

سرشناسه	: رحیمی، حسن، ۱۳۴۸-
عنوان و نام پدیدآور	: کنش پژوهی (اقدام پژوهی): راهنمای عمل استادان، معلمان مدارس و دانشجومعلمیان/ حسن رحیمی، پوران خروشی، ابوالفضل بختیاری.
مشخصات نشر	: تهران: آوای نور، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۱۱ص: جدول.
فروست	: پژوهش و توسعه حرفه‌ای: ۲.
شابک	: 978-600-309-767-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: تحقیق عملی در آموزش و پرورش - ایران Action research in education -- Iran آموزش و پرورش - تحقیق - روش‌شناسی Education -- Research -- Methodology
شناسه افزوده	: خروشی، پوران، ۱۳۴۱ -
شناسه افزوده	: بختیاری، ابوالفضل، ۱۳۲۵ -
رده بندی کنگره	: LB1۰۲۸/۲۵
رده بندی دیویی	: ۳۷۰/۷۳۰۵۵
شماره	: ۸۶۷۸۰۲۸
کتابشناسی ملی	
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا



تهران - میدان انقلاب - خ ۱۲ فروردین - خ شهید وحید نظری،
پلاک ۹۹ - طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / دورنگار: ۶۶۴۸۰۱۱۴

پژوهش و توسعه حرفه‌ای ۲ کنش پژوهی (اقدام پژوهی)

راهنمای عمل استادان، معلمان مدارس و دانشجومعلمیان

دکتر حسن رحیمی - دکتر پوران خروشی - دکتر ابوالفضل بختیاری

ناشر: انتشارات آوای نور

چاپ: اول ۱۴۰۰

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۷۶۷-۴

قیمت ۷۵۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر و مؤلفان محفوظ است

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیشگفتار.....ج

فصل اول: شناخت پژوهش در آموزش و پرورش و حرفه معلمی

۱	هدف کلی / پیامد فصل.....
۱	هدف‌های جزئی رفتاری.....
۳	۱- پژوهش در حرفه معلمی.....
۳	۲- معلم به عنوان به کارگیرنده یافته‌های پژوهش دیگران.....
۴	۳- معلم به عنوان پژوهشگر.....
۶	۴- معلم و آموزش پژوهش محور.....
۷	۵- استلزام‌های پژوهش معلم محور.....
۷	۶- کنش پژوهی و ادراک هنرمندانه معلم.....
۷	۷- کنش پژوهی و رشد حرفه‌ای معلم.....
۸	فعالیت یادگیری.....
۸	فعالیت عملکردی.....

فصل دوم: شناخت فلسفه کنش پژوهی

۹	هدف کلی / پیامد فصل.....
۹	هدف‌های جزئی رفتاری.....
۱۱	چיستی عمل پژوهی در آموزش و پرورش (ماهیت، تعریف، ابعاد، گستره).....

فصل سوم: شناخت مراحل و روش کنش پژوهی

۲۷	هدف کلی / پیامد فصل.....
۲۷	هدف‌های جزئی رفتاری.....
۲۹	۱- شناسایی، تعریف و روشن کردن مسئله.....
۳۱	۲- نیازسنجی / تحلیل موقعیتی.....
۳۲	۳- تدوین فرضیه / اندیشه‌های مربوط به راه حل ها.....
۳۳	۴- تدوین طرح برای عمل.....
۳۳	۵- اجرای طرح (نقشه) برای عمل.....
۳۳	۶- بازکاوی و ارزیابی نتایج اقدامات انجام شده.....

- ۷- تأمل درباره عمل انجام شده، تبیین و فهم و درک آن ۳۴
- ۸- ثبت و اشاعه نتایج ۳۵
- ۹- تجدیدنظر در مسئله؛ اجرای دور دوم اقدام (عمل) ۳۶

فصل چهارم: تدوین طرح و شیوه انجام مراحل کنش پژوهی

- هدف کلی / پیامد فصل ۳۹
- هدف‌های جزئی رفتاری ۳۹
- تبیین موقعیت کارورز در دانشگاه تربیت معلم در نقش یک کنش‌گر فکور ۴۱
- چرا کنش پژوهی فردی؟ ۴۴
- برنامه کار معلم کنش‌گر ۴۴
- کارورز چگونه می‌تواند در خودش تغییر به وجود بیاورد؟ ۴۵
- نحوه توصیف من حرفه‌ای ۴۵
- چرا به تدوین پیامدهای عملکرد خود در ابتدا و انتهای دوره کارورزی ۳ نیازمندیم؟ ۴۷
- ترسیم یک برنامه اجرایی / بیانیه مأموریت من ۴۸
- منطق درس کارورزی ۳ در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان ۵۲
- کنش اول: تعریف واضح و روشن از مسئله ۵۶
- ۱-۱) نحوه تهیه طرح کنش پژوهی ۵۶
- الف) چگونگی تشخیص مسئله ۵۶
- ب) تعریف واضح (روشن) از مسأله ۵۶
- کنش دوم: شناسایی و تحلیل ظرفیت‌ها در موقعیت آموزشی (تربیتی) ۵۹
- توصیف مشکل در وضع موجود ۵۹
- کنش سوم: تجزیه و تحلیل و فرضیه‌های مربوط به عمل / ایده‌ها / راه‌حل‌های عملی ۷۲
- الف) تجزیه و تحلیل مسئله (سؤال / فرضیه‌های مربوط به عمل / ایده‌ها / راه‌حل‌های عملی) ۷۲
- ب) چهارچوب و معیارهایی برای بازکاوی و ارزیابی نقشه کنش پژوهی (بازنگری و اصلاح طرح کنش‌گری فردی، متناسب با یافته‌های گزارش دوم) ۷۷
- کنش چهارم: تدوین طرح برای عمل ۷۷
- ۱-۱-۴ ساختار محتوا ۷۹
- ۲-۱-۴ کاربرد نقشه مفهومی برای تحلیل محتوای آموزشی (مفاهیم و مهارت‌ها) در برنامه درسی / کتاب‌ها ۸۰
- ۲-۴-۴ تدوین پیامد یادگیری ۸۳

عنوان

صفحه

۱-۲-۴- تدوین ملاک‌ها و سطوح عملکرد مورد انتظار و ارزیابی آن.....	۹۲
کنش چهارم، بخش دوم) تدوین طرح آموزشی برای عمل بر اساس رویکرد حل مسئله.....	۹۸
تهیه طرح‌های یادگیری.....	۹۸
راهنمای عمل تهیه طرح‌های یادگیری.....	۹۸
۱-مراحل/گام‌های طرح یادگیری.....	۱۰۰
۱-۴- برقراری ارتباط.....	۱۰۰
۲-۴- تجربه کردن.....	۱۰۰
۳-۴- به کار بستن.....	۱۰۱
۴-۴- به اشتراک گذاشتن یا همکاری نمودن.....	۱۰۱
۵-۴- انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید.....	۱۰۲
۶-۴- سنجش آموخته‌ها/ سنجش عملکرد.....	۱۰۲
۵-کنش پنجم- بازکاوی و ارزیابی نقشه عمل در گفتگو با استاد راهنما/ معلم راهنما (قبل از عمل)	۱۰۷
۱-۵- بخش اول) بازنگری در مراحل/گام‌های طرح یادگیری با نظر استاد راهنما.....	۱۰۷
۲-۵- بخش دوم) تمهید مقدمات اجرای طرح یادگیری.....	۱۰۷
۱-۲-۵- تولید مواد/ منابع آموزشی مورد نیاز.....	۱۰۷
۲-۲-۵- تدارک دیدن فضای یادگیری.....	۱۰۷
۶-کنش ششم: بخش اول) اجرای طرح یادگیری.....	۱۰۸
۱-۶-۱) بررسی پیش‌بینی‌ها قبل از اجرا.....	۱۰۸
۲-۶-۱) تعیین موانع و محدودیت‌ها و چگونگی مدیریت آن در فرایند.....	۱۰۸
کنش ششم: بخش دوم) به کارگیری تجربیات در موقعیت بعدی.....	۱۰۹
۱-۶-۲) روایت نحوه اجرای طرح یادگیری در هر مرحله.....	۱۰۹
۲-۶-۲) جمع‌آوری اطلاعات از فرآیند طراحی و اجرا.....	۱۲۱
۳-۶-۲) بررسی علل تغییرات طرح در فرآیند اجرا (تطبیق با شرایط/ نیازهای یادگیری و...).....	۱۲۳
۴-۶-۲) بررسی نتایج یادگیری و چگونگی دستیابی به آن.....	۱۲۵
۵-۶-۲) واکاوی (تجزیه و تحلیل) فرایند عمل حرفه‌ای و تجربیات کسب شده.....	۱۲۷
۶-۶-۲) شناسایی نقاط قوت و ظرفیت‌های خود برای بهره‌گیری از آن در موقعیت بعدی	۱۲۹
آموزش.....	۱۲۹
کنش هفتم: تأمل درباره عمل انجام شده، تبیین و فهم آن و ابزگشت به مرحله اول.....	۱۳۰
کنش هشتم: ثبت، تحلیل محتوا و ارائه یافته‌ها.....	۱۳۳

پیشگفتار

«تجربه‌ها را پایانی نیست و انسان عاقل همواره بر تجربه‌های خویش می‌افزاید»
امام علی (ع)

با تدوین سند تحول بنیادین (۱۳۹۰)، معاهدات جدیدی برای ایجاد تحول در زیر نظام تربیت معلم شکل گرفته است. دو نهاد آموزش و پرورش و آموزش عالی برای ساماندهی به تربیت معلم هم پیمان و متعهد شده‌اند و هر یک بخشی از مسئولیت‌ها را بر عهده گرفته‌اند. در حال حاضر، شاهد آن هستیم که هم‌گام با تحول برنامه‌های تربیت معلم، الگوی کارورزی نیز در حال متحول شدن است. نظر به الگوهای گوناگون و شناخته شده کارورزی در تربیت معلم، الگوی کارورزی دانشگاه فرهنگیان طبق معاهدات جدید، شکل الگوی مشارکتی^۱ به خود گرفته است. دانشجوی معلمان تحت راهنمایی مدرس کارورزی (در دانشگاه) و تحت نظارت معلم راهنما (در مدرسه) برای کارورزی به مدارس دولتی اعزام می‌شوند. مکانی که انتظار می‌رود با احساس مسئولیت و همکاری مشارکت کنندگان، محیطی مناسب برای یادگیری‌های کارورزی فراهم شود.

اما، در حال حاضر انتظارات و مسئولیت‌های مهم دیگر هم وجود دارند. مهمترین آنها، همدل و همراه کردن بازیگران اصلی (دانشجو معلمان، مدرسان و معلمان راهنما) با رویکرد برنامه جدید و با یکدیگر است. بدین منظور، گام اساسی در این امر دعوت از بازیگران اصلی کارورزی برای آشنایی با اهداف، رویکرد، راهبردها و مفاهیم اساسی برنامه جدید است، تا در گام اول بتوانند آگاهانه، همدلانه، متعهدانه و به شایستگی سهم خود را برای آماده سازی نسل آینده معلمان پیدا کنند و در گام دوم بتوانند در پرتو فهم و همدلی، این برنامه و رویکردش را نقد کنند، معایب و محدودیت‌هایش را آشکار کنند، و از این طریق رسالت اخلاقی و اجتماعی دیگری را بر عهده بگیرند که همانا کمک به بهبود و پیشرفت برنامه برای رسیدن به هدف عالی است، هدفی که آرزوی هر انسان عاقل متعهدی است که به

قدرت عمل تربیتی و معلمان در ایجاد تغییرات سازنده اجتماعی ایمان دارد. منظور تربیت معلم فکور فارغ از هر رویکرد و گرایشی است.

تربیت معلم فکور^۱ تخصص تربیت معلم فکور^۲ است. مقدماتی چند لازم است تا تربیت معلم به این مقام برسد. مهمترین آنها برنامه‌های درسی تدبیر شده و هدفمند برای رسیدن به مطلوب‌اش است. کارورزی جزء حیاتی برنامه درسی تربیت معلم است که انتظار می‌رود دانشجوی معلمان سفر خود از وضعیت «بی تجربه» به «با تجربه» را توسط آن آغاز کنند. اگر کارورزی وسیله و معلم فکور شدن هدف است، پس باید تدابیری اندیشید که وسیله در تناسب هر چه بیشتر با هدف قرار گیرد. کارورزی در خدمت تربیت «معلم فکور» نیازمند آن است که معلم خود اهل تحقیق، تأمل و بازنگری‌های دائم بر اعمال خود (از جمله سیاست‌گذاری، برنامه ریزی، اجرا، تدریس و ارزیابی) باشد.

برنامه‌ای که تفکر را لازمه معلمی تشخیص داده، مقدماتی فراهم می‌کند که تجارب و اعمال حرفه‌ای تحت نظارت دانشجوی معلمان تحت هدایت اشکال متنوع و متمایز تفکر قرار گیرد و اگر باید از میزان مناسبت این مقدمات اطمینان حاصل کند، پس ارزیابی‌هایی را تدارک می‌بیند که اشکال مختلف عملکرد حرفه‌ای را ارزیابی می‌کنند. حال این پرسش مطرح است که این مقدمات چیست؟ چگونه می‌توان اعمال حرفه‌ای تحت هدایت اشکال مختلف تفکر را در کارورزی توانمند کرد و چگونه می‌توان برای اطمینان از توانمندی این اعمال، هر یک از آنها را با توجه به معیارهای ارزیابی کرد؟

فهم اشکال مختلف عمل، به ویژه در کارورزی بسیار حیاتی است، زیرا هدف کاربردی در تربیت معلم در معرض تجربه قرار دادن بی تجربه‌ها و تشویق آنها به خوب فکر کردن، خوب ساختن، و خوب عمل کردن است. پس لازم است هم مدرسان و هم معلمان راهنما و هم دانشجوی معلمان درباره اشکال مختلف عمل بیشتر بدانند، تا نخست بتوانند آگاهانه آنها را در خود و دیگری پرورش دهند و در گام دوم بتوانند آگاهانه با نظر به معیارهای آن، یادگیری‌های کارورزی را ارزیابی کنند.

به طور کلی اجرای برنامه کارورزی باید بر روی عقاید، ارزش‌ها و رفتارهای یاددهنده و یادگیرنده در نظام آموزشی تمرکز داشته باشد. ولی تاکنون این تمرکز در برنامه‌های

1. Educating Reflective Teacher

2. Reflective Teacher Education

کارورزی کمتر وجود داشته است و طی سالیان دراز، تأکید بیش از حد نظام آموزشی تربیت معلم در استفاده از الگوی استاد-شاگردی و انتقال تجربه مستقیم از «معلم با تجربه» به «دانشجو معلم بی تجربه» برای مشاهده و شناخت پدیده‌های آموزشی و تربیتی درون مدارس و کلاس‌های درس و به ویژه امکان عملی برای تلفیق دانش نظری با تجربه در موقعیت واقعی کافی نبوده است، چرا که به باور طراحان برنامه جدید کارورزی، تلفیق دانش نظری و دانش عملی در محیط‌های واقعی آموزشی و شناخت زیر و بم معلمی از طریق چهارچوب مفهومی جدیدی «تأمل قبل، حین و بعد از عمل فکورانه» امکان‌پذیر است.

با این وجود رویکرد تربیت معلم فکور، می‌تواند در سازمان‌دهی محیط آموزش، چگونگی ارتباط معلمین با دانش‌آموزان و چگونگی یاددهی و یادگیری محتوا مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، تمرکز بر روی این موضوع می‌تواند کاربردهای زیادی داشته باشد، از جمله:

- آگاهی در مورد سبک‌های تجربی یادگیری و اصلاح هوشیارانه آن،
- درک و شناخت مفهوم معلمی در عمل،
- توسعه برنامه آموزشی و ارتقای کیفیت آموزشی تربیت معلم،
- توسعه کاربرد تئوری‌های یاددهی و یادگیری در عمل
- پاسخ‌گویی به سؤالات مربوط به کیفیت آموزش معلمی و عوامل تأثیرگذار بر آن با تأمل قبل، حین و بعد از عمل آموزشی
- و مهم‌تر از همه، با کشف و درک تجارب یاددهی-یادگیری در عمل، می‌توان بر اساس واقعیات درون مراکز آموزشی کار کرد و تکیه صرف بر آموزش نظری تربیت معلم را کاهش داد.

رحیمی - خروشی - بختیاری

۱۴۰۰