



جمعیت حلال احمر
جمهوری اسلامی ایران



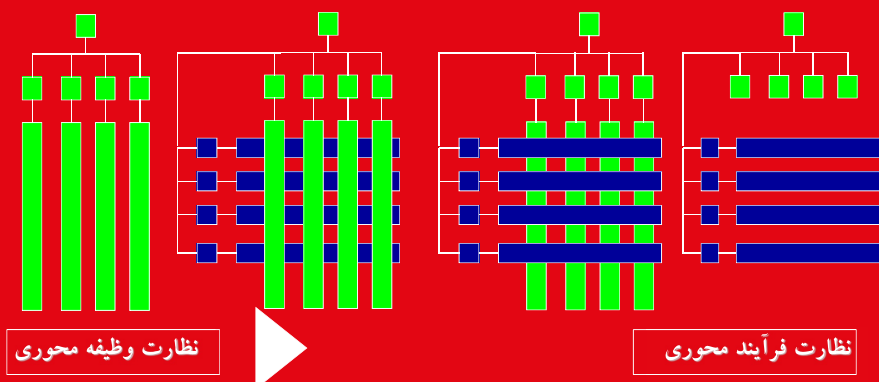
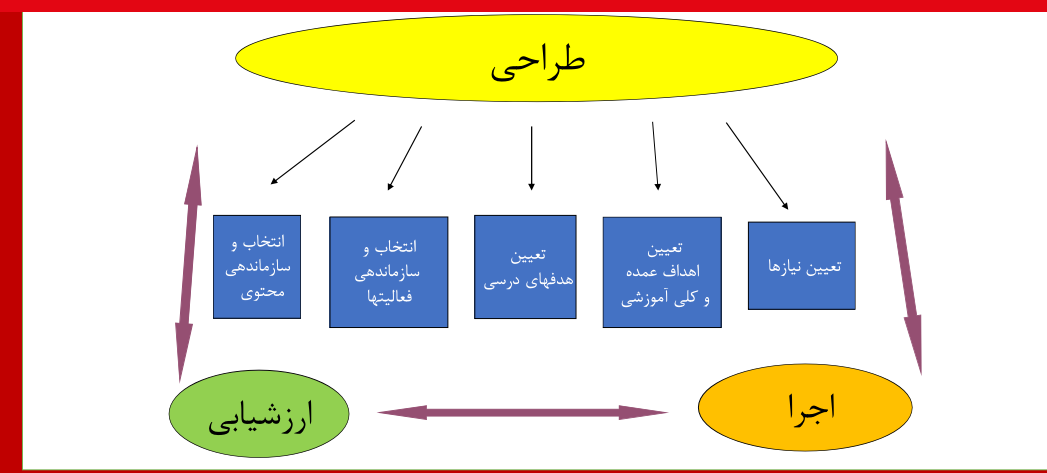
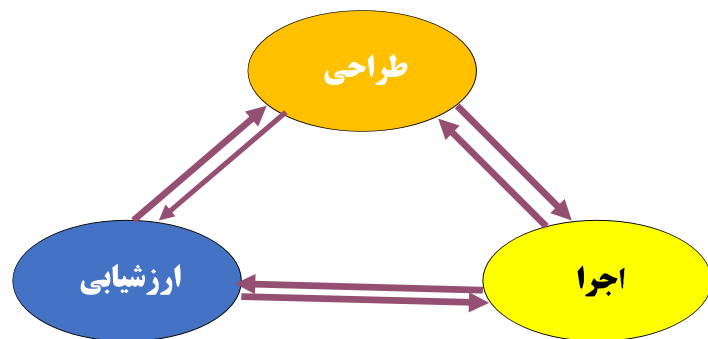
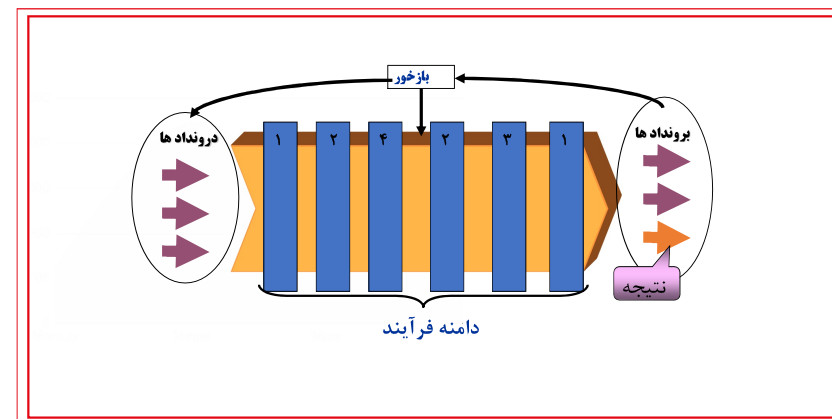
دوره تربیت ناظرین

ارائه دهنده
یحیی امیری زنجیرانی
مدرس دانشگاه

شیراز - بهمن ماه ۱۴۰۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





+ چرا نظارت

• نظارت در فعالیتهای گوناگون آموزشی جمعیت هلال احمر به دلایل مختلف مثل کم تجربه و تازه کار بودن مربی و مجربان و عدم آموزش کافی یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است.

• نظارت با مفاهیمی که بار منفی دارند مانند دخالت، پرونده سازی، توبیخ و تنبیه برابر نشود زیرا مقاومت شدید عوامل آموزشی و اجرایی را به دنبال خواهد داشت.



+ نظارت :

نظارت امری است که ناظر به وسیله آن به بررسی و جمع آوری اطلاعات درباره فعالیتهای آموزشی می پردازد. هدف چنین اقدامهایی، مطالعه وضع موجود دوره ها، تعیین میزان پیشرفت امور و مقایسه آن با وضع مطلوب است که به وسیله مشاهده، مصاحبه و مشورت با مدیران، مربیان و متربیان انجام می شود.



+ اصطلاحات و مفاهیم

در نظارت به این معنی است که چنین امری در طول زمان و دائماً در حال تغییر و دگرگونی است و نمی توان آن را فعالیتی واحد و یکنواخت و محدود به زمانی معین دانست بلکه مجموعه ای از فعالیتهای و اقدامات منظم و پشت سر هم که به دنبال هدفی معین است.

پویا

عبارات و کلماتی چون کمک کردن و یاری رساندن به این مفهوم اند که نظارت بر پایه ارتباط و همکاری دو طرفه است و نه بر پایه امر کردن ، و پند و اندرز دادن که یک طرفه اند.

یاری کردن

مفهوم نظارت و راهنمایی

نظارت:

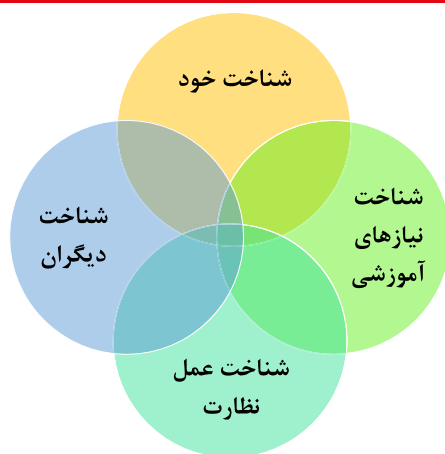
• **نظارت فرآیندی** است که ناظر از طریق آن به جمع آوری **اطلاعات** درباره فعالیت های آموزشی می پردازد.

راهنمایی:

• - راهنمایی **تلاش پویایی** است که فرد را در **شناخت** خود و محیط یاری می دهد.

• راهنمایی **جریانی** است که فرد به کمک آن بهتر با **تواناییها، رغبتها و محدودیتهای** خود آگاه شده و در آموزش بهتر و مؤثرتر گام برمی دارد.

چهار نوع شناخت برای ناظر



+ اصطلاحات و مفاهیم

شناخت

مقصود از شناخت آن است که فرد اولاً، از تواناییها و محدودیت ها آگاه باشد تا بیهوده و نسنجیده کاری نکند. ثانیاً، عوامل محیطی و امکاناتی که در اختیار دارد و یا می تواند داشته باشد بشناسد تا رابطه خود و محیط را کاملاً درک کند.

تصمیم گیری

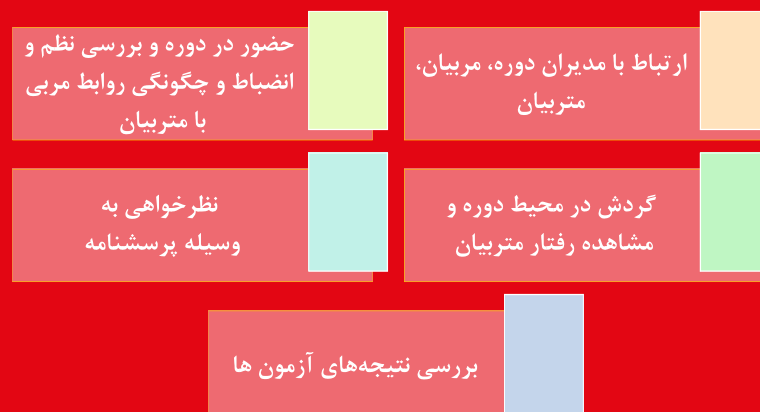
در نظارت برای انتخاب مسیر و برگزیدن راه به توانمندیها و استعدادهای مربی توجه خاصی می شود ولی انتخاب راه و تصمیم گیری تنها به عهده فرد واگذار می شود.

13

چرا نظارت؟

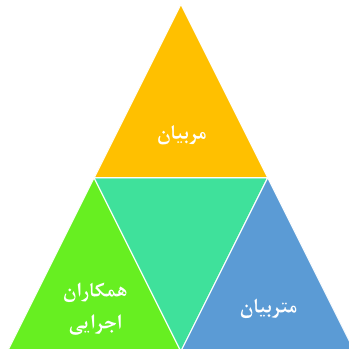
- ❖ نیاز به رشد شخصی و حرفه ای
- ❖ نیاز به بهبودی و موفقیت در دوره آموزشی
- ❖ نیاز به روابط شخصی با دیگران
- ❖ نیاز به کار گروهی برای رسیدن به هدفهای آموزشی جمعیت هلال احمر
- ❖ نیاز به اطلاعات دقیق و جامع در امر تصمیم گیریهای آموزشی
- ❖ تعدد مربیان و متریان
- ❖ تشویق و ملزم ساختن مربیان به استفاده از روشهای جدید آموزشی
- ❖ اشتغال بسیاری از مربیان به کار دوم

راههای جمع آوری اطلاعات ناظر



حیطه و نوع عملکرد نظارت

شامل کلیه عناصری است که فرایند آموزش را در بر میگیرد.



حیطه و نوع عملکرد نظارت بر دوره های آموزشی

17

حیطه و نوع عملکرد نظارت

در برنامه های آموزشی صرفاً شخص مربی یا متربی و یا روش های تدریس مورد تاکید نیست بلکه بر همکاریهای نزدیک و صمیمانه بین ناظر، مربی و همکار اجرایی تاکید دارد. زیرا در پیشرفت دوره نقش بسزایی دارند.

ناظران برای افزایش و ارتقای کارایی باید به تدوین و توسعه برنامه بپردازند و از آنجا که در رشد آموزش های امدادی نقش تعیین کننده ای دارند باید تلاش کنند محیط مناسبی بوجود آورند.

در دوره های آموزشی عمومی تر کارشناسان محلی نظارت را انجام می دهد ولی در دوره های آموزشی تخصصی این کار بر عهده ناظران است.

فعالیت های آموزشی

- ✓ برگزاری کنفرانسها و سمینارهای آموزشی
- ✓ جلسات انفرادی و گروهی
- ✓ مشاهدات
- ✓ برنامه ریزی برای استفاده بهینه از وسایل کمک آموزشی
- ✓ همکاری در تشکیل برنامه های آموزش ضمن خدمت
- ✓ مشاوره و راهنمایی
- ✓ راه اندازی سخنرانیهای علمی
- ✓ تبادل افکار و تجارب جدید و مبادله نتایج تحقیقات از طریق کارگاههای آموزشی

همه این فعالیتها با هدف به حداکثر رساندن رشد حرفه ای مربی و در نتیجه کسب بهترین نتایج از برنامه های آموزشی صورت می گیرد.

حیطه و نوع عملکرد نظارت

- نظارت و راهنمایی بازرسی نیست زیرا موجب ترس و نگرانی در مربیان و عدم اطمینان آنان می شود و بجای بهبود آموزشی امکان کاهش یا رفع مشکلات آموزشی از بین می رود.

- ناظران آموزشی نباید امر و نهی کنند و نظر خود را تحمیل کنند. زیرا موجب دلسردی، نواامیدی و مکانیزمهای دفاعی در مربیان، از بین رفتن قدرت تفکر و نوآوری و اعتماد بنفس و نیز بدبینی در کارشان می شود.

ناظر آموزشی باید به معلومات تخصصی خود، استراتژیها و روشهای برتر، مهارت های ارتباطی و شیوه های آزادمنشانه متکی باشد.

نظارت در جمعیت هلال احمر

- مفهوم نظارت در سازمانهای اداری و صنعتی به فرایند کنترل کمیت و کیفیت تولیدات و خدمات و بازدهی نیروی انسانی اشاره می شود و در جمعیت هلال احمر مبتنی بر همکاری حرفه ای کارکنان آموزشی است.

روابط مربی و ناظر آموزشی غیربوروکراتیک است. به اعتقاد صاحب نظران و محققان علوم سازمانی، گرچه نظارت به اثر بخشی کار مربی ضروری است، اگر مانع اصلاح فرایند تدریس و یادگیری شود نظارت آموزشی نیست.

ممکن است مشکلات مدیران آموزشی جمعیت هلال احمر شبیه سازمانهای غیر آموزشی باشد اما نحوه برخورد و حل این مشکلات با یکدیگر تفاوت دارد.

نظارت در جمعیت هلال احمر

- مدیران غیر آموزشی معمولاً با اعمال قدرت افراد را کنترل می کنند اما در فرآیندهای آموزشی از تأثیرگذاری مثبت و رهبری اثربخش و همکاری حرفه ای برای رفع مشکلات و موانع آموزشی استفاده می شود.

- متأسفانه واژه و اصطلاحات سازمانی مانند بازرسی، ارزشیابی، ارزیابی عملکرد و ... کم و بیش برای نظارت آموزشی به کار رفته و هیچ کدام بدرستی مفهوم فرایند نظارت و راهنمایی را بیان نمی کند. و این واژه ها ترس در مربی ایجاد می کنند.

دوره های موفق آموزش های امدادی، حلقه اتصال مشترکی دارند که اعضای آن را به یکدیگر پیوند می دهد و این مسئولیت بر عهده ناظر آموزشی است.

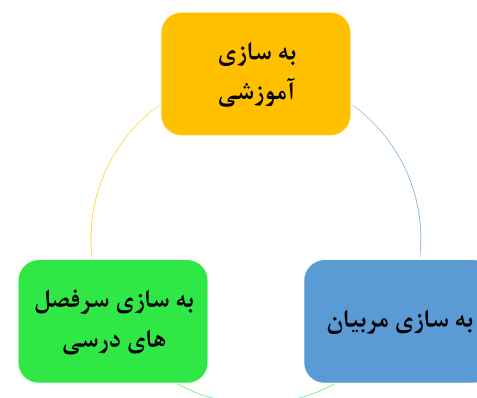
حیطه و نوع عملکرد نظارت

- هدف اصلی نظارت آموزشی اصلاح و یادگیری مربیان و متربیان است.

- در سازمان های رشد نیافته به علل گوناگون به کیفیت آموزش توجهی نمی شود. این امر ممکن است به دلیل فقر فرهنگی، فقر اقتصادی، کمبود نیروی انسانی متخصص، یا عدم آگاهی مدیران آن سازمان ها از اهمیت تعلیم و تربیت و نقش تعیین کننده آن در جامعه باشد.

- سازمان های پیشرو نظیر جمعیت هلال احمر دارای برنامه های مدون، بلند مدت و آینده محوری هستند که با تغییرات و تحولات ملی وجهانی همسویی دارد. از این رو پویایی و انعطاف پذیر بودن برنامه ها از اصول پذیرفته شده در این گونه سازمان ها است.

حیطه و نوع عملکرد نظارت

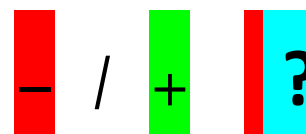


نظارت در جمعیت هلال احمر

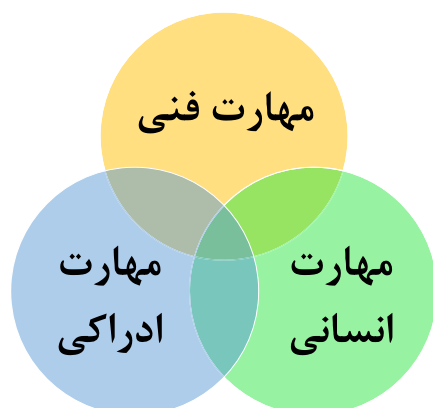
- در جمعیت هلال احمر ناظران و مدیران آموزشی وظیفه ایجاد و هماهنگی، تغییرات و کلیه تحولات را بر عهده دارند.
- مسئولیت نظارت دوره های آموزش های امدادی به افراد متخصصی واگذار میشود که با صرف وقت و تلاش فراوان این کار را انجام دهند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم برای اصلاح فرآیند آموزش های امدادی دغدغه مند باشند.

نظارت در جمعیت هلال احمر

- ناظرین آموزشی در تشکیلات جمعیت هلال احمر پست سازمانی رسمی ندارند و از طرف معاونت آموزشی برحسب ضرورت به امر نظارت در دوره های آموزش های امدادی منصوب می شوند.



نظارت مهارت محور



وظایف مهم ناظر

آگاهی از چگونگی برنامه‌ریزی ها و میزان آمادگی ها

آگاهی درباره نحوه فرآیند آموزش های جمعیت هلال احمر

آگاهی درباره روشهای تدریس

آگاهی درباره روابط کارکنان جمعیت هلال احمر با همدیگر

آگاهی درباره موفقیت متربیان و کیفیت یادگیری آنها

وظایف مهم ناظر

کمک به مربی برای شناسایی و درک بهتر متربیان

کمک به رشد و پیشرفت مربی به عنوان فردی مستقل وکن
اساسی آموزش

کمک به مربی در جهت استفاده موثر و مطلوب از لوازم و
وسایل آموزشی

کمک به مربی برای اصلاح روش تدریس

وظایف مهم ناظر

کمک به متخصصان نظام آموزشی

کمک به مربی در اتخاذ بهترین روش ارزشیابی

تشویق مربی به منظور ارزشیابی، برنامه ریزی و پیشرفت

شرکت دادن مربی در کارگروه های آموزشی به منظور اصلاح
برنامه های دوره ها

چهار نقش اصلی ناظر

- ❖ خدمات مستقیم به مربیان
- ❖ خدمات غیرمستقیم به مربیان
- ❖ مدیریت
- ❖ ارزشیابی

نقش یک و دو «نقش حمایتی» و
نقش سه و چهار را به نام «نقش مدیریتی»

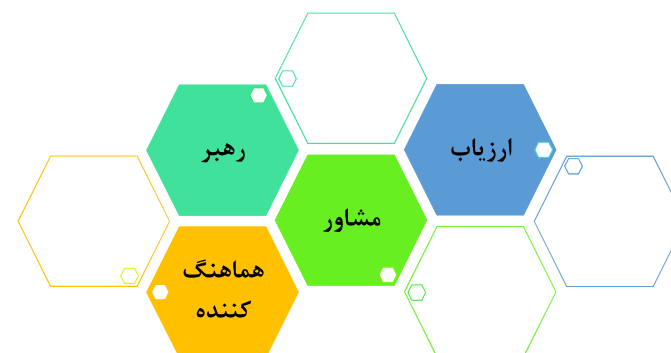
ناظران در نقش حمایتی :

- کارها را تسهیل و سر و سامان می بخشند
- ترغیب و نظارت مربیان در نوآوری و استفاده مطلوب از منابع
- گوش فرا دادن به خواسته های مربیان و ارائه راه حل مناسب برای رفع مشکلات
- جلب اعتماد مربیان و مشاهده و تحلیل روش تدریس آنها و پیشنهاد برای اثربخش کردن وظایف آموزشی آنها
- کمک به مربیان در به فعل در آوردن قدرت ابتکار و نوآوری برای تنوع بخشیدن به روش تدریس و افزایش اثر بخشی

ناظران در نقش مدیریتی :

- کنترل و هماهنگی برنامه ها
- مسئولیت کنترل کیفیت دوره های آموزشی
- هماهنگ ساختن خط مشی ها و عملیات اجرایی
- به عهده گرفتن وظایف مدیریتی برنامه های آموزشی

نقش های ناظر:



اصول و روش های نظارت

اصول و روش های نظارت

- اثر بخشی و اهمیت برنامه های نظارت آموزشی وقتی روشن می شود که مشخص شود ناظران تا چه میزان اصول آنرا رعایت کرده اند و تا چه حد مشکلات و نارساییهای موجود آموزشی رفع گردیده و عملکرد مربیان بهبود یافته است.
- ناظران در تحقق این هدف باید از اصول نظارت و راهنمایی آموزشی پیروی کنند و همواره این اصول را در برنامه ها و فعالیتهای خود مورد توجه قرار دهند.

اصول نظارت

۱. نظارت آموزشی که بخش کامل و جامعی از برنامه آموزشی است، کار و خدمتی گروهی (تعاونی) است.
۲. تمام مربیان به راهنماییها و کمکهای راهنمای آموزشی نیاز دارند. این اصل اساسی است و مسئولیت این خدمت به عهده مدیران آموزشی می باشد.
۳. برنامه های نظارت و راهنمای آموزشی باید پاسخگوی نیازهای مربیان باشد.
۴. همه کارکنان که با فرایند آموزشی سر و کار دارند به نظارت و راهنمای آموزشی نیاز دارند و باید تحت پوشش برنامه قرار گیرند.

اصول نظارت

۵. نظارت و راهنمای آموزشی باید به توضیح و تشریح هدفها و مقاصد آموزشی بپردازند، همچنین اهداف و اهمیت آنها همواره به مربیان اطلاع رسانی شود و مبنای کار آنها قرار گیرد.
۶. نظارت و راهنمای آموزشی باید در راستای بهبود نگرشها، دانشها، منش و رفتار و همچنین تحکیم روابط انسانی مناسب در همه کارکنان جمعیت تلاش کند و به گسترش ارتباطات خود در جامعه بپردازد.
۷. نظارت و راهنمای آموزشی باید بتواند فعالیتهای فوق برنامه متربیان را سازماندهی و آنها را هدایت کند.

اصول نظارت

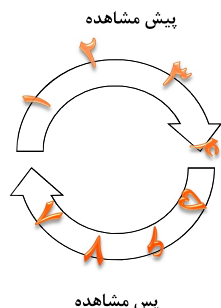
۸. مسئولیت بهبود برنامه و فرایند آموزش و یادگیری در دوره به عهده ناظران آموزشی، مربیان و مدیران آموزشی است.
۹. پیش بینی های لازم به منظور فراهم کردن تدارکات و امکانات مربوط به برنامه های نظارت باید در بودجه سالیانه در نظر گرفته شود.
۱۰. برای نظارت و راهنمای آموزشی، هم برنامه ریزی کوتاه مدت و هم برنامه ریزی بلند مدت ضروریست، تمام افرادی که به نحوی با این برنامه ها ارتباط پیدا می کنند یا تحت تاثیر آن قرار می گیرند باید با راهنمای آموزشی همکاری کنند.

اصول نظارت

۱۱. مجریان برنامه های نظارت باید در تمام سطوح از کمکهای مشورتی همکاران جمعیت و دانشگاهها و دیگر سازمانهای محلی، استانی و کشوری بهره مند شوند.
۱۲. ناظر آموزشی باید آخرین یافته های تحقیقاتی را تجزیه و تحلیل و آنها را ارزیابی کند و دوره ها به مربیان در جهت به روز بودن کمک کند.
۱۳. اثر بخشی و موفقیت برنامه های نظارت های آموزشی باید هم به وسیله افراد ذی نفع در جمعیت هم به وسیله افراد مطلع و صاحب نظر در خارج از جمعیت مورد ارزشیابی قرار گیرد.
۱۴. نظارت باید علاوه بر روشن کردن هدفهای آموزشی، چگونگی تحقیق آنها را مشخص کند.

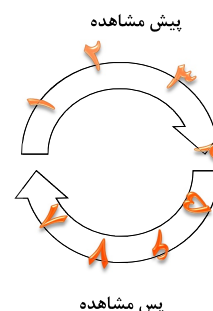
مراحل نظارت

- **مرحله ۱: ایجاد و برقراری ارتباط بین ناظر و مربی،**
 - شرکت دادن مربی در برنامه هاب نظارت
 - از بین بردن تشویش و اضطراب مربی از مشاهده
 - مشخص کردن وظایف طرفین
 - کمک به مربی در درک و مفهوم نظارت و راهنمایی آموزشی
- **مرحله ۲: برنامه ریزی آموزشی که با همکاری مربی انجام میشود، (طرح درس روزانه)**
 - تعیین اهداف کاری مربی و مربیان
 - تعریف دقیق نتایج آموزشی
 - تعیین روشها و فنون تدریس
 - تعیین توالی فعالیتهای و زمانبندی آنها
 - تقویت یادگیری و ارزشیابی مربیان



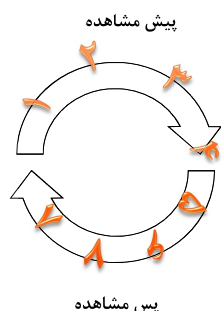
مراحل نظارت

- **مرحله ۳: برنامه ریزی برای مشاهده، پیش بینی روش و استراتژی مشاهده،**
 - تعیین جزئیات و ویژگیهای فرایند مشاهده توسط مربی و ناظر
 - تعیین هدفهای مشاهده، نحوه جمع آوری اطلاعات، ترتیبات فنی برای مشاهده
- **مرحله ۴: مشاهده،**
 - مشاهده و ثبت رویدادهای دوره و عملکرد مربی بر اساس برنامه ریزی و توافقیهای صورت گرفته در مراحل قبل



مراحل نظارت

- **مرحله ۵: تجزیه و تحلیل عملکرد مربی و فرایند های آموزشی و یادگیری،**
 - تحلیل و تفسیر اطلاعات جمع آوری شده
 - مشخص نمودن وجوه اشتراک و افتراق نظرها (مربی و ناظر) و تصمیم گیری
 - حضور شخص ثالث (مدیران آموزشی) در زمان متفاوت بودن نظرات
- **مرحله ۶: برنامه ریزی برای نشست و گفتگو،**
 - تعیین دستور جلسه توسط ناظر
 - مطلع نمودن مربی از دستور جلسه
- **مرحله ۷: نشست و گفتگو با مربی،**
 - ارائه مشاهدات ثبت شده با انواع مختلف نظیر نوشتار، ترسیمی یا تصویری توسط ناظر
 - تفسیر و تحلیل موثر و سازنده از نتایج دوره و رفتار مربی
- **مرحله ۸: تجدید نظر در برنامه ریزی توسط راهنمای آموزشی و مربی،**
 - تعیین روش تدریس مناسب، تقویت رفتارها اثر بخش و حذف رفتارهای کم اثر یا بی اثر
 - برنامه ریزی مجدد



۱. روش کنترل دستوری

- **تعریف:** اگر ناظر تحلیل خود از مشاهده دوره را به مربی ارائه کند، هدفهایی را برایش وضع نماید و به او بگوید که باید فعالیتها و اقداماتی را انجام دهد، از روش یا رفتارهای کنترل دستوری استفاده کرده است.
- اتخاذ چنین روشی ناشی از این اعتقاد است که ناظر بهتر از مربی می داند که چه فعالیتها و اقداماتی برای اصلاح فرایند تدریس باید اتخاذ گردد بنابراین این اوست که تصمیمات نهایی را برای مربی می گیرد.

مهمترین روش های نظارت

45

موارد استفاده از روش کنترل دستوری

- ۱. وقتی مربیان در **سطوح رشدی پایینی** عمل می کنند؛
- ۲. وقتی مربیان در مورد موضوعی که ناظران برای آن **اهمیت حیاتی** قائل است، **آگاهی و دانش یا تمایلی** به کار روی آن **ندارند**.
- ۳. وقتی مربیان بر خلاف ناظر، در **اتخاذ تصمیمات یا اجرای آن**، مسئول و پاسخگو نیست؛
- ۴. وقتی مربیان بر خلاف ناظر، نسبت به **حل مساله** یا موضوع مطرح شده **تعهدی ندارد**؛

مراحل روش کنترل دستوری

۱. تشخیص و بیان مشکل
۲. مشخص کردن مشکل مربی با کمک خودش
۳. شنیدن نظرهای مربی
۴. حل مساله
۵. هدایت مربی
۶. بررسی واکنش مربی
۷. جزء کردن فعالیتهای مربی
۸. بررسی و پیگیری پیشرفت طرح

۲. روش اطلاعاتی دستوری

- **تعریف :** زمانیکه در فرایند نظارت، ناظر یک منبع اطلاعاتی باشد و راه حلها یا نکات مختلف عملی را به مربیان پیشنهاد کند و آنها بتوانند از میان راه حلها یکی را انتخاب کنند، از این روش استفاده شده است.
- در این روش، ناظر ضمن دادن اطلاعات به مربی همواره درصدد گرفتن بازخورد از اوست، بر اساس پیشنهادات ناظر، مربی فعالیتهای گوناگون را انجام می دهد که نوع، نحوه و زمان انجام دادن آنها را ناظر تعیین می کند.

مراحل روش اطلاعاتی دستوری

۱. شناسایی و تعیین هدف
۲. توضیح خواستن از مربی برای روشن شدن هدف
۳. درک نظر مربی
۴. حل مشکل
۵. هدایت
۶. درخواست از مربی برای گرفتن اطلاعات در مورد راه حلها
۷. انتخاب راه حل نهایی
۸. درخواست از مربی برای انتخاب راه حلها
۹. جزء جزء کردن اقداماتی که باید انجام شود
۱۰. بررسی نهایی برنامه عملیاتی

موارد استفاده از روش اطلاعاتی دستوری

۱. زمانیکه مربیان در سطوح رشدی پایینی عمل می کنند؛
۲. زمانیکه مربیان دانش لازم در مورد موضوعی ندارند اما ناظر بوضوح آن دانش و معرفت را دارد.
۳. زمانیکه مربی احساس سردرگمی یا بی تجربگی یا تردید میکند و نظر خاصی ندارد اما ناظر از کارها یا فعالیتهای موفقیت آمیز آگاه است.
۴. زمانیکه ناظری علاقه مند و مشتاق پذیرش مسئولیت اقدامات مربی می باشد.
۵. زمانیکه وقت کم، فشار ها و مشکلاتی وجود دارد و اتخاذ اقدامات سریع ضروری است.

۳. روش مبتنی بر همکاری مشترک

- **تعریف :** چنانچه ناظر در فرایند نظارت، علاقه مند باشد مساله ای را به طور مشترک و با همکاری متقابل با مربی حل کند و مربی را تشویق کند تا ادراکات و نظرهایش را در مورد مساله یا مشکل بیان کند و در عین حال صادقانه و به طور صریح و روشن عقاید خودش را بیان کند، به طوری که به مبادله آشکار نظرات بینجامد از روش فوق استفاده نموده است.
- در این روش اساس کار بر درک متقابل از موضوع یا مساله معینی بین مربی و ناظر است تا به راه حل مشترکی دست یابند در واقع عدم توافق جریانی مخرب یا مایوس کننده نیست بلکه جریانی عادی، مثبت و سازنده است که در آن تفکر مجدد، بازنگری، قضاوت، مشورت و مذاکره و تصمیم گیری مجدد ضروری می نماید. در موارد عدم توافق نظر، حضور شخص ثالث به عنوان میانجی می تواند نظرهاها را به هم نزدیک نماید

مراحل روش مبتنی بر همکاری مشترک

۱. مشخص کردن مشکل از دید مربی
۲. سعی در درک دیدگاهها و ادراکات مربی
۳. تصدیق ادراک مربی از مساله
۴. ارائه نظر ناظر در مورد مسائل
۵. تصریح و تأیید درک مربی در مورد ادراک ناظر از مساله
۶. حل مساله
۷. تشویق به پذیرش تعارض در نظرها و عقاید یکدیگر
۸. یافتن راه حل قابل قبول
۹. توافق در مورد جزئیات برنامه

موارد استفاده از روش مبتنی بر همکاری مشترک

۱. زمانی که مربی در سطوح رشدی متوسطی عمل می کند؛
۲. زمانی که مربی و ناظر تخصص تقریباً یکسانی در مساله یا موضوع دارند، یعنی هریک بخشی از مشکل را می شناسند؛
۳. زمانی که مربی و ناظر هر دو در اجرای تصمیمی دخالت دارند و هر دو در قبال نتایج پاسخگو باشند؛
۴. زمانی که مربی و ناظر هر دو در قبال حل مساله متعهدند.

۴. روش غیر دستوری

- **تعریف:** چنانچه ناظر تشخیص دهد مربی توانایی تفکر در مورد کارش را به بهترین وجه دارد و خواستار آزادی عمل در مورد وظایفش است، وظیفه وی صرفاً کمک به مربی در انجام دادن آن وظایف است و در چنین مواردی ناظر از روش غیر دستوری استفاده نموده است.
- در این روش ناظر سعی دارد فکر مربی را بر مشاهده، تحلیل و تفسیر، شناسایی مشکل، حل مساله متمرکز کند. وی به هیچ وجه عقاید شخص خود را هنگام گفتگو با مربی ابراز نمی کند مگر مربی از او بخواهد و در حقیقت هدف جملات و کلمات او صرفاً جنبه دادن بازخورد به مربی یا توسعه تفکر اوست.

مراحل روش غیر دستوری

۱. گوش کردن و توجه به اظهارات مقدماتی مربی؛
۲. انتقال درک ناظر از مساله مقدماتی مطرح شده؛
۳. تحقیق برای شناخت بیشتر مشکل یا کسب اطلاعات بیشتر در مورد آن؛
۴. تشویق مربی به بازگو کردن مشکلات (شناخت مشکل واقعی مربی)؛
۵. تفسیر پیوسته از درک پیام مربی؛
۶. حل مساله (توسط مربی)؛
۷. بررسی نتایج اقدامات گوناگون به وسیله مربی؛
۸. تعهد مربی نسبت به اجرای تصمیم؛
۹. تعیین زمان و معیار برای عمل یا اقدام مورد نظر به وسیله مربی؛
۱۰. بازگویی برنامه مربی به وسیله راهنمای آموزشی.

موارد استفاده از روش غیر دستوری

- ۱. وقتی مربی در سطوح بالایی از رشد حرفه ای عمل می کند؛
- ۲. زمانی که دانش، تخصص مربی در مورد موضوع از ناظر بیشتر است؛
- ۳. زمانی که مربی در قبال اجرای تصمیماتش مسئولیت تام دارد در حالیکه مسئولیت ناظر اندک است؛
- ۴. زمانی که مربی نسبت به حل مساله تعهد دارد، ولی این امر برای راهنمای آموزشی اهمیتی ندارد.

در مجموع این روش در کمک به مربیان برای رشد فردی بسیار موثر و مفید است. به اعتقاد متخصصان استفاده از این روش بسیار مهم در عین حال این روش دشوارترین روش نظارتی در اجراست.

نظارت و راهنمایی همکار

58

مدل نظارت همتا :

❖ نظارت جنبه نیمه رسمی دارد.

❖ به جای ناظر آموزشی، مربیان بر کار هم نظارت می کنند.

فرآیندی است در آن مربیان با هم در یک تعامل دو جانبه به منظور تقویت رشد حرفه ای و توسعه شخصی و سازمانی همکاری می کنند.

۱. مربیگری همتا

۲. مشاوره همتا

مربیگری همتا

مربیگری دارای پتانسیل برای بهبود یادگیری متربیان از طریق کمک به مربی می باشد.

مدیریت و هدایت روند کار توسط مربی ای می باشد که مورد مشاهده قرار می گیرد.

کمک به همکار یکجانبه نمی باشد و به صورت تعاملی است.

راهنمایی مربی با تجربه تر به همکار جهت رسیدن به مهارتهای لازم.

روش از طریق حضور مشاهده مستقیم تدریس معلم به وسیله همکاری یا از طریق حضور معلم در جلسات تدریس معلم راهنما و مشاهده رفتارهای آموزشی او.

ارتباط فردی معلم راهنما با معلمان تحت نظارتش باید به صورتی باشد که معلمان برای رفع هر مشکل آموزشی به او، احساس آزادی و امنیت کنند.

روش های جمع آوری داده

از طریق حضور مشاهده ستقیم تدریس مربی به وسیله همکار

از طریق حضور مربی در جلسات تدریس راهنما و مشاهده رفتارهای آموزشی



مراحل مربیگری همتا



مشاوره همتا

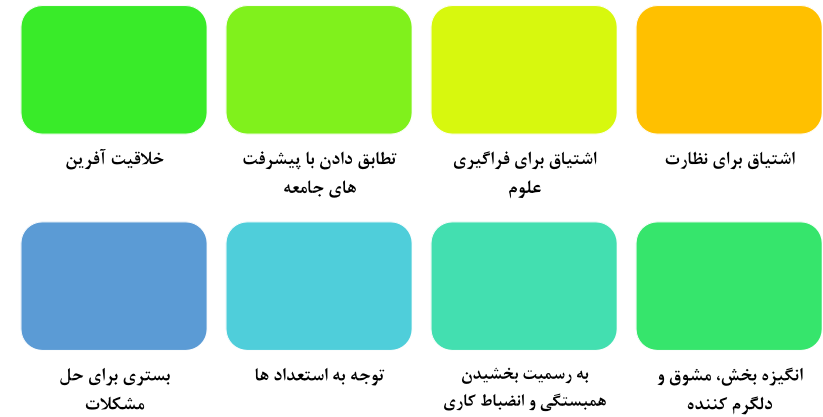
□ نقش مشاور:

۱. فراهم ساختن بازخورد ویژه برای مربی درباره جنبه های تدریس مورد انتخاب او.

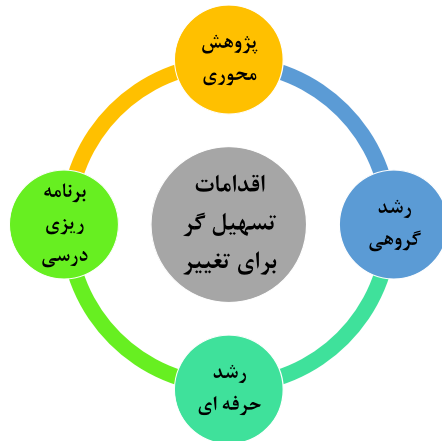
۲. فراهم ساختن حمایت برای تدبیر انتقادی مربی در جلسات تبادل نظر طراحی برنامه و بازخورد.

رشد ناظران با توجه به شرایط محیطی و آینده

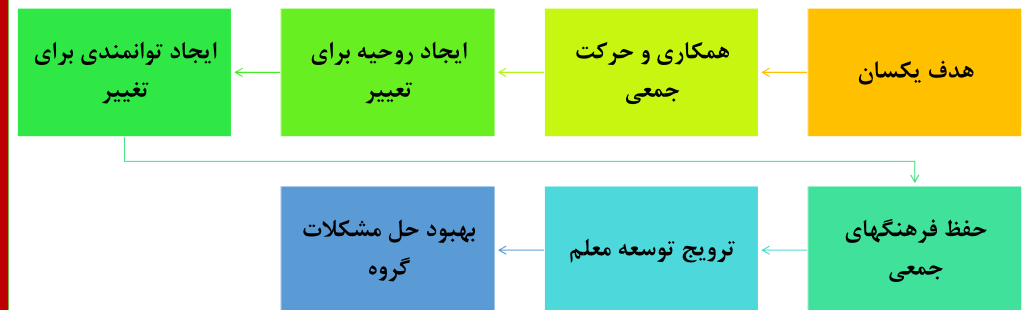
ویژگیهای ساختارهای نظارتی آموزشی در آینده



ویژگیهای ساختارهای نظارتی آموزشی در آینده



ویژگی فرهنگ های تغییر



ویژگیهای نظارت جدید

- ✓ نظارت نوین هم زمان با توجه به اصول و مبانی آموزش، باید گسترش یادگیری جهت دار و معنی دار را ترغیب کند.
- ✓ هدف نظارت جدید باید بر اصلاح کل فرآیند یاددهی - یادگیری تمرکز داشته باشد و نه فقط بر اصلاح کار مربیان محدود شود.
- ✓ کلیه کسانی که حاصل کار آنها در نهایت بر محیط های آموزشی و شرایط و جریان آموزش اثر می گذارد، باید در برنامه نظارت در نظر گرفته شوند.
- ✓ نظارت باید براساس روابط پسندیده باشد تا بازدهی هر چه بیشتر مربیان و مدیران به دست آید.
- ✓ نظارت باید فراگیر باشد و شامل کلیه برنامه ها، فرآیندها، شرایط یادگیری، محیطهای آموزشی، ابزار و وسایل، تجهیزات و تسهیلات و نیروهای انسانی شود.

حیطه های یادگیری +

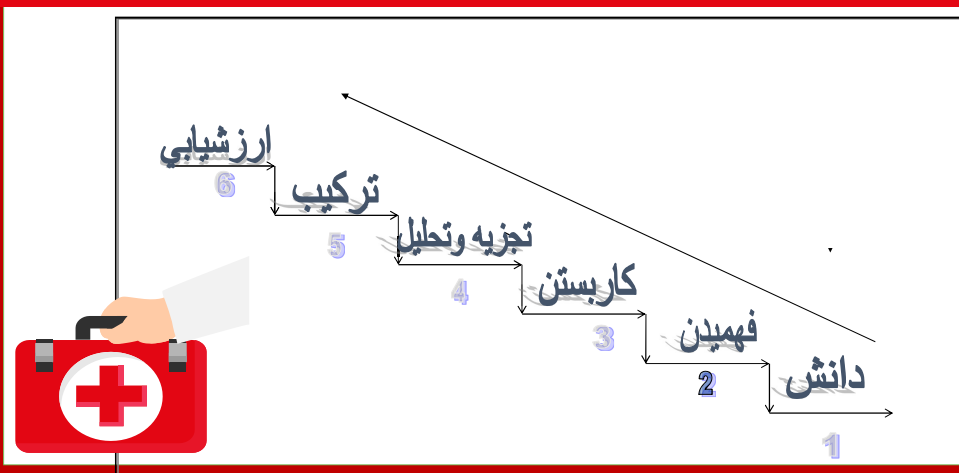
شناختی ● (۲) عاطفی ● (۳) روانی - حرکتی ●

70

نظارت و الزامات آن در دوره های
جمعیت هلال احمر

69

حیطه ی شناختی



حیطه ی شناختی

• این حیطه شامل سطح یادگیری است که هر سطح پیش نیاز سطح بعدی بوده و از ساده ترین سطح شناخت به دشوارترین آن و از امور محسوس به امور غیر محسوس تنظیم شده است.

سطح دانش

- ساده ترین سطح شناخت دانش بوده و شامل آن دسته از آموخته ها می باشد که بیشتر با حافظه سروکار دارد.

سطح فهمیدن

- یادگیری در این سطح عبارت است از توانایی متربی در پی بردن به معنی و مفهوم یک مطلب و بیان آن با استفاده از کلمات و جملات خود می باشد.

سطح به کار بستن

- در این سطح، یادگیری عمیق بیشتری نسبت به فهمیدن پیدا کرده و متربی توانایی به کار بستن قوانین، اصول و روشها را در موقعیت جدید و بدون این که به او راه حلی داده شود.

سطح تجزیه و تحلیل

- در این سطح از یادگیری که در سطحی بالاتر از به کار بستن قرار دارد، بر توانایی متربیان به تقسیم و شکستن مطلبی به اجزاء کوچکتر و تشکیل دهنده ی آن و همچنین درک روابط بین اجزاء و نحوه سازمان یافتن آن تاکید دارد. یادگیری در این سطح مستلزم پشت سر گذاشتن مراحل دانش، فهمیدن و به کار بستن است .

سطح ترکیب

• ترکیب عبارت است از توانایی در هم آمیختن و به هم پیوند زنده اجزاء به منظور ایجاد یک کل جدید میباشد. نتایج یادگیری در این سطح، ارائه راه حل های جالب و ابتکاری و خلاق می باشد.

سطح ارزشیابی

• ارزشیابی بالاترین، کاملترین و عالیترین سطح یادگیری در حیطه شناختی به شمار می رود و شامل قضاوت درباره ی ارزشها، روشها، اطلاعات، ساخت ها و حتی شیوه های مواجهه با مسائل و مشکلات مختلف می باشد.

حیطه ی عاطفی

• هدفهای آموزشی این حیطه حول و حوش علایق، ارزشها، نگرشها و عواطف فرد دور می زند.

بی غرضی، بی طرفی، استقلال، خدمت داوطلبانه، بشردوستی، یگانگی، جهان شمولی

سطوح مختلف یادگیری در حیطه عاطفی

تبلور ارزشهای سازمان یافته در شخصیت

سازماندهی ارزش ها

ارزشگذاری

پاسخ دادن

دریافت کردن



سطح دریافت کردن

• در این سطح از یادگیری، متربی نسبت به وجود یک پدیده یا محرک مشخص در اطراف خود حساس می گردد و به دریافت آن به طور فعال تمایل نشان می دهد.

سطح پاسخ دادن

• در این سطح از یادگیری، متربی گامی فراتر از سطح قبلی برداشته و نسبت به محرکهای مورد توجه و پدیده های دریافت شده، به طور فعال عکس العمل نشان می دهد.

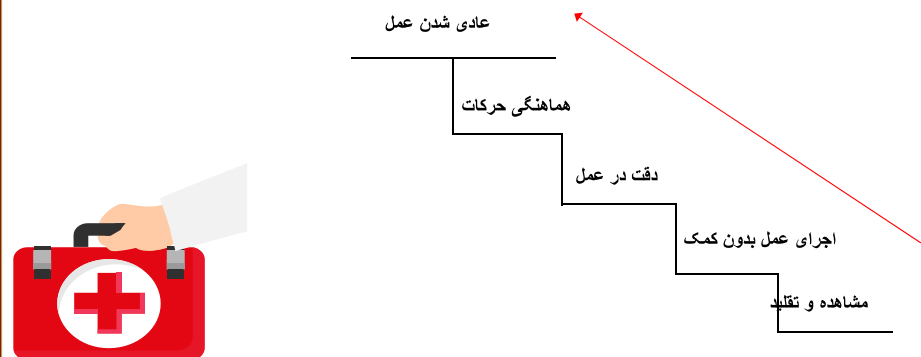
سطح ارزش گذاری

• در این سطح از یادگیری، متربی برای یادگیری و پیشرفت ارزش و اهمیت قایل شده و به آن بها می دهد. ارزش گذاری نشان دهنده ی عقیده و گرایش متربی بوده و در این سطح از ثبات بیشتری برخوردار است .

سطح سازماندهی ارزشها

• در این سطح از یادگیری متربی به تلفیق و ادغام ارزشهای مختلف اقدام کرده و ضمن بر طرف ساختن تعارضهای بین آنها یک نظام آموزشی پایدار و منسجم را برای خود پایه گذاری می نماید.

حیطه ی روانی حرکتی



سطح تبلور ارزشهای سازمان یافته در شخصیت

• در این سطح از یادگیری مربی واحد نظامی از ارزشهای می گردد که اعمال و رفتار او را برای مدتی طولانی تحت تاثیر قرار داده و نهایتاً نوعی شخصیت پایدار در وی به وجود می آورد.

سطح اجرای عمل بدون کمک

• در این سطح از یادگیری، مربی به تدریج از شیوه تقلید ساده دور شده و اعمال خود را آگاهانه انجام داده و وابستگی وی به مربی و راهنمایی های او کم کم تقلیل یافته تا آنجا که ناچیز شده و سرانجام مستقل می گردد.

سطح مشاهده و تقلید

مشاهده و تقلید پایینترین سطح در حیطه روانی حرکتی بوده و هدف آن پرداختن به پاره ای فعالیتهای عملی ساده طبق دستورالعمل و با کمک مربی می باشد.

سطح دقت در عمل

• در این سطح از یادگیری، فعالیتها و کارهای متربی با نوعی دقت، سرعت و ظرافت توأم می گردد به طوری که وی قادر می شود فعالیت های خود را بر حسب نیازهایش کنترل سازد، مثلاً حرکات خود را کندتر یا سریعتر نماید.

سطح هماهنگی حرکات

• در این سطح از یادگیری، متربی توانایی انجام چندین حرکت را به طور همزمان و هماهنگ به دست می آورد.

سطح عادی شدن عمل

• بالاترین سطح یادگیری در حیطه روانی- حرکتی، عادی شدن عمل می باشد که متربی در طی آن به طور اتوماتیک و خودکار به انجام دادن فعالیتها به طور دقیق و موزون عادت کرده و نیازی به فکر ارادی جهت هماهنگی فعالیتها و تنظیم توالی آنها ندارد.

شرایط الزامی فراگیران، مربیان، معلمان و ناظران برای شرکت در دوره های آموزش تخصصی	
شرایط الزامی برای افراد شرکت کننده در دوره های آموزش تخصصی به شرح ذیل می باشد:	
۱-۲- شرایط ناظران در ۲ سطح (ناظر پایه و عالی)	
۶۰ و ۳۰-۴۰ آری و ۶۰ رابا: انداز	
نوع ناظر	شرایط ناظران
ناظر پایه	حفاظت مدرک کارشناسی و تجربه کاری مناسب در حوزه مرتبط دارای مدرک مدرک مربیگری درجه ۲ و بالاتر (دوره های تخصصی انداز و تعادل) ایجاد مدرک گذر آموزش های تخصصی جمعیت کتاب نمونه نویسی در (آموزش تئوری) درسی های مشخص شده ناظر پایه می تواند بر دوره های ابتدایی و متوسطه ای نظارت داشته باشد.
نمونه	ناظر پایه در موارد خاص و ارائه توجیهات کمیته تخصصی و با تأیید مدیرکل دفتر امور آموزش تخصصی و ضمن خدمت جمعیت می تواند دارای درجه مربیگری درجه ۲ باشد. حفاظت مدرک کارشناسی باشد.
ناظر عالی	دارای مدرک مدرک مربیگری درجه ۲ و بالاتر (دوره های تخصصی انداز و تعادل) ایجاد از سوی معلمان آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت کتاب نمونه نویسی در (آموزش تئوری) درسی های مشخص شده ناظر عالی می تواند بر تمامی دوره های آموزش، متوسطه ای، عالی، بین المللی، تربیت مربی و ناظران نظارت داشته باشد. در دوره های بین المللی که به زبان انگلیسی ارائه می شود ناظر عالی باید مسلط به زبان انگلیسی باشد.
نمونه	ناظر عالی در موارد خاص و ارائه توجیهات کمیته تخصصی و تأیید معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت می تواند دارای مدرک کارشناسی و مربی درجه ۲ باشد.

زمان و نوع ارزشیابی

ارزیابی کننده	فراگیر	مربی/مدرس	ناظر
زمان ارزیابی	بعد از اتمام دوره و قبل از آزمون	بعد از اتمام دوره و قبل از ارزیابی نهایی فراگیر	بعد از اتمام دوره
الزامی/اختیاری	الزامی	الزامی	الزامی

شرایط نامعتبر بودن دوره

چنانچه از دیدگاه ناظر دوره آموزشی پاسخ به هریک از نشانگرهای مرتبط با زمان حضور مربی/مدرس (الزام به حضور به میزان ۹۰ درصد زمان تعیین شده)، تطبیق محتوا با سرفصل ارائه شده (تطبیق محتوای ارائه شده با سرفصل مصوب به میزان ۹۰ درصد)، تأیید صحت و سلامت آزمون نهایی، تناسب و تطبیق آزمون با محتوا و سرفصل ارائه شده در دوره آموزشی (به میزان ۹۰ درصد) و در نهایت، برگزاری کلرگاه‌های عملی با ابزارها و تجهیزات مناسب، منفی (خیر) باشد، دوره نامعتبر تلقی شده و مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

[illegible]

**و آخر دعوانا ان
الحمد لله رب العالمين**

[illegible]