

بسمه تعالی

ارتقاء سطح عملکرد معلم

نویسندگان:

جف جونز

مزدا جنکین

سو لرد

ترجمه

فرخ لقا حیدری

سیمه صالحی دهکردی

ویراستار:

قیصر هاشمی

سرشناسه	جف، جونز، ۱۹۵۰ - م. Jeff, Jones
عنوان و نام پدیدآور	ارتقاء سطح عملکرد معلم / نویسندگان جف جونز، مزدا جنکین، سو لرد؛ ترجمه فرخ لقا حیدری، سمیه صالحی دهکردی؛ ویراستار قیصر هاشمی.
مشخصات نشر	تهران: کتاب پدیده، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری	۱۴۴ ص: جدول، نمودار .
شابک	978-600-5464-47-4
وضعیت فهرست نویسی	قیفا
یادداشت: عنوان اصلی:	teacher performance , 2006 Developing effective
موضوع	معلمان -- انگلستان -- ارزشیابی
موضوع	معلمان -- انگلستان -- اثربخشی
موضوع	اجرای کار -- استناداردها -- انگلستان
موضوع	مدیریت -- انگلستان -- مدیریت کارمندان
شناسه افزوده	Jenkin, Mazda - مزدا - جنکین
شناسه افزوده	Lord, S - لرد، س
شناسه افزوده	حیدری، فرخ لقا، ۱۳۷۰ - مترجم
شناسه افزوده	صالحی دهکردی، سمیه - مترجم
شناسه افزوده	هاشمی، قیصر، ۱۳۸۰ - ویراستار
رده بندی کنگره	۱۳۹۱ ج ۸ الف / ۲۷۰۰ Lb
رده بندی دیویی	۳۷۱/۱۴۰۹۴۱
شماره کتابشناسی ملی	۲۷۳۷۹۰۴

عنوان: ارتقاء سطح عملکرد معلم

نویسندگان: جف جونز - مزدا جنکین - سو لرد

ترجمه: فرخ لقا حیدری - سمیه صالحی دهکردی

ویراستار: قیصر هاشمی

ناشر: انتشارات کتاب پدیده

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۶۴-۴۷-۴

نویت چاپ: اول / ۱۳۹۴ ■ تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ: دالاهو / ۸۸۳۱۳۷۸۶ ■ لیتوگرافی: باختر / ۶۶۹۵۴۱۴۳

قیمت: ۱۲۵۰۰۰ ریال

انتشارات کتاب پدیده

خیابان انقلاب - خیابان منیری جاوید - مابین خیابان لبافی نژاد و جمهوری

پلاک ۱۹ - طبقه دوم

تلفن: ۶۶۴۱۴۸۶۰ - ۶۶۴۱۴۸۶۱

مقدمه

سیاست کشور انگلستان در مورد نحوه‌ی تدریس در طول سه دهه اخیر تغییر کرده است؛ از دهه ۱۹۴۰ تا اواسط ۱۹۷۰، معلمان در روش تدریس، خود مختار بودند. در سال ۱۹۸۰ مفهوم مسئولیت تعریف شد به نحوی که پس از آن روشهای مدیریت جایگزین برنامه‌های دانش حرفه‌ای شد. از میان این روش‌های مدیریت، روش مدیریت منطقه‌ای مدارس معرفی شد که منجر به تغییر کنترل از سوی مسئولان آموزشی منطقه به مدارس خصوصی شد؛ در نتیجه دولت آزمون ملی، انتشار نتایج امتحانات، بررسی داخلی و مدیریت اجرایی معرفی نمود. یک مورد از تأثیرات مشترک این ابتکارات، نقش معلم است که مورد توجه همگان برنامه درسی آن معلمان در مدارس با معیار جدید اصلاحاتی را تجربه کردند.

هر یک از نویسندگان این کتاب تأثیر معلمان بر یادگیری دانش‌آموزان را به طور اجمالی بیان می‌کنند. ما صادقانه اعتراف می‌کنیم که زمانی در حرفه خویش به هر دلیلی، معلمانی کم تأثیرگذاری بوده ایم. فالن و هارگریوز^۱ اظهار کرده‌اند که:

معلمان با ارزش‌ترین سرمایه در مدارسند زیرا برای اصلاح مدارس تلاش می‌کنند. اصلاح کمی و کیفی مدارس منوط به این است که افراد با کفایت بخواهند به عنوان معلم کار کنند و تدریس آنها از کیفیت برتری برخوردار باشد تا تمامی شاگردان به آن ویژگی دست پیدا کنند. معلمانانی که به وظایف خود به خوبی عمل نمی‌کنند نه تنها به نتایج مورد انتظار نمی‌رسند بلکه بر رفتار دیگران نیز تأثیر می‌گذارند؛ آنها بیشتر وقت کلاس را تلف می‌کنند و جایگاهی را که باید در اختیار معلمان شایسته‌تری باشد تصاحب می‌کنند. این گونه معلمان به نام و شهرت مدرسه لطمه می‌زنند و والدین دانش‌آموزان نیز در برابر آنها واکنش نشان می‌دهند.

چرا این کتاب نوشته شده است؟

این کتاب بر این باور نوشته شده که به معلمان کمک کند تا نقش خود را به خوبی انجام دهند و روشهای درستی بکار گیرند و همچنین ضعف عملکرد خود را اصلاح نمایند. این کتاب برای مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی، و دبیرستان مفید است تا بتوانند تا آنجا که امکان دارد عملکرد نامناسب و ضعیف معلمان را که با آنها کار می کنند اصلاح نمایند. هدف عمده ی کتاب متوجه معلمان است که اغلب آنها توانا هستند اما ضعف های مشخصی در زوایایی از کار آنها وجود دارد. این کتاب همچنین می تواند به عنوان منبع برای رشته های دبیری و مدیریت آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

ساختار کتاب

در فصل اول به بررسی برخی موارد مهم در ارتباط با عملکرد ضعیف معلمان و پیامدهای آن می پردازیم. همچنین تلاش می شود مفهوم اساسی و عملکرد ضعیف و کم تأثیر گذار معلمان به طور واضح بیان شود.

در فصل دوم عملکرد نامؤثر و ضعیف معلمان و همچنین ویژگیهای آنان را مورد بررسی قرار می دهیم.

فصل سوم به راهکارهای کمکی و کاربردی تأکید می کند. مدیران بتوانند روشهای حرفه ای معلمان را اصلاح نمایند. فصل چهارم به بهبود و ارتقای معلمان نامؤثر می پردازد.

فصل پنجم بر مفهوم مدیریت عملکرد و چرخه خود-بررسی به روشی مرحله ای تأکید می کند. این فصل همچنین به توضیح مهارت های مربیگری و رابطه آن با شبکه های یادگیری راهکارها و سبک های فیدبک، می پردازد؛ و در انتها، روش مدرسه-محوری را معرفی می کند که این روش عملکرد معلمان را از طریق بکارگیری گروه حرفه ای، توسعه می دهد، بهبود می بخشد و حفظ می کند.

در فصل ششم اهمیت جذب نیرو و انتخاب روش های مناسب مورد توجه قرار گرفته است؛ این فصل همچنین به ارائه راهکارهای جامع برای پروسه انتخاب می پردازد.

فهرست مطالب

۱۱	فصل اول
۱۱	دلایل ضعف عملکرد معلمان
۱۲	تعریف عملکرد و عملکرد ضعیف
۱۴	عملکرد نامناسب معلم چگونه مشخص می‌شود؟
۱۶	دلایل ضعف عملکرد معلم
۱۹	چه کسی باید مسئولیت برخورد با معلم را در اجرا و عملکرد نامناسب برعهده گیرد؟
۱۹	چگونه می‌توان با بهارگیر مدیریت عملکرد از عهده اجرای ضعیف و نامناسب برآمد؟
۲۱	فصل دوم
۲۱	تشخیص عملکرد ضعیف و نامناسب معلم
۲۱	ویژگی‌های عملکرد ضعیف و نامناسب معلم
۲۲	استانداردهای حرفه‌ای برای معلمان
۲۲	معیارهای بازرسی اداره استانداردهای آموزشی
۲۵	تحلیل تدریس نامؤثر
۲۷	مشکلات فردی
۳۰	محیط کاری معلم
۳۱	محیط وسیع‌تر مدرسه
۳۵	فصل سوم
۳۵	حمایت از معلمان به منظور اثربخش‌تر شدن
۳۵	شناسایی نیاز به حمایت
۳۵	شناسایی توسط خود
۳۶	شناسایی رسمی
۳۷	برنامه عمل برای بهبود و پیشرفت
۳۸	شناسایی غیررسمی
۳۸	چه کسی باید پشتیبانی و حمایت ایجاد کند؟

۴۰	گفتگوی اولیه
۴۱	مشکلات گفتگوی اولیه
۴۳	مشاهده‌ی درس اولیه
۴۳	آموزش مشاهده و نظارت درسی
۴۶	بحث تکمیلی
۴۶	تعیین اهداف
۴۹	برنامه و طرح اولیه حمایت
۵۳	جلسه بررسی
۵۴	زمانیکه حمایت کافی نیست

۵۵ فصل چهارم

۵۵	حفظ عملکرد معلم از طرفین خود- انعکاسی
۵۵	معلم متفکرو بازتابی
۵۷	مدل آگاهی بازتابی
۶۱	استفاده از روش خود- بازتابی
۶۳	رفتار معلم: درک دانش‌آموز
۶۵	رفتار معلم: استفاده از زبان بدن مؤثر
۶۶	رفتار معلم: زبان بدن سبک‌های تدریس
۷۰	رفتار معلم: محدوده تعامل
۷۲	رفتار معلم: استفاده از گفتار نافذ و مؤثر
۷۳	رفتار معلم: مثبت بودن
۷۵	برنامه‌ریزی به منظور تدریس و یادگیری مؤثر
۷۹	محیط فیزیکی جهت تدریس و یادگیری مؤثر

۸۱ فصل پنجم

۸۱	بکارگرفتن بررسی‌های انجام شده در جهت پیشرفت عملکرد معلم
۸۱	مفهوم مدیریت عملکرد
۸۲	چرخه خود- بررسی پیوسته
۸۴	مرحله اول: برنامه‌ریزی
۸۷	مرحله دوم- نظارت
۸۸	مرحله سوم- بررسی
۸۸	ایجاد فرصت برای پیشرفت حرفه‌ای بطور پیوسته
۹۰	مهارت‌های مربیگری رهبران گروه

۹۵.....	سبک‌های یادگیری و رابطه مربیگری
۹۹.....	استفاده از تکنیک‌های سوال کردن بطور مؤثر
۱۰۱.....	فیدبک دادن
۱۰۳.....	سنجش میزان موفقیت رابطه مربیگری
۱۰۴.....	ارتقای پیشرفت معلم: روش مدرسه - محوری جهت پیشرفت حرفه‌ای پیوسته
۱۰۵.....	گروه پیشرفت حرفه‌ای
۱۰۷.....	شناسایی نیازهای پیشرفت حرفه‌ای
۱۰۸.....	پاسخ گویی به نیازها
۱۱۰.....	برنامه ریزی فعالیت‌ها
۱۱۵.....	فصل ششم
۱۱۵.....	استخدام و انتخاب معلمان اثر بخش
۱۱۵.....	سیستماتیک بودن
۱۱۶.....	آگاهی برای تأثیر مثبت
۱۱۷.....	اطلاعات لازم برای متقاضیان
۱۲۳.....	پروژه انتخاب
۱۳۷.....	وازگان