر می‌رسد این بیان به طور مختصر منعکس کننده ماهیت مربی‌گری باشد. سقراط اعتقاد داشت افراد هنگامی به بهترین وجه یاد می‌گیرند که مسئولیت کارهایی که به آن‌ها واگذار شده است را بر عهده گیرند.

واژه مربی از کوکس^۲ به معنای روستایی در کشور مجارستان که در آنجا کالسکه‌هایی با کیفیت بسیار عالی و گران قیمت تولید می‌شد نشأت گرفته است. برخلاف اینکه مربی‌گری بعنوان روشی موثر و کارآمد شناخته شده است. در تعریف‌های آن اختلاف نظر زیادی وجود دارد و دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به آن وجود دارد. صاحب نظران و متخصصان، تعریف‌های گوناگونی از مربی‌گری دارند که برخلاف تفاوت ظاهری، همه آن‌ها مفهوم مربی‌گری را در قالب جملاتی خاص بیان کرده‌اند. یک تعریف وجود دارد که شاید اکثریت افراد با آن موافق باشند عبارت است از:

مربی‌گری عبارت است از کارکردن در رابطه میان مربی و فرد جهت فراهم آوردن ساختار، راهنما و حمایتی در راستای:

- ۱- داشتن نگاهی کامل به وضعیت فعلی شان، از جمله مفروضات و دیدشان نسبت به کارشان، خودشان و دیگران
- ۲- تنظیم اهدافی مرتبط و واقعی برای خودشان، بر اساس ماهیت و نیازشان

- ۳- برعهده گرفتن اقداماتی مرتبط و واقعی نسبت به تحقق اهدافشان

- ۴- یادگیری از طریق دادن بازخورد نسبت به اقداماتشان و به اشتراک گذاشتن بازخورد با دیگر افراد

در جدول ۱، چند تعریف از مربی‌گری از دیدگاه افراد مختلف آمده است.

یکی از روش‌هایی که در کشورهای توسعه یافته جهت ارتقای بهره‌وری و بهبود عملکرد نیروی انسانی خود مورد استفاده قرار می‌دهند مربی‌گری است. در دهه اخیر، ابزار مربی‌گری

محبوبیت چشمگیری میان رهبران و کارکنان سازمان پیدا کرده است؛ به طوری که سازمان‌ها و کارکنان ایشان به مربی‌گری توجه زیادی کرده و منابع مادی، مالی و انسانی زیادی را در آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند. رواج مربی‌گری در سازمان‌های معاصر می‌تواند به دلیل تغییرات سریع در محیط سازمان‌ها همانند جهانی شدن پیشرفت فناوری و ماهیت کار باشد. امروزه بیش از پیش از مدیران خواسته می‌شود که برای توانمندسازی کارکنان شان در راستای خود رهبری تلاش کنند و شرایط را برای یادگیری اثربخش و توسعه فردی کارکنان تسهیل کنند.

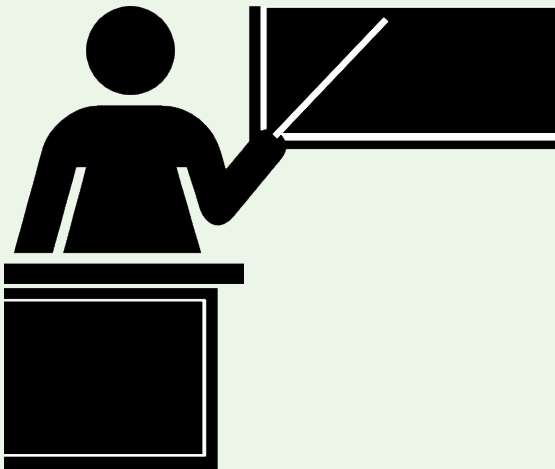
کارول ویلسون^۱ بیان می‌کند به دلیل اینکه لغت نامه‌ها هنوز کلمه‌ای که به صورت واژه مربی‌گری را همانند واژه معلم یا مربی توضیح دهد وجود ندارد، در معنی اصطلاح مربی‌گری شک قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. وی همچنین در جستجویی که در منابع مربوط به مربی‌گری انجام داد به این نتیجه رسید تعالیم سقراط ترویج کننده مربی‌گری بوده است. سقراط تأکید می‌کرد نقش معلم انتقال دانش محض بدون تغییر به افراد دیگر نیست، چرا که خود معلم

۱. Carol Wilson

۲. kocs

اشخاص	تعریف مربی‌گری
ICF (2012)	فدراسیون بین‌المللی مربی، مربیگری را همکاری با افراد در یک فرایند فکری و خلاق تعریف میکند که افراد را به افزایش دادن توانایی شخصی و حرفه‌ای خود ترغیب می‌کند. مربی‌گری فرد را به عنوان متخصصی در زندگی و کارش محترم می‌شمارد بر این باور است که مشتری خلاق مدبر و کاردان است.
کندی (۲۰۰۹)	مربیگری هنر تسهیل یادگیری، عملکرد و بهسازی است و پیرامون تحقق نتایج بحث میکند. مربیگری به فرد کمک میکند موانع را از راه بردارد، آنچه را که می‌خواهد مشخص کند، اهداف را بر اساس مقاصد و ارزش آنها تنظیم کند.
مارشال گلد اسمیت (۲۰۱۲)	مربیگری استقرار مجموعه‌ای از رفتارهاست و به رهبران موفق در جهت تغییر رفتار مثبت و پایدار خود، کارکنان و سازمان کمک میکند.
آنتونی گرانت (۲۰۰۸)	آنتونی گرانت معتقد است مربیگری فرایندی نظام مند و مبتنی بر همکاری است که نتیجه‌گرا و متمرکز بر راه حل است و در آن مربی به کارآموز در ارتقای عملکرد، تجربه، خودآموزی و رشد شخصی کمک میکند.

چיستی مربی گری و شرایط آن



برخی شرایط و ویژگی هاست. به عبارتی دیگر تا شرایط و الزامات مربی گری در سازمان وجود نداشته باشد نمی توان از این شیوه به خوبی استفاده کرد. این شرایط و ویژگی ها را می توان بطور کل به سه دسته تقسیم نمود:

۱- شرایط و ویژگی های فردی: آمادگی و پذیرش فرد برای مربی گری (عوامل شخصی مربی، عوامل انگیزشی)
۲- شرایط و ویژگی های سازمانی (فرهنگ و جو سازمانی موجود)

۳- شرایط و ویژگی های مربی (مهارت های لازم برای مربی گری از جمله مهارت های گوش دادن، پرسیدن سوالات موثر و کارآمد، ایجاد و حفظ روابط، مطالعه رفتار کلامی، ایجاد تعهد و تعیین هدف).

بررسی های اخیر از ۵۳۰ سازمان در بریتانیا نشان می دهد که ۷۸ درصد از سازمان های آن کشور از فرایند مربی گری استفاده می کنند و اینکه مربی گری سریع ترین رویکرد در حال رشد نسبت به اجرا و ارائه آموزش است. با توجه به نقش حساس آموزش عالی در توسعه و پیشرفت جوامع، مدیران این سازمان به عنوان مربی باید بتوانند اهداف افراد را در راستای استراتژی سازمانی قرار دهند و با تأکید بر نقاط قوت در آنها احساس مسئولیت برای رشد، پیشرفت، به فعلیت رساندن استعدادها و یادگیری بیشتر را در کارکنان خود بیدار و در نتیجه بهره وری آنان را بالا ببرند.

مربی گری یک رابطه حمایتی میان مربی و فرد تحت مربی گری (مربی) است که سطح گسترده ای از مهارت های رفتاری و فنون و روش ها را برای کمک به فرد در کسب اهداف تعیین شده متقابل به منظور عملکرد حرفه ای، رضایت شغلی و در نهایت بهبود اثربخشی سازمانی در چارچوبی توافقی فراهم می کند. برخی از دلایل نیازمندی و رویکرد سازمان ها به مربی گری به شرح زیر است:

- رکود ناشی از عملکرد ضعیف سازمان ها و اهمیت موضوع کاهش هزینه های سازمانی؛
- عدم پاسخگویی آموزش های معمول همانند کلاس های حضوری و مجازی یک طرفه و لزوم توجه به آموزش های بازخوردی و شاگرد محور؛

- ترویج کوچک سازی در سازمان ها و اهمیت کار کارشناسی و تحلیل گری در سازمان ها، پالایش سازمان ها از نیروهای ضعیف و تکیه روزافزون بر اقلیت نیروی ارزشمند؛
- افزایش رقابت و سرعت در کسب و کار و نیاز به رهبران تغییر در سازمان ها و نیز به افراد سازگار با تغییر؛
- هجوم افراد جوان و استعداد درخشان به سوی سازمان ها و اهمیت نیازهای توسعه ای آن ها (مدیریت استعدادهای)؛

- ظهور ایده متعالی مدیریت دانش و اهمیت موضوع حفظ و گسترش دانش سازمانی و اهمیت روزافزون موضوع تبدیل دانش به دانایی به عنوان یک مقوله مدیریتی فرهنگی. فرایند مربی گری، خلاء موجود میان سطح عملکرد فعلی و سطح عملکرد مطلوب یک فرد یا گروه را شناسایی و پر می کند. در مقام یک مربی، می توان از طریق ارزیابی دوسویه عملکرد، گفتگو در مورد وضعیت موجود، مشخص کردن اهداف قابل حصول و ارائه حمایت های لازم در جهت اجرای برنامه عملی به فرد یاری داد.

مربی گری به سازمان ها و مؤسسات آموزشی کمک می کند تا با تغییرات کنار بیایند، چون به مسئولین اجرایی و کارکنان کمک می کنند تا با هم ارتباط داشته باشند. این امر باعث ایجاد تعهد، احساس وظیفه و مسئولیت می شود. مطالعات نشان می دهند که فرهنگ مربی گری می تواند محیط کاری استاد-دانشجو را ایجاد کند که کارکنان به شراکت، همکاری و داشتن وظیفه متقابل ترغیب شوند. اجرا و پیاده سازی مربی گری در یک سازمان ملزم به وجود



الگوهای مربی‌گری در تربیت معلم

مهدی نامداری پژمان

گذاشته می‌شود. سپس بر اساس این نظریه (ها) طراحی آموزشی صورت می‌گیرد و در نهایت بازخوردهای ناشی از مشاهدات کلاسی ارائه می‌شود و دوباره بر اساس نظریه (ها) مسیر بعدی تعیین می‌شود.

الگوی مربی‌گری

الگوی مربی‌گری مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها برای توسعه دهندگان حرفه‌ای است که حمایت‌های مستمری برای دانشجومعلم‌ان فراهم می‌آورند. این حمایت‌ها شامل طرح‌های برنامه‌ریزی شده برای ارتقای مشارکت می‌شود و راهبردهای خاصی برای طراحی، درک، و تأمل در عمل حرفه‌ای معلم است. فارغ از این که کدام الگو را در مربی‌گری استفاده کنیم، همه آن‌ها شش ویژگی مشترک دارند:

۱. تعریف نقش برای مربی
۲. دانش‌سازی برای دانشجومعلم‌ان
۳. انتخاب راهبردهای آموزشی
۴. تولید طراحی‌های آموزشی
۵. تأمل بر کیفیت آموزشی
۶. ارزیابی یادگیری دانشجومعلم

انواع الگوها:

بر اساس میزان مداخله مربی، شش نوع الگوی مربی‌گری می‌توان مشخص کرد (شکل ۲).

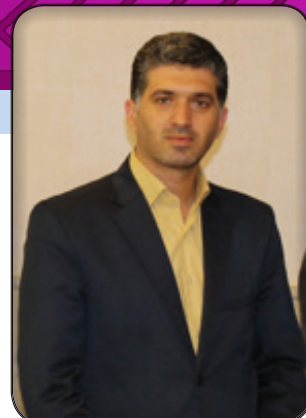
بیشتر	مربی‌گری نومعلم‌ان
	مربی‌گری همگنان
	مربی‌گری شناختی
	مربی‌گری موضوع خاص
	مربی‌گری برنامه خاص
کمتر	مربی‌گری مبتنی بر اصلاحات

شکل ۲- انواع الگوهای مربی‌گری

۱- مربی‌گری نومعلم‌ان

تشریح: این نوع، شامل رویکردی است که یک فرد مبتدی را به یک معلم با تجربه مرتبط می‌کند. پس می‌توان آن را فردگرایانه نامید و راهی مطمئن برای نومعلم‌ان برای

سیستم حمایت حرفه‌ای طی دو دهه گذشته، تمرکز زیادی روی اصلاحات در آماده‌سازی معلم‌ان به منظور بهبود نتایج یادگیری برای دانش‌آموزان وجود داشته است. بحث‌ها



و پیشنهاد های مطرح شده در این زمینه، دیدگاه‌های مختلفی درباره فرآیند یادگیری برای آموزش، مبانی دانش برای تدریس، و روال‌ها و شیوه‌های تدریس در کلاس درس ارائه داده است. برای فهم این دیدگاه‌ها باید رویکردی بر فرایندهای عمل محور کل نگرانه^۱ در یادگیری برای تدریس داشت. این رویکرد، دانش آکادمیک نظریه‌ها، فن تربیت و برنامه درسی را با تجارب موقعیت‌های واقعی که شامل تحقیق کانونی^۲، مشاهده مستقیم و عمل هدایت شده است را تلفیق می‌کند. در این دیدگاه، داوطلبین معلمی یاد می‌گیرند تا از دانش آکادمیک برای تفسیر و ترجمه دانش از مشاهدات کلاسی خود استفاده کنند و آن را به فعالیت‌های تربیتی مبتنی بر استانداردها و منطبق با اهداف تبدیل کنند. روش اساسی بر ای دستیابی به این هدف، مربی‌گری است. مربی‌گری راهبردی برای اجرای سیستم حمایت حرفه‌ای معلم‌ان است؛ سیستمی که شامل تحقیق یا تئوری، ارائه و نمایش، تمرین و بازخورد است. جویس و شورز (۲۰۰۲) سیستم حمایت حرفه‌ای را معرفی کرده‌اند که چهار مرحله دارد (شکل ۱)



شکل ۱- سیستم حمایت حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان

در مرحله نظریه، یکی یا چند و یا تلفیقی از نظریات درباره عمل حرفه‌ای تدریس شناسایی و به دانشجومعلم‌ان ارائه می‌شود. این مرحله عمل فکورانه و متأملانه صورت می‌گیرد و ویژگی‌های بارز و نقاط ضعف نظریه (ها) به معرض نقد

۱. Holistic practice-based approach

۲. Focused inquiry

الگوهای مربی‌گری در تربیت معلم

به اشتراک گذاشتن ناکامی‌ها و ابهامات فراهم می‌آورد. طرفین بر عناصر (پیچ و مهره‌های) تدریس در یک موقعیت خاص تمرکز دارند؛ فلذا جلسات مشترک برای برنامه‌ریزی ادامه مسیر برگزار می‌کنند. مربی‌گری نومعلمان فرایندی زمان‌بر است و انعطاف‌پذیری بالایی در مراحل اجرای آن وجود دارد.

مراحل مربی‌گری همتایان

- ۱- تشکیل تیم
- ۲- تشکیل جلسه تیمی برای بحث روی اهداف و طراحی‌های آموزشی
- ۳- مشاهده تدریس یکدیگر بر اساس طراحی‌های آموزشی
- ۴- تأمل و بازنگری پس از مشاهده تدریس

فعالیت‌ها	ویژگی‌ها
تعریف نقش برای مربی	• همتایان یکدیگر را مربی‌گری میکنند. • نشان دادن (نمایش) راهبرد های آموزشی
دانشسازی برای معلمان	• نشست های برون مدرسه ای با یک تسهیل گر بیرونی • مشاهده تدریس
انتخاب راهبردهای آموزشی	• تلاش مشترک و رو به جلو از سوی مدیر و تسهیل گر بیرونی • تمرکز بر سطح مدرسه
تولید طراحی های آموزشی	• مشارکت با تیم های مربی‌گری
تأمل بر کیفیت آموزشی	• تأمل شخصی
ارزیابی یادگیری معلم	• ارزیابی های حاصل از پیشرفت دانش آموزان • نظرات همکاران • مصاحبه

۳- مربی‌گری شناختی

تشریح: در این روش مربیان روش‌های تعامل فردی شبیه آنچه توسط مشاوران انجام می‌شود را یاد می‌گیرند. هدف این رویکرد این است که یادگیری خودرهبی در معلمان تسهیل گردد. ویژگی اساسی این رویکرد، انعطاف‌پذیری بالا برای دستیابی به اهداف است؛ فلذا دقیقاً مشخص نمی‌کند چگونه و چه چیز باید تدریس شود.

مربیان شناختی ویژگی‌های زیر را دارا هستند:

- با معلمان در طراحی و آموزش مشارکت دارند.
- به ساخت دانش و مهارت در بیرون از مدرسه و کلاس کمک می‌کنند.
- کیفیت تدریس را کشف می‌کنند.
- مربی‌گری دارای یک چرخه است (شکل ۳) که رشد و توسعه فردی مداوم را به دنبال دارد.

فعالیت‌ها	ویژگی‌ها
تعریف نقش برای مربی	• حمایت و یا ترغیب به کار در یک مدرسه یا منطقه • حمایت آگاهانه برای بستر سازی تجربه اندوزی
دانش سازی برای معلمان	• حمایت خارج از محیط مدرسه برای فهم الزامات، رویه‌ها و برنامه درسی
انتخاب راهبردهای آموزشی	• پیاده سازی آنچه انتخاب شده • سود حاصل از عمل آگاهانه
تولید طراحی های آموزشی	• فرصت‌های برنامه ریزی مشترک
تأمل بر کیفیت آموزشی	• مشاهدات و تأملات بر آموزش
ارزیابی یادگیری معلم	• ارزیابی های حاصل از پیشرفت دانش آموزان • نظرات همکاران • سنجش های مشاهده ای • مصاحبه

۲- مربی‌گری همتایان

تشریح: جویس و شاووز (۲۰۰۲)، بر این عقیده‌اند که در مربی‌گری همتایان، مشاهده‌کنندگان مربی‌گری را از این طریق می‌آموزند. ویژگی خاص این رویکرد این است که معلمان مربی‌گری را به عنوان تهدید یا نظارت بیرونی در نظر نمی‌گیرند. از آن‌جا که معلمان مربی‌گری یکدیگر می‌شوند، روابط منسجمی بین آن‌ها به وجود خواهد آمد. توافق بین معلمان در این روش بسیار مهم است، پس مربی‌گری همتایان اتکای زیادی بر راهبرد خاصی دارد و کنترل‌های کیفی و کمی برای اجرای این راهبردها باید ایجاد شود.

الگوهای مربی‌گری در تربیت معلم



شکل ۳- چرخه مربی‌گری شناختی

۴- مربی‌گری موضوع خاص

تشریح: در این رویکرد مربی‌گری برای یک حوزه خاص و موضوعی محدود تعیین می‌شود؛ فلذا می‌توان آن را به استانداردهای خاص آن حوزه مرتبط کرد. انعطاف‌پذیری بالا مثل رویکرد شناختی در این رویکرد یک اصل مهم است و هیچ رویکرد مشخصی برای اجرا وجود ندارد. هر دو نوع سنجش رسمی و غیر رسمی را می‌توان برای آن به کار برد. آن چه منتسب به این نوع مربی‌گری است، «نیاز به مفهوم سازی برنامه درسی» است و ابزار این کار نقشه مفهومی است. نقشه مفهومی، به معلمان کمک می‌کند از ارتباط افقی کلاس‌ها و ارتباط عمودی موضوع مطمئن شود.

فعالیت‌ها	ویژگی‌ها
تعریف نقش برای مربی	• کمک و راهنمایی به معلمان برای حرکت از فهم موجود به فهم مطلوب
دانش سازی برای معلمان	• مشورت کردن با معلمان، مبتنی بر نیازهای گزارش شده از طرف آنان
انتخاب راهبردهای آموزشی	• تشریک مساعی با معلمان بر اساس اهداف فردی خودشان
تولید طراحیهای آموزشی	• تشریک مساعی با معلمان بر اساس اهداف فردی خودشان
تأمل بر کیفیت آموزشی	• برگزاری نشست‌های تأملی با مربی که به مطالب گوش میدهد و از خودتأملی حمایت میکند.
ارزیابی یادگیری معلم	• انتخاب شواهدی به صورت مشارکتی برای مطابقت با اهداف شخصی معلم

فعالیت‌ها	ویژگی‌ها
تعریف نقش برای مربی	• اطمینان از اجرای تمرین‌ها و اعمال اثر بخش و پایش پیامدهای یادگیری
دانش سازی برای معلمان	• مرتبط بودن با فهم عمیق برنامه درسی و استانداردها
انتخاب راهبردهای آموزشی	• مبتنی بر موضوع خاص • در ارتباط با مفاهیم پسین و پیشین
تولید طراحیهای آموزشی	• توسعه برنامه درسی مشارکتی • نقشه مفهومی برنامه درسی
تأمل بر کیفیت آموزشی	• مشاهده متمرکز
ارزیابی یادگیری معلم	• ارزیابی‌های مبتنی بر توسعه معلم



آموزش هدایت محور از منظر سازاگرایان



حیدر کریمیان، دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

مقدمه

نظریات یادگیری رفتارگرایی، شناخت گرایی و سازه گرایی سه نظریه ی مهم یادگیری اثر گذار بر جریان تعلیم و تربیت هستند. این نظریات در بستر زمان شکل گرفته و

اهمیت پیدا کرده اند. همزمان با شکل گیری جنبش مدرنیته و طرح وحدت معرفت شناسی در علم، نظریه ی رفتارگرایی مطرح و به دنبال آن و به نوعی انتقاد نسبت به افراطی گرایی رفتارگرایی در تأثیر محیط بر یادگیری، شناخت گرایی در نظام های آموزشی جای خود را باز کرد. نظریه ی یادگیری سازه گرایی با رویکردی کودک محور نیز از جنبش پس اثبات گرایی تأثیر پذیرفته و در دهه های اخیر نظریه ی غالب نظام های آموزشی بوده است. در ادامه به نظریه سازاگرایی در آموزش پرداخته خواهد شد.

نظریه سازاگرایی در آموزش

شیوه ادراک جهان پیرامون به چه صورت است؟ آیا انسان از طریق تجربه حسی یاد می گیرد یا به وسیله نیروی عقل؟ بحث بر سر شناخت انسان از دیرباز مسئله فیلسوفان و روانشناسان بوده و نظرات متفاوتی درباره ی شناخت انسان وجود دارد. برخی دیدگاه ها شناخت انسان را صرفاً امری عقلی می دانند و تأثیر تجربه را نفی می کنند؛ این گروه طرفدار عقل گرایی هستند. در مقابل این گروه، تجربه گرایان قرار دارند. تجربه گرایان شناخت را ناشی از تجربه می دانند و سهم عقل و ادراک انسان را در شناخت کم اهمیت جلوه می دهند. اما در این میان دیدگاه میانی دیگری شکل گرفته که در دنیای روانشناسی، ژان پیاژه و ویگوتسکی از معروف ترین چهره های آن هستند. این نظریه هم به نقش انسان و هم به تجربه حسی وی اهمیت می دهد و شناخت را ناشی از تعامل انسان با محیط می داند؛ یعنی انسان در تعامل با محیط دانش خود را می سازد و هر فرد شخصاً تفسیری از واقعیت در ذهن خود شکل می دهد. رویکرد مذکور تحت عنوان سازه گرایی یا ساختن گرایی مطرح شده است. البته مطالعه فلسفه نشان می دهد که این دیدگاه توسط سقراط مطرح شده و روسو، جان دیویی، برونر، آزوبل و روانشناسان گشتالت از آن حمایت کرده اند. بنیان های فلسفی نظریه سازه گرایی نیز با رویکردهای رفتارگرایی و شناخت گرایی متفاوت است. در واقع سازنده گرایی از نظر فلسفی در نقطه مقابل رفتارگرایی و شناخت گرایی که هر دو دارای زیربناهای فلسفی رئالیستی

الگوهای مربی گری در تربیت معلم

۵- مربی گری اصلاحات محور

این رویکرد، بر خلاف سایر الگوها، تغییرپذیرتر و تکاملی تر است. اهداف ممکن است با توجه به داده های ارزیابی در طول زمان تغییر کند. برای مثال، مؤسسه تربیت معلم تشخیص می دهد که فعالیت های انجام شده، نتایج قابل قبولی نداشته است. با بهره گیری از رویه های جامع نگرانه و عقلایی، رویکردی کیفی برای ارتقای سطح آموزشی اتخاذ و مداخلات لازم را به کار می بندد. مدیران متعهد به افزودن زمان آموزش و ارزیابی در سطح مؤسسه می شوند.

فعالیت ها	ویژگی ها
تعریف نقش برای مربی	• مربی به عنوان هدایت کننده و ارشاد گر
دانش سازی برای معلمان	• فهم عمیق روش تحقیق علمی • اجرای آموزش گروهی • اجرای آموزش گروهی، آموزش گروهی متمایز و مداخله متمرکز
انتخاب راهبردهای آموزشی	• مؤسسات فرصت های یادگیری را برای آموزش گروهی انتخاب میکنند. • دانشکده های تربیت معلم، روش های آموزشی را برای مداخلات متمرکز انتخاب میکنند. • مؤسسات تربیت معلم برای استراتژی های آموزشی، آموزشهای متمایز انتخاب می کنند.
تولید طراحی های آموزشی	• مشارکت بر اساس سال های دانشگاه و هدایت شده توسط مربی
تأمل بر کیفیت آموزشی	• مشاهده مستقیم • مشاهده غیر مستقیم
ارزیابی یادگیری معلم	• سیستم های ارزشیابی روا و پایا برای پویشگری و پایشگری پیشرفت و نتایج • ارزیابی غیر رسمی برای هدایت آموزش متمایز

آموزش هدایت محور از منظر سازاگرایان

نظریه؛ تأکید بر واقعیت روانشناختی، تفسیر شخص در جریان یادگیری مورد نظر است. برای شکل گیری تفسیر شخصی فضای تعامل فردی و اجتماعی را مطرح کردند. کلاس درس را به عنوان محلی برای فعالیت فراگیر جهت ساختن دانش و رشد تفکر در نظر می گیرند، دانشی که در پیوند با زمینه ذهنی و زبانی دانش آموز باشد، تا اینکه کلاس به محلی برای انتقال واقعیت های بیگانه با فضای ذهنی دانش آموز تبدیل شود.

سازه گرایان کلاس درس را با مسائل اجتماعی نیز پیوند می زنند و آن را گام اول در جهت تمرین آزادی، انسانگرایی و تحول اجتماعی می دانند. دانش آموز از طریق تجزیه و تحلیل مسائل سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، مفاهیم مورد نظر را می آموزد. آنها با استفاده از روش مباحثه به کاوش می پردازند، مواضع خود را بازسازی و یا وضع جدیدی اتخاذ می کنند. دانش آموزان در این نگرش عناصری هستند که می توانند فعالانه در مسائل اجتماعی مشارکت کنند و یا در تغییرات اجتماعی مؤثر باشند. نقش معلم در این رویکرد فراهم کردن زمینه ارتباط بین مدرسه و جامعه و ایجاد فضایی مناسب است تا دانش آموزان به شرکت در بحث ها رغبت نشان دهند.

در تعلیم و تربیت سازه گرا به دلیل تمرکز بر مولفه های چون تعامل دو سویه معلم و دانش آموز برای مشارکت در ساختن دانش به صورت فردی و اجتماعی، محور قرار دادن تجارب کودک برای یادگیری پایدار و ترویج ارزش های دموکراتیک، شیوه آموزش معلم به سمت هدایت گری و راهنمایی جهت پیدا کرده است. نقش معلم باز تعریف شده و آموزش در راستای اندیشیدن و کشف دانش است. به تعبیر مونتسوری کار معلم کمک کردن به دانش آموز است تا به تنهایی انجام دهد. و یا با توجه به رویکرد پیازه کار معلم

هستند قرار دارد. نسبیت گرایی، فلسفه زیربنای نظریه یادگیری سازه گرایی است. نسبیت گرایان کاری به وجود یا عدم وجود واقعیت هستی خارج از ذهن انسان ندارند، بلکه بر واقعیت روانشناختی یا اجتماعی تأکید می کنند و آن را برداشت انسان از محیط می دانند. برخی ریشه سازه گرایی را در جنبش پس اثبات گرایی و پست مدرنیسم می دانند. بر این اساس نظریه سازه گرایی شناخت را حاصل تعامل فرد با محیط می داند. به نظر آنان در نتیجه تعامل انسان با محیط ساخت شناختی شکل می گیرد و به تدریج و طی تجربه های متوالی تغییر پیدا می کند. یادگیری انسان نیز با شکل گیری ساخت شناختی و تحول آن صورت می گیرد. انسان فعالانه در یادگیری مشارکت می کند و از طریق تعامل با محیط دانش خود را می سازد. پس سازه گرایی یک فلسفه یادگیری است که بر ساختن دانش توسط یادگیرندگان به صورت انفرادی یا اجتماعی اشاره دارد، و از این اندیشه حمایت می کند که دانش مستقل از معنی نسبت داده شده به تجربه که یادگیرنده یا جامعه یادگیرندگان می سازند، وجود ندارد.

سازه گرایی تحول اساسی در نظام آموزشی ایجاد کرد. با تأکید بر تجربه و فعالیت فراگیر در یادگیری، روش های مبتنی بر انتقال دانش را به چالش کشید. آموزش سنتی را به انباشت دانش در ذهن تقلیل داد و دست آورد آن را برای فراگیر ناچیز قلمداد کرد. به باور سازه گرایان در روش سنتی فراگیر منفعل است، نقشی در فرایند یادگیری ندارد. و صرفاً دریافت کننده مطالب و محتوای آموزشی است. محتوای آموزشی که با زمینه ذهنی و شناخت یادگیرنده بی ارتباط است. بنابراین جو حاکم بر کلاس های با رویکرد آموزش سنتی، معلم محور و اقتدارگرا است. سازه گرایان این شیوه آموزش را همسو با روح واقعی آموزش نمی دانستند و در مقابل به کلاس های دانش آموز محور گرایش پیدا کردند. آموزش را فرصتی در جهت رشد ابعاد مختلف شخصیت در نظر گرفتند و هدف آن را انتقال حقیقت نمی دانند، بلکه جستجوی حقیقت می دانند. از سوی دیگر بنا به فلسفه زیربنای این



آموزش هدایت محور از منظر سازاگرایان

رفتن از اعتماد به دانش اثبات گرایانه ای است که مبنای اقتدار دریافت گردیده و سپس متضمن آزمایش اصیل و تفکر انتقادی و قضاوت و داوری است.

بر این اساس دیدگاه ها نسبت به تعلیم و تربیت متأثر از فلسفه تعلیم و تربیت حاکم دچار تغییر شده و نوع نگاه به معلم از فردی که به انتقال محتوا می پرداخته تا به اکنون که معلم را راهنمای آموزشی و به قول راجرز «تسهیل کننده یادگیری» و به باور سازاگرایان اجتماعی «مشارکت کننده در فرایند یادگیری» می دانند، تغییر کرده است. رویکرد تسهیل کننده یادگیری و راهنمای دانش آموز مورد تأکید سازه گرایان است.

فراهم نمودن شرایط و بستر لازم است تا دانش آموز در تعامل با محیط تجربه کسب کند، بر تجربه خود تأمل کند و مجدد آن را بازسازی کند. پس معلم مرشدی است که راه را نشان می دهد و تلاش می کند تا دانش آموز موانع را به فرصت تبدیل کند و مسئله گشایی را یاد بگیرد. به عبارتی نقش اقتدار گرایانه معلم در رویکرد سنتی به نقش همیاری و راهنمای یادگیری تبدیل می شود. زیرا اقتدارزایی معلم در فرایند آموزش لازمه شکل گیری تعامل کلاسی معلم و دانش آموز است. لذا معلمان باید برای گفتگوی انتقادی با دانش آموزان و برقراری این گفتگو میان دانش آموزان متعهد شوند. این کار مستلزم کمک به دانش آموزان برای فراتر

تفاوت های منتورینگ و کوچینگ

در این محیط مرشد، احساس امنیت می کند و می تواند مسائل واقعی اثرگذار بر موفقیتش را به اشتراک بگذارد. روابط موفقیت آمیز ارشادگری از ۹ ماه تا یکسال طول می کشد.

تفاوت ۳

مربی گری مبتنی بر عملکرد است. هدف مربی گری بهبود عملکرد فرد در کار است. این هدف شامل ارتقاء مهارت های فعلی یا کسب مهارت های جدید است. وقتی مربی موفق به کسب مهارت ها می شود، دیگر نیازی به مربی ندارد. ارشادگری مبتنی بر توسعه است. هدف آن توسعه فرد نه تنها برای شغل فعلی، بلکه برای آینده است. این تمایز، بین نقش مدیر و ارشادگر را مشخص می کند. همچنین امکان ایجاد اختلاف بین مدیر و مرشد را کاهش می دهد.

به اشتراک بگذارد. اگرچه ممکن است اهداف یادگیری یا شایستگی های خاصی به عنوان مبنایی برای ایجاد رابطه مد نظر قرار گیرد، اما تمرکز آن فراتر از این حوزه ها است و مواردی همچون تعادل کار-زندگی، اعتماد به نفس، خود-ادراکی و نحوه تأثیر شخص بر حرفه را شامل می شود.

تفاوت ۲

مربی گری کوتاه مدت است. یک مربی می تواند با موفقیت در یک بازه زمانی کوتاه مثلاً چند جلسه با مربی مشارکت داشته باشد. مربی گری، بسته به هدف از رابطه مربی گری و مدت زمانی که مورد نیاز است طول می کشد. ارشادگری بلند مدت است. استقرار موفقیت آمیز ارشادگری، نیازمند زمان است تا طرفین همدیگر را بشناسند و محیط قابل اعتمادی ایجاد شود.

درباره تفاوت بین دو واژه منتورینگ (ارشادگری) و کوچینگ (مربی گری) بحث های مختلفی شده است. در اینجا قصد داریم این تفاوت ها را در پنج حوزه اساسی مورد بررسی قرار دهیم:

تفاوت ۱

مربی گری تکلیف محور است. تمرکز روی مسائل خاص و ملموسی مانند مدیریت موثرتر، صحبت کردن به صورت دقیق تر و یادگیری نحوه تفکر راهبردی دارد. این امر نیاز به یک متخصص محتوا (مربی) دارد که بتواند به مربی در مورد نحوه توسعه این مهارت ها آموزش دهد. ارشادگری رابطه محور است. سعی بر فراهم آوردن محیطی و جو امن دارد تا از آن طریق فرد مورد ارشادگری (مرشد) تمامی مسائلی را که بر موفقیت حرفه ای و شخصی اش اثرگذار است را

COACHING



تفاوت های منتورینگ و کوچینگ

تفاوت ۴

مربی گری نیاز به طرح ندارد. مربی گری می تواند تقریباً بلافاصله در مورد هر موضوع انجام شود. اگر یک مؤسسه بخواهد مربی گری را به گروه بزرگی از افراد ارائه دهد، قطعاً به میزانی از طراحی برای تعیین سطح صلاحیت، تخصص مورد نیاز و ابزارهای ارزیابی نیاز است، اما لزوماً نیازمند زمانی طولانی برای اجرای برنامه مربیگری نیست.

ارشادگری نیازمند فاز طراحی است. مرحله طراحی برای تعیین هدف راهبردی برای ارشادگری، حوزه های تمرکز روابط، الگوهای ارشادگری خاص، و عناصر خاصی که هدایت گر روابط به ویژه فرایندهای تطبیق است.

تفاوت ۵

مدیر در دسترس مربی، یک شریک حیاتی در مربی گری است. مدیران با ارائه بازخوردها در حوزه های عمل مربی و زمینه هایی که نیازمند بهبود است، مربی گری می کنند. مربی از این اطلاعات برای هدایت فرایند مربی گری استفاده می کند.

در ارشادگری، مدیر در دسترس، به طور غیرمستقیم درگیر می شود. اگر چه او می تواند پیشنهادهایی به کارکنان خود در مورد چگونگی استفاده

بهتر از تجارب ارشادگری ارائه دهد، مدیر هیچ ارتباطی با ارشادگر ندارد. آن ها به هیچ وجه طی ارشادگری هیچ ارتباطی با هم ندارند. این امر به حفظ یکپارچگی روابط مشاوره ارشادگری کمک می کند.

چه زمانی مربی گری را استفاده کنیم؟
• هنگامی که یک مؤسسه در تلاش است صلاحیت های خاص افراد خود را با استفاده از ابزارهای مدیریت عملکرد توسعه دهد.

• هنگامی که یک مؤسسه دارای تعدادی از افراد با استعداد است که انتظارات را برآورده نمی کنند.

• هنگامی که یک مؤسسه یک سیستم یا برنامه جدید را به کار می گیرد.

• هنگامی که یک مؤسسه دارای یک گروه کوچک از افراد (۵ تا ۸ نفر) است که نیاز به افزایش صلاحیت در حوزه های خاص دارند.

چه زمانی ارشادگری را استفاده کنیم؟
• هنگامی که یک مؤسسه به دنبال توسعه رهبران و استعدادهای خود به عنوان بخشی از برنامه جانشین پروری است.

• هنگامی که یک مؤسسه به دنبال توسعه کارکنان خود برای حذف موانعی است که مانع موفقیت آن ها



می شود.

• هنگامی که یک مؤسسه به دنبال توسعه جامع کارکنان خود برای کسب مهارت ها صلاحیت های خاص اضافی است.

• هنگامی که یک مؤسسه به دنبال حفظ و نگهداری تخصص و تجربه درونی خود در کارکنان برای نسل های آینده است.

• هنگامی که یک مؤسسه می خواهد نیروی کاری تولید کند که تعادل حرفه ای و شخصی حفظ نماید.



تأملی فلسفی در مربی‌گری دانشجو معلمان و بررسی نقش‌ها،
صلاحیت‌ها و معرفی مدل رشد

حمید احمدی هدایت، دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شاهد



مقدمه

فلسفه هر مربی تکیه گاه اعمال تربیتی اوست. بی فلسفه بودن مترادف با بی ایمانی و خالی از ارزش بودن است. حال می‌توان گفت وقتی عنوان می‌شود مربیان در باب مسائل آموزش و پرورش فلسفه‌ای دارند، چیست. در این مقام فلسفه، عبارتست از به دست آوردن یک التفات توأم با معنی به اشیا و حوادث و داشتن هدف و تعهد رضایت‌مندانه، برای هدایت فعالیت‌های خود به عنوان مربی است. برخی فلاسفه آموزش و پرورش خود را متعهد می‌دانند که به مربیان دوراندیش کمک کنند تا فلسفه‌های تربیتی شخصی‌شان را بیابند. به هر حال داشتن یک فلسفه شخصی آموزش و پرورش برای فعالیت‌های تربیتی اندیشمندانه و دارای معنی، بسیار مهم است. یک مربی مطلوب، مربی‌ای است که برای کارهایی که انجام می‌دهد دلایل کافی و فلسفه محکمی داشته باشد و شرط استحکام فلسفه، داشتن اطلاعات کافی و علم به قوانین حاکم بر احوال انسانی است. فلسفه جهت عمل را روشن و آن را قانع‌کننده و موجه می‌سازد. پس بدیهی است یک مربی که نقش هدایت دانشجو معلمان را برای نقش معلمی بر عهده دارد باید در کار خود فلسفه شخصی متناسب و همسو با نظام معیار اسلامی* داشته باشد. بدیهی است در این صورت با "کارگزاران فکوری" سروکار خواهیم داشت که به جای تبعیت بی‌چون و چرا از سنت‌های جاری و متعارف، تجربه کورکورانه آزمایش و خطای مکرر یا پیروی محض دستورالعمل‌های "از بالا به پایین" سیاست‌گذاران و متخصصان تربیتی، خود به طور آگاهانه و در چارچوب "فلسفه شخصی" خویش با مسائل تربیتی خاص موقعیت خود روبرو شده و آن‌ها را حل و فصل نمایند. در این راستا پس از تأمل بر روی مفهوم مربی‌گری که می‌تواند در مسیر هدایت دانشجو معلمان مفید واقع شود. به گستره دانش، مهارت و رفتارهای مربی که در مسیر فلسفه شخصی‌اش موثر است خواهیم پرداخت و در ادامه نقش‌های یک مربی طرح و مدل رشد در زمینه مربی‌گری معرفی خواهد شد.

در یک نگاه کلی مربی‌گری را می‌توان به عنوان کمک به کسی برای یادگیری به منظور بهبود بخشیدن به عملکرد او توصیف کرد. مربی‌گری صدور دستورالعمل نیست بلکه کمک کردن، نشان دادن، بازخورد دادن، توضیح دادن و تشویق کردن است. مربیان، معلمان (دانشجو معلم یا معلم دانشجویمان) را می‌توانند به سویی هدایت کنند که از نقش اجرایی سخنران صرف و انتقال اطلاعات کتاب‌های درسی، که از برجسته‌ترین ویژگی‌های روش‌های سنتی

هستند، بیرون آورده و آن‌ها را وارد نقش‌های حرفه‌ای تری کنند که توانایی این را داشته باشند که یادگیرندگان

خود را به جای تبدیل کردن به نوار صوتی، به انسان‌هایی فعال تبدیل سازند که می‌توانند تفکر و تعقل را تجربه کنند. بنابراین نمی‌توان چنین امر خطیری را به عهده شخصی نهاد که صلاحیت لازم را برای این امر را نداشته باشد.

صلاحیت‌های اصلی مربی‌گری

دانش: به عنوان یک مربی شما باید بدانید که ...

۱- فرایند مربی‌گری چه چیزهایی را شامل می‌شود.

۲- چه مدل‌هایی از مربی‌گری می‌توانند نقش شما به عنوان مربی را پشتیبانی کند.

۳- مربی باید چه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای را در خود بهبود دهد

۴- چگونه مربی باید مربی‌گری روابط را مدیریت کند.

۵- چگونه باید مرزهایی را ایجاد کند.

۶- مردم چگونه یاد می‌گیرند و چگونه می‌توانند خود را با شیوه‌های متفاوت یادگیری وفق دهند.

مهارت‌ها: به عنوان یک مربی شما باید بتوانید که ...

۱- گوش فرا دهید

۲- در سطوح مختلفی ارتباط برقرار کنید

COACHING



* مبانی و ارزش‌های مبتنی بر دین حق یا سازگار با آن؛ نظام معیار حیات طیبه، مشتمل بر سلسله مراتبی از ارزش‌هاست که نه تنها همه آن‌ها به لحاظ اهمیت و اولویت تحقق در یک سطح و مرتبه نیستند، بلکه پذیرش برخی از ارزش‌های اساسی نظام معیار دینی متوقف به شناخت و انتخاب دین حق نیز نیست؛ لذا شکل‌گیری این نوع زندگی در ابعاد مختلف، دارای مراتب متعدد است. این نظام معیار دینی ناظر به همه ابعاد زندگی انسان است؛ هرچند نسبت به پاره‌ای از این عرصه‌ها، به عرضه کلیات اکتفا و نسبت به بخشی دیگر، جزئیات را نیز ذکر کرده است، اما در عین حال، با توجه به توانایی عقل و تجربه بشری، دین هرگز درصدد پاسخ‌گویی به همه نیازهای انسان، بدون تکیه بر این توانایی، بر نمی‌آید و نقش مکمل (و نه جایگزین) را برای عقل و تجربه بشر ایفا می‌نماید.

تاملی فلسفی در مربی گری دانشجو معلمان و بررسی نقش ها، صلاحیت ها و معرفی مدل رشد



هدایت و مراقبت: هدایت، به معنای راهنمایی کردن فردی دیگر در امتداد مسیری است که آن ها را از جایی که در حال حاضر در آن قرار دارند به جایی که می خواهند باشند هدایت می کند، و محیطی ایمن و حمایت کننده بدون حاشیه ها و حواس پرتی های غیرضروری یا تداخل هایی از محیط بیرونی، فراهم می آورد.

آموزش: آموزش با کمک به فرد جهت توسعه استعداد ها و مهارت های شناختی مرتبط است و تأکید بر یادگیری است. بر روی کسب مهارت های عمومی تمرکز دارد و بر توانایی عمل کردن در موقعیت های خاص متمرکز نمی شود. یک معلم به یک فرد کمک می کند تا استراتژی های جدیدی برای تفکر و عمل توسعه دهد.

نظارت: یک معلم تعلیم می دهد، در حالیکه یک مربی بازخوردهای رفتاری ویژه ای را فراهم می کند تا به یک فرد کمک کند که فرد بتواند رشد کرده یا یاد بگیرد. از طرف دیگر مربیان ما را به نحوی راهنمایی می کنند تا شایستگی های ناشناخته خود را کشف کنیم، و اعتقادات و ارزش ها را غالباً از طریق مثال هایی از جانب خودشان، تقویت کنیم.

حمایت: حمایت، به معنای ایجاد بستری است که در آن دیگران می توانند عمل کنند، رشد کنند و بهتر شوند. حمایت، درباره بهبود هویت و ارزش های اصلی، آگاه سازی و ایمن سازی استعداد های درونی دیگران است. این شامل تعهد به ارتقاء چیزی است که هم اکنون در یک فرد یا گروه وجود دارد، اما هنوز با تمام ظرفیت خود بروز نیافته است.

آگاه سازی: آگاه سازی چیزی فراتر از مربیگری، یاددهی، تعلیم دادن، و حمایت است و سطحی از بصیرت، مأموریت و روحیه را می طلبد. یک آگاه ساز دیگران را از مأموریت ها

۳-سؤالات پژوهشگرانه بپرسید

۴-بدون عیب و نقص تأثیر گذارید

۵-بازخوردهایی را بدون اینکه حالت تهاجمی ایجاد کنید بدهید

۶-همدلانه عمل کنید

۷-در فرد و همچنین فرد تحت مربیگری خود اعتماد ایجاد کنید

۸-تعیین هدف را تسهیل کنید

۹-چالش برانگیز باشید

۱۰-دلسوز باشید

۱۱-همیشه بی عیب و نقص و به طور خیرخواهانه برای فرد تحت مربیگری عمل کنید.

رفتارها: به عنوان یک مربی شما باید ...

۱-خوداکتشافی را تشویق کنید

۲-به عنوان یک مدل و الگو عمل کنید

۳-قضاوت کننده نباشید

۴-از شوخ طبعی به طور مناسبی استفاده کنید

۵-توضیح دهید که شما تنوع را بیشتر می پسندید

۶-دوراندیشی و سیاست مداری از خود نشان دهید

۷-همیشه محرم اسرار باشید

۸-به دنبال برقراری اعتماد و عزت نفس در مشتری خود باشید

۹-دیگر منابع حمایت کننده را به مشتری خود نشان دهید

۱۰-به طور نقادانه موثر بودن خود فرد را ارزیابی کنید.

نقش های یک مربی در هدایت دانشجو معلمان

در کنفرانس بین المللی مربیگری اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۳ در ایتالیا، رابرت دیلتس (۲۰۰۳) یک جلسه اصلی با عنوان «از مربی تا آگاه ساز» برگزار کرد. او بدین صورت آغاز کرد که مربیگری فرایندی است که به فردی دیگر کمک می کند تا با نهایت استفاده از توانایی ها و استعدادهایش کاری را به انجام برساند. پیش فرض آن این نیست که مردم ضعیف هستند، بلکه فرض می کند مردم اینگونه نیستند و به آن ها کمک می کند تا نقاط قوت خود را شناسایی و آن ها را توسعه دهند. این از این فرض آغاز می شود که مردم پاسخ ها را دارند و اینکه نقش مربی این است که به فرد کمک کند تا به مقاومت ها و تداخل های درونی خود غلبه کند، رفتارها را ارزیابی و به آن ها پاسخ دهد و رهنمودها و راهنمایی هایی به فرد ارائه دهد. اما دیلتس اضافه می کند که یک مربی پنج نقش دیگر را نیز بر عهده دارد:

تأملی فلسفی در مربی‌گری دانشجو معلمان و بررسی نقش‌ها، صلاحیت‌ها و معرفی مدل رشد

و بصیرت‌های خودشان آگاه می‌سازد و بنابراین مربی باید بصیرت‌ها و مأموریت و هدف خود را نیز بشناسد.



مدل رشد (GROW*) برای مربی‌گری

مدل رشد، ابتدا توسط گراهام الکساندر (۲۰۰۵) ابداع شد و سپس توسط جوهان وایت مور (۲۰۰۹) مطرح شد، احتمالاً شناخته شده ترین مدل برای مربی‌گری است. هرچند وایت مور در زمینه مربی‌گری با عملکرد بالا در زمینه‌های ورزشی، توانست به شهرت برسد، با این حال این تکنیک به میزان زیادی انعطاف دارد که می‌تواند در هر جایی استفاده شود. همانند بسیاری از مدل‌ها، این مدل نیز ساختاری برای مکالمات مربی‌گری فراهم می‌کند که به منظور اطمینان از برخی اشکال بازده نهایی، طراحی شده‌اند.

۱-اهداف: در این مرحله، فرایند بر روی اهدافی تمرکز می‌کند که فرد تحت مربی‌گری، می‌خواهد به آن‌ها دست یابد، و این نیت او نه تنها در جلسات ویژه مربی‌گری، بلکه در دوره‌های زمانی طولانی تری صورت می‌گیرد.

۲-واقعیت: این زمانی برای اکتشاف و بررسی ماهیت واقعی مسأله و اطمینان یافتن از این است که جلسات براساس فرضیات اشتباه به بیراهه نرفته‌اند و اطلاعاتی جمع‌آوری شود که مسأله را واقعی تر می‌سازد. این زمانی برای حل مسأله و مشکل نیست.

۳-گزینه‌ها: این مرحله فرایند برای اکتشاف و بررسی گزینه‌های احتمالی از رفتارها و یا تصمیماتی است که منجر به راه حل صحیح خواهند شد.

۴-به نتیجه رسیدن یا اراده به خرج دادن: در این مرحله تمرکز، متوجه چیزهایی می‌شود که فرد تحت مربی‌گری به عنوان گام‌های ویژه‌ای برای رسیدن به هدف انجام خواهد داد. همچنین این مرحله‌ای است که موانع بالقوه مورد بررسی قرار می‌گیرند که ممکن است ایجاد شوند، و همچنین در این مرحله راه‌های غلبه بر این موانع مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و منابع مورد نیاز برای این کار و ماهیت حمایت‌های بیشتر، مورد توافق قرار می‌گیرند. مربیان می‌توانند بر مبنای این گونه مدل‌ها کارهای خود را در هدایت دانشجو معلمان به نقش معلمی استفاده نمایند.

معرفی کتاب

حرفه‌ای است. در ویراست دوم، بیش از 60 مرحله شامل چک لیست‌ها و راهنمای طراحی برای ناظران و مربیان و کلیه کسانی که درگیر آموزش معلمان هستند ارائه شده است. مربی‌گری در این کتاب به عنوان بنیاد تربیت معلم و عنصر اساسی معرفی شده است که نیازمند پایش و مراقبت مداوم است. به همین دلیل ابزارهای لازم برای این مراقبت ارائه شده است. در فصلی از این کتاب انواع مربی‌گری معرفی و بر مربی‌گری شناختی تأکید ویژه‌ای شده است.

روزآمدسازی استانداردهای مربی‌گری و ارشادگری، نحوه ارزیابی و سنجش و به ویژه سنجش تکالیف و فعالیت‌های دانشجو معلمان و استفاده از آن برای مربی‌گری شاه بیت این کتاب است و کلیه فصول به این بخش مرتبط است.

عنوان: مربی‌گری و ارشادگری دانشجو معلمان
سال اول

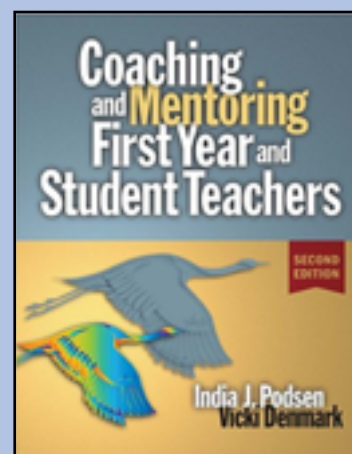
سال انتشار: 2016

تعداد صفحات: 208

زبان: انگلیسی

ناشر: Routledge

ویراست 2



این کتاب مشتمل بر نظریه‌ها، پژوهش‌ها و عملیات مرتبط با نحوه تعامل، راهنمایی و ترسیم مسیر شغلی و

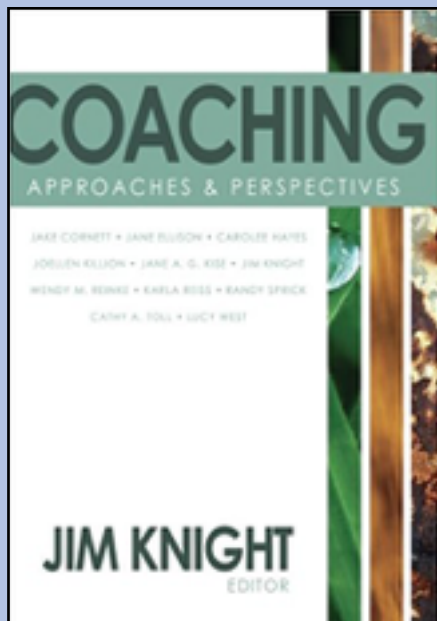
* G- Goal setting for the session as well as for the short and long term

R- Reality checking to explore the current situation

O- Options and alternative strategies, or course of actions

W- What is to be done, when and by whom and the will to do it

معرفی کتاب



عنوان: مربی‌گری: رویکردها و دیدگاه‌ها

سال انتشار: ۲۰۰۹

تعداد صفحات: ۲۴۰

زبان: انگلیسی

ناشر: Corwin Press

ویراست ۱

این کتاب با بهره‌گیری از نظرات متخصصان برجسته مربی‌گری در دنیا از جمله Joellen Killion, Cathy Toll, Jane Ellison, Randy Sprick, Jane Kise, Karla Reiss, Lucy West و Jim Knight روش‌های منحصر به فردی برای آموزش معلمان و رهبران ارائه می‌دهد. فصول کتاب، نقش مربیان و مربی‌گری در مدارس را مورد بررسی قرار می‌دهد، تحقیقات در زمینه مربی‌گری را نقد و بررسی می‌کنند و بحث‌های عمیقی در مورد مدل‌های خاص مربی‌گری را شامل می‌شود، از جمله:

مربی‌گری سواد

مربی‌گری شناختی

مربی‌گری آموزشی

مربی‌گری متمرکز بر محتوا

مربی‌گری مدیریت کلاس درس

مربی‌گری رهبری



عنوان: بهبود سریعتر: برنامه ۹۰ روزه برای آموزش مربی‌گری نومعلم‌ان

سال انتشار: ۲۰۱۶

تعداد صفحات: ۴۹۶

زبان: انگلیسی

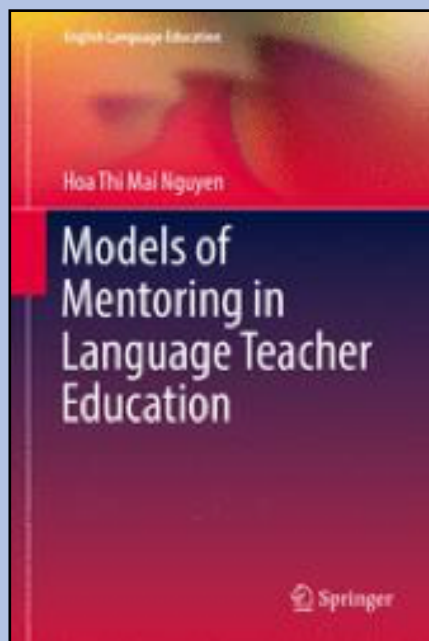
ناشر: Jossey-Bass

ویراست ۱

در این کتاب، نویسنده ابزارهای کاربردی در مورد چگونگی مربی‌گری نومعلم‌ان برای دستیابی به موفقیت را ارائه می‌دهد. در تمامی بخش‌های کتاب، اقدامات و فعالیت‌های مهمی ارائه شده تا از آن طریق رهبران و معلمان به نتایج دلخواه و مطلوب دست پیدا کنند. ابزارهای مربی‌گری ویژگی یکپارچگی دارند؛ به عبارتی این ابزارها چندین جنبه مربی‌گری را شامل می‌شود و رویکردی بهبودجو برای بخش‌های مختلف دارد.

تمرکز کتاب در مورد عملیات امکان‌پذیری است که مربی‌گری اثربخش را هدایت می‌کنند. از طریق تمرین فعالیت‌های ملموس و یادگیری مهارت‌های کوچک ذکر شده در این کتاب، نومعلم‌ان به طور قابل توجهی توانایی خود را برای رهبری یک کلاس را بهبود می‌بخشد، و واکنش زنجیره‌ای مداوم از موفقیت تدریس‌های آینده خویش تولید خواهد کرد. اگرچه، اساس این فعالیت‌ها برای ۹۰ روز اول نومعلم‌ان تنظیم شده است، اما ممکن است این کار را در هر زمان انجام دهید.

معرفی کتاب



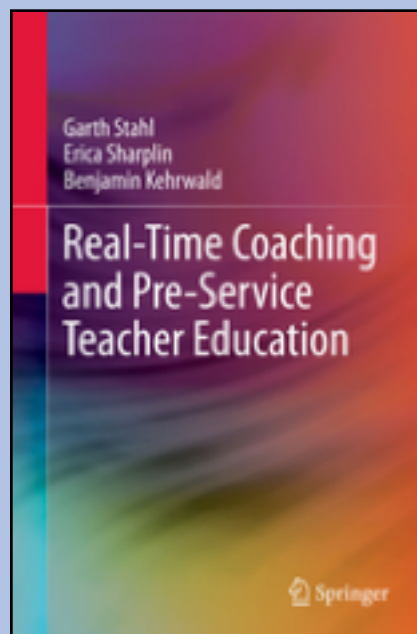
مدل های هدایت گری در آموزش زبان تربیت معلم (۲۰۱۷)

نویسنده: Hoa Thi Mai Nguyen

انتشارات بین المللی اشپرینگر

ISBN: 978-3-319-44149-8, 978-3-319-44151-1

این کتاب به بررسی مسائل نظری و عملی هدایت گری یا ارشادگری معلمان همکار پرداخته و آنرا به عنوان استراتژی حمایتی و توسعه ای مناسب برای معلمان در حال تدریس و دانشجو معلمان رشته زبان معرفی نموده و به همین ترتیب مقدمه عملی و تجربی مفیدی را در حوزه تدریس ارائه می دهد. این کتاب همچنین با استفاده از روش ارشادگری به عنوان محرک یادگیری نقطه تطبیق تئوری با عمل را در آموزش معلمان زبان بخوبی ترسیم نموده و به بررسی یافته های مختلفی از مطالعات کیفی و کمی با توجه به تحقیقات قبلی در زمینه نظریه های یادگیری معلم می پردازد. این کتاب نه تنها منبع مفیدی برای : معلمان، مدرسان ، مربیان ، هماهنگ کنندگان آموزشی و نظارتی، و مدیران آموزشی است بلکه منبع ارزشمندی از اطلاعات پژوهشی را نیز برای محققان در حوزه آموزش معلمان و معلمان زبانهای خارجی فراهم آورده و به عنوان یک رویکرد به توسعه حرفه ای معلمان می توان مورد مطالعه قرار گیرد.



مربیگری به هنگام و تربیت معلم (۲۰۱۸)

نویسندگان :

Garth Stahl, Erica Sharplin, Benjamin Kehrwalid

این کتاب به شرح دقیق جزئیات یافته های یک تحقیق در مورد مربیگری به هنگام و در حین آموزش دانشجو معلمان در مقیاسی کوچک می پردازد و کاربرد مربیگری درست و به هنگام را بر اساس ارتباط آموزشی، مشاوره، بازخورد فوری، اثربخشی تدریس، یادگیری از طریق بکار گیری تکنولوژی و روش های نوآورانه در توسعه شیوه های آموزشی بهتر، بخوبی نشان میدهد. این کتاب به بررسی پیشنهادی های مطالعاتی موضوع بورس تحصیلی در مدل های مربیگری آموزش معلمان نیز پرداخته است. نویسندگان در این اثر نشان میدهند که چگونه مربیگری درست و به هنگام به عنوان یک رویکرد خاص و بالقوه برای حل مسائل مداوم در آموزش معلمان عملکرد معلم حرفه ای موثر می باشد. نویسندگان همچنین اثر شگفت انگیز مربیگری درست و به هنگام را در زمینه رشد اندیشه، انعطاف پذیری و تبدیل نظریه به عمل مورد اشاره قرار داده و به اهمیت بورس تحصیلی در این زمینه اشاره داشته و موارد مهم و اثر بخش مربیگری در تربیت معلم را از زبان افراد مورد مطالعه بیان میکنند.

معرفی برنامه آنلاین هدایت‌گری و مربی‌گری

Mentoring and Coaching – Online Programme



www.core-ed.org/professional-learning-solutions/online-programmes/mentoring-and-coaching/

آدرس وب سایت برنامه:

این برنامه آنلاین به بررسی نقش مربی و هدایت‌گر پرداخته و در حمایت از معلمان و رهبران بالقوه برای ارائه کار عملی در محیط آموزشی بسیار مفید است. این برنامه رویکرد ها و استراتژی های عملی را برای مربیگری و هدایت‌گری به منظور رفع نیازهای فردی معلمان مورد بررسی قرار می دهد. طراحان این برنامه در واقع به دنبال سیستم های موثری هستند که با وجود تغییرات سازمان ها باعث حمایت از مربیان می شود. استفاده کنندگان از این برنامه تشویق می شوند تا بر نقش خود به عنوان مربی و / یا هدایت‌گر بر اساس شرایط واقعی و حقیقی خود عمل نمایند. این برنامه برای ارتقاء مهارت های حرفه ای مربی‌گری و هدایت‌گری معلمان یا آموزگاران که قصد هدایت‌گری یا مربی‌بودن را دارند در نظر گرفته شده و برای گروه های مختلفی چون: هدایت‌گران و مربیان رده های متوسط و ارشد؛ مدیران آموزش و سرپرستان مدارس بسیار سودمند می باشد.



معرفی رویدادها و کنفرانسهای بین‌المللی مرتبط با آموزش و تربیت معلم

Title of the Event	Date/Country	Organization/Deadline	Website
The INTESDA 3rd Asian Conference on Education for Sustainability - ACES 2018	1st to 2nd May 2018 Hiroshima, Japan	Organized by: INTESDA Deadline for abstracts/proposals: 2nd March 2018	http://www.esdfocus.org/education-sustainability-asia-conference
4th Kuala Lumpur International Conference on Social Science & Humanities (ICSSH), 02-03 May 2018, Malaysia	2nd to 3rd May 2018 Venue: Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Kuala Lumpur, Malaysia	Organized by: GAHSSR – Global Association for Humanities and Social Science Research Deadline for abstracts/proposals: 1st May 2018	https://www.gahssr.org/4th-kuala-lumpur-international-conference-on-social-science-and-humanities-icssh-02-03-may-2018-malaysia-about-56
7th ICPLR 2018 - International Conference on Psychology & Language Research (Malaysia), 04 May – 05 May, 2018	4th to 5th May 2018 Venue: Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Kuala Lumpur, Malaysia	Organized by: GPLRA – Global Psychology and Language Research Association Deadline for abstracts/proposals: 3rd May 2018	https://www.gplra.org/7th-icplr-2018-international-conference-on-psychology-and-language-research-malaysia-04-may-05-may-2018-about-58
9th International Congress on New Trends in Education	10th to 12th May 2018 Antalya, Turkey	Organized by the Çözüm Educational Institutions, Ankara Turkey Deadline for Abstract Submission 13 April 2018	http://www.iconte.org
9th International Conference on Language, Education, Humanities, and Innovation 2018	10th to 11th May 2018 Osaka, Japan	Organized by: ICSAI.org Deadline for abstracts/proposals: 2nd March 2018	https://icsai.org/icleh9
LiHE 2018 Copenhagen - Innovative Teaching and Learning Practices in Higher Education	14th to 16th May 2018 Copenhagen, Denmark	Organized by: Institute for Learning in Higher Education Deadline for abstracts/proposals: 26th March 2018	http://lihe.info/event/innovative-teaching-and-learning-practices-in-higher-education
International Forum For Communication Media, Social Science and Education Research	19th to 20th May 2018 Barcelona, Spain	Organized by: CIES Education Deadline for abstracts/proposals: 5th January 2018	http://cies.education/conferences/barcelona2018-may-event

نامه بالندگی

نشریه داخلی دانشگاه فرهنگیان

● شماره هفتم ● مهر ۱۳۹۶

موضوع این شماره: هدایت گری و مربی گری در تربیت معلم

سردبیر محتوایی این شماره: دکتر مهدی نامداری پژمان
ویراستار ادبی: هومهر خلج زاده
شماره تماس:
۰۲۱ (۸۷۷۵۱۴۱۰)
پست الکترونیکی نشریه:



balandegi.letter@gmail.com

معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت

مرکز بالندگی حرفه‌ای

نامه بالندگی دانشگاه فرهنگیان



● شماره هفتم ● مهر ۱۳۹۶

مدیر مسئول: دکتر غلامرضا کیانی

دبیر علمی: دکتر رضا کچوئیان

مدیر اجرایی: دکتر محمد رضا گرامی

