

به نام خدا

ارزیابی برنامه کارورزی^۲

نسخه پیش نویس - غیرقابل استناد^۱

برای اطلاع و استفاده در:

کارگاه آموزشی استادان راهنمای کارورزی کشور

با رویکرد تربیت معلم فکور

پردیس حکیم فردوسی استان البرز - کرج

دوره اول (۱۶-۱۱ بهمن ماه ۱۳۹۳)

ارزیابی تحصیلی اندازه‌گیری پیشرفت دانشجو بر حسب ملاک‌های تعریف شده و سطوح عملکرد در برنامه کارورزی است. کارورز برای دریافت گواهی حرفه‌ای نیازمند دستیابی به استاندارد^۲ مورد نظر است (سطح ۲) است، بنابراین فرآیند ارزیابی باید بتواند تصویر مناسبی از عملکرد حرفه‌ای دانشجو را در مقاطع زمانی مختلف منعکس نماید. در پایین‌ترین سطح (یک) کارورز از روش‌های انجام کار آگاه است/ می‌داند، در سطح دو می‌داند روش‌ها را چگونه به کار گیرد و عملاً آن را نشان می‌دهد و در سطح سه عملکرد دانشجو منعکس‌کننده ویژگی‌های منحصر به فرد حرفه‌ای او است و قادر است به کمک مستندات علمی و پژوهشی از آن دفاع کند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از عملکرد دانشجو رعایت مراحل زیر در فرایند آموزش ضروری است.

مراحل تعامل با کارورز:

- (۱) مرحله قبل از مشاهده: مرحله‌ای که استاد راهنما/ معلم راهنما و کارورز یک تمرکز توافقی‌یافته برای مشاهده دارند.
- (۲) مرحله گزارش کارورز: مرحله‌ای که کارورز موقعیت را از نقطه نظر خود توصیف می‌کند و مشاهده‌گر بدون ارزیابی کردن گوش می‌دهد.
- (۳) مرحله تناوب‌ها (جایگزینی‌ها): مرحله‌ای که استاد راهنما/ معلم راهنما و کارورز جانشین‌های متناوب در موقعیت و نتایج آن‌ها را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهند.
- (۴) مرحله راهنما: مرحله‌ای که استاد راهنما/ معلم راهنما نقش واضحی را به عنوان کسی که مسئولیت‌های خاصی برای ارزیابی عملکرد دانشجو و کمک به او برای توسعه ظرفیت‌های حرفه‌ای بر عهده می‌گیرد.

مشاهده عملکرد کارورز در فرایند آموزش

تعامل استاد راهنما/ معلم راهنما با کارورز در سه مرحله قبل از مشاهده، حین مشاهده و پس از مشاهده صورت می‌گیرد. مربی برای هدایت کارورز جهت شناسایی توان‌مندی‌ها و نقاط ضعفی که نیاز به برنامه‌ریزی و فعالیت از سوی دانشجو دارد می‌تواند از این راهنما استفاده نمایند. توصیه می‌شود مقوله‌های مورد مشاهده قبل از جلسه مشاهده با کارورز به بحث و گفتگو گذاشته شود تا انتظارات برای برنامه‌ریزی جهت توسعه ظرفیت‌های حرفه‌ای مشخص باشد.

^۱ - نسخه حاضر به عنوان پیش نویس تهیه شده است، و در دستور کار شورای کارورزی دانشگاه فرهنگیان قرار دارد. بدیهی است پس از اصلاح و تصویب به طور رسمی از طریق معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی جهت اجرا ابلاغ خواهد شد.

این متن برای آشنایی استادان راهنمای کارورزی کشور با کلیات ارزیابی کارورزی ۲ و به عنوان یک متن آموزشی ارائه شده است و ممکن است در جریان بررسی‌های بعدی تغییرات جزئی یا کلی در محتوای آن اعمال گردد. به همین دلایل قابل استناد نیست. مدرسان محترم می‌توانند نظرات اصلاحی خود را به گروه کارورزی و مدیریت مدارس وابسته، دانشگاه فرهنگیان ارسال نمایند.

^۲ - در سطح یک عملکرد غیر قابل قبول، سطح دو استاندارد، سطح سه پیشرفته.

۱. مرحله قبل از مشاهده

در بخش پیش از مشاهده، مشاهده‌گر اطلاعاتی از کارورز در خصوص اهداف، دانش‌آموزان و سبک‌های تدریس او به دست می‌آورد. یک برنامه مصاحبه مشاهده‌گر با کارورز می‌تواند با سؤالات زیر آغاز شود و اطلاعاتی را برای ارزیابی عملکرد فراهم کند:

- به طور خلاصه، چه اتفاقی در این کلاس که قرار است من مشاهده‌اش کنم، رخ خواهد داد؟
- هدف شما برای کلاس‌تان چیست؟ شما انتظار چه پیامدهایی در کلاس‌تان دارید؟
- دانش‌آموزان در این جلسه به چه اهدافی دست خواهند یافت؟
- چه انتظاری از شما در این کلاس می‌توانم داشته باشم؟ روش تدریس‌تان چیست؟
- دانش‌آموزان برای این فعالیت/درس از چه آمادگی‌هایی برخوردار هستند؟
- قبلاً آموزش این فعالیت/درس به چه نحو انجام می‌شد؟
- آیا در این کلاس یک نوع روش آموزش معمولی قرار است تدریس شود؟ و اگر نیست چه چیز آن متفاوت است؟
- آیا چیزی هست که به طور خاص شما تمایل دارید من روی آن تمرکز کنم؟

۲. مرحله مشاهده کلاس

در این مرحله مدرسان و کارورزان، ویژگی‌ها آموزش مؤثر را شناسایی می‌کنند و بر اساس آن تصمیم می‌گیرند که چه فرمی را برای مشاهده تنظیم کنند. برای مثال بعضی از ویژگی‌های مؤثر در آموزش، سازمان‌دهی و وضوح بخشی، مدیریت و ارتباط بخشی به موضوعات درسی، رابطه معلم - دانش‌آموز و شور و شوق است.

سؤالات زیر می‌تواند به مشاهده‌گر برای شناسایی مهارت‌ها و تکنیک‌ها در کلاس کمک‌کننده باشد:

دانش موضوع درسی

- آیا کارورز بر محتوا مسلط است؟
- آیا عمق و وسعت مطالب با گروه سنی دانش‌آموزان و سطح دوره، تناسب دارد؟
- آیا مطالب آموزش داده شده با سرفصل‌ها و اهداف دوره همخوانی دارد؟
- آیا کارورز بر درک مفهومی مطالب تأکید می‌کند؟
- آیا کارورز از تحولات اخیر این موضوع درس گفتگو می‌کند؟
- آیا در مورد ارتباط محتوای ارائه شده با رشته‌های علمی مرتبط دیگر توضیح داده می‌شود؟

سازمان‌دهی و وضوح

الف) ساختار

- آیا کارورز کلاس را آماده کرده است؟
- آیا کارورز یک چشم‌انداز کلی از آموزش ارائه می‌کند؟
- آیا توالی منطقی مطالب پوشش داده شده است؟
- آیا کارورز به طور واضح و روشن محتوا را توضیح می‌دهد؟
- آیا کارورز به خوبی از موضوعی به موضوعی دیگر یادگیری را انتقال می‌دهد؟ آیا بین اصل و فرع در آموزش تمایز ایجاد شده است؟ آیا خلاصه مفاهیم و ایده‌های اصلی بیان می‌شود؟
- آیا برای آموزش ایده‌های انتزاعی از مثال‌های ملموس استفاده می‌شود؟

ب) راهبردهای آموزش

- آیا روش‌های آموزش با اهداف کلاس درس همخوانی دارد؟
 - آیا کارورز قادر به تغییر الگوهای رفتاری خود از طریق حرکات، اشارات، سطح صدا، لحن و سرعت است؟
 - آیا کارورز از روش‌های متنوعی نظیر استفاده از رسانه‌ها، گفتگو، آزمایشگاه و پرسش‌گری و تحقیق بهره می‌برد؟
 - آیا آن‌چه برتخته می‌نویسد سازمان‌دهی شده و مرتب است؟
 - آیا تکالیف مربوط به فعالیت‌های بعد از درس مشخص می‌شود؟
 - آیا روش‌های مختلف نظیر استفاده از جزوه، رسانه یا کتاب‌درسی در نهایت با هم تلفیق می‌شود؟
- خلاصه: آیا نکات مهم در پایان درس، دسته‌بندی و معرفی می‌شود و تکلیف شب مشخص بیان می‌شود؟**
- تعامل دانش‌آموز - معلم**

الف) گفتگو:

- چگونه بحث آغاز می‌شود؟
- آیا هدف و راهنما برای گفتگو برای دانش‌آموز مشخص می‌شود؟
- آیا سؤالات دانش‌آموز مورد تشویق کارورز قرار می‌گیرند؟

ب) انواع سؤال:

- آیا هنگام سؤال پرسیدن، لفاظی می‌شود یا سؤالات مشخص پرسیده می‌شود؟
- یک سؤال در یک زمان پرسیده می‌شود یا در چند زمان؟
- آیا کارورز از پرسش‌های محوری برای تمرکز بیشتر دانش‌آموزان استفاده می‌کند؟
- آیا سؤالات تحقیقاتی و اکتشافی پرسیده می‌شود؟
- آیا در صورت نیاز سؤالات مجدد، به صورت روشن‌تر و واضح‌تر تعریف می‌شوند؟

ج) سطح سؤالات

- سؤالات از چه سطحی برخوردارند؟ سؤالات سطح پایین مربوط به یادآوری و بازخوانی هستند و سؤالات سطح بالاتر تعمیم، مقایسه، کاربرد و تحلیل اطلاعات را در بر می‌گیرند.

د) چگونه با سؤالات دانش‌آموزان برخورد می‌شود؟

- آیا سؤالات واضح پاسخ داده می‌شوند یا نامفهوم؟
- آیا با اشتیاق و مؤدبانه به سؤالات پاسخ داده می‌شود؟

ه) هنگام پاسخ‌دادن دانش‌آموزان به سؤال چگونه برخورد می‌شود؟

- چه مقدار فرصت به دانش‌آموز داده می‌شود؟
- چند دقیقه برای سؤالات سخت زمان داده می‌شود؟
- آیا کارورز از تقویت‌کننده‌های کلامی استفاده می‌کند؟
- آیا کارورز از پاسخ‌های غیرکلامی استفاده می‌کند؟ (مانند لبخند زدن، تأیید کردن با سر)
- آیا کارورز می‌تواند نقطه‌نظرات مخالف خود را بپذیرد؟

ارائه و اشتیاق

- آیا کارورز در تدریس موضوع شور و شوق نشان می‌دهد؟
- آیا صدای کارورز به راحتی شنیده می‌شود؟
- آیا کارورز صدای خود را بالا یا پایین می‌برد؟
- آیا سرعت گفتار بیش از حد سریع یا آهسته است؟

- آیا کارورز تماس چشمی با دانش‌آموزان را حفظ می‌کند؟
- آیا زبان بدن کارورز با شیوه تدریس او هماهنگ است؟

رفتار دانش‌آموز

- کلاس را بررسی کنید و آن‌چه که دانش‌آموزان انجام می‌دهند را یادداشت کنید.
- الگوهای یادداشت‌برداری دانش‌آموزان را مشاهده کنید (دانش‌آموزانی که کم یادداشت بر می‌دارند، آن‌هایی که همه چیز را می‌نویسند و آن‌هایی که هرچه کارورز بر تخته می‌نویسد را می‌نویسند).
- آیا دانش‌آموزان با دقت گوش می‌دهند؟ یا سر را روی میز گذاشته‌اند؟
- آیا رفتارهای خارج از فرایند آموزش کلاس دیده می‌شود؟ (توجه به مکالمات تصادفی دانش‌آموزان و فعالیت‌هایی که در حین آموزش انجام می‌دهند).

نگاه کلی

- چه چیز دیگری درباره این کلاس یا شیوه آموزش به طور خاص و ویژه می‌توان در نظر گرفت؟
- چه پیشنهاد خاص و ویژه‌ای می‌توانید در مورد کلاس یا فرایند آموزش مؤثرتر به کارورز ارائه دهید؟
- آیا چیزی در این کلاس شما را تحت تأثیر قرار داده است؟
- کارورز را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

۳. بعد از مشاهده

بهتر است جلسه گفتگو بلافاصله بعد از مشاهده یا بعد از یک روز و یا نهایتاً در عرض چند روز بعد از مشاهده کلاس درس رخ دهد، چون ممکن است بعضی فعالیت‌ها فراموش شوند. بعد از مشاهده به بررسی یادداشت‌های مشاهده‌گر پرداخته می‌شود. سپس به بحث درباره فرایند مشاهده پرداخته می‌شود. مشاهده‌گر از کارورز سؤالاتی می‌پرسد. سؤالات مصاحبه زیر می‌تواند در این زمینه کمک‌کننده باشد:

- در مجموع چه احساسی در کلاس داشتید؟
- احساس شما درباره فرایند آموزش چگونه بود؟
- آیا دانش‌آموزان به اهدافی که در طرح در نظر داشتید، دست یافتند؟
- آیا فرایند آموزش در امروز مانند همیشه بود یا به طور خاص و ویژه بود؟
- آیا چیزی بود که نامعمول بود و شما تمایل نداشتید که اتفاق بیافتد؟
- نقطه قوت آموزش شما چه بود؟ و آیا موضوعی هست که من باید به طور ویژه در مورد آن تأمل کنم؟
- آیا مسئله یا موضوعی هست که نیاز به اصلاح در فرایند آموزش داشته باشد؟
- آیا پیشنهاد یا راهبردی برای اصلاح و بهبود فرایند آموزش در نظر دارید؟

چگونه نتیجه ارزیابی را به کارورز بازخورد دهیم؟

توصیه‌هایی برای بازخورد دادن:

- با جنبه‌های مثبت شروع کنید
- بازخورد را با یک تیتراژ شروع کنید
- بازخورد را مشخص و روشن ارائه دهید
- در مورد نقاط قوت، و مواردی که خوب پیش‌رفته‌اند صحبت کنید
- روی رفتار/ عملکرد تمرکز کنید که می‌تواند متعادل شود.
- به جای ارزیابی توضیح دهید

- برای روشن کردن، عمیق کردن فهم و تبادل مکالمه از سؤالات قدرتمند استفاده کنید.
- با هم به موضوع نگاه کنید و در مورد آن‌ها قضاوت کنید/ تقویت‌شان کنید.
- از سؤالاتی استفاده کنید که منجر به مشارکت در مکالمه شود.

قبل از بازخورد دادن:

- یک شرح اولیه از عملکرد دانشجو تهیه کنید
- بازخورد را بر اساس نکات مثبت برنامه‌ریزی کنید
- نقاط قابل پیشرفت را مشخص کنید
- چند سؤال تهیه کنید
- چند هدف تعیین کنید
- بین صحبت کردن و گوش دادن توازن ایجاد کنید

در حین بازخورد دادن:

- ارتباط کلامی و غیر کلامی را با هم هماهنگ کنید
- افراد را به شرکت در مباحث تشویق کنید.
- درباره اهداف مذاکره کنید (در صورت امکان)
- در مورد نقاط قوت و قابل تغییر مشخص و واضح باشید
- کنترل کنید که بازخورد فهمیده شده است.
- در مورد این که چه اتفاقی خواهد افتاد به توافق برسید

بعد از بازخورد دادن

- یک نسخه از نتایج به دست آمده تهیه کنید
- اهداف را پی‌گیری کنید
- انعکاس نتایج
- توافق در مورد اقدامات لازم بعدی

مدل‌های مشاهده و بازخورد

به منظور مشاهده دقیق‌تر تأکید بر بحث و گفتگو قبل از مشاهده برای اطمینان از این که کارورز، اهداف مشاهده را می‌داند، معیارها برایش روشن است و اطلاعاتی درباره ضرورت درس یا کلاسی که قرار است، مشاهده کند، دارد. مراحل زیر به منظور ایجاد فرصت و تجربه‌های جدید برای کارورزان پیشنهاد می‌شود:

- بحث قبل از مشاهده بین کارورز و استاد راهنما/ معلم راهنما
- مشخص کردن و تمرکز بر (مسئله‌ای یا پدیده‌ای) که قرار است مشاهده شود.
- تعیین زمان جلسه بازخورد (افزایش زمان و کیفیت جلسه بازخورد)
- مشاهده معلم با تجربه
- ضبط ویدئویی از تدریس کارورز به منظور خودارزیابی

چهار مدل مشاهده و یا (مدیریت کارورزی)

۱. کارآموز، معلم با تجربه را مشاهده می‌کند. تمرکز بر جنبه‌هایی از آموزش است که خود کارآموز تشخیص می‌دهد که باید در آن زمینه باید بیشتر بداند.
۲. مشاهده مشارکتی توسط کارورز و مربی از نهادهای (مدرسه‌ها یا کلاس‌ها) مختلف برای مشاهده عملکردهای استاندارد.

۳. مشاهده مشارکتی کارورز و استاد راهنما یا معلم راهنما از یک معلم با تجربه برای درک این که چگونه معلم با تجربه یادگیری را تسهیل می کند، راهبردها را به کار می گیرد و.....

۴. مشاهده ویدئویی کارورز از جلسات آموزش به همراه کارورزان دیگر

راهنمای کار در این چهار مدل:

الف) مرحله بحث

۱. موافقت بر درس یا جلسه مورد مشاهده
۲. تنظیم زمان برای بازخورد حداقل ۳۰ دقیقه بحث
۳. موافقت بر روی هدف مشاهده (دید کلی / تمرکز بر موضوعات مورد نیاز برای توسعه به درخواست کارورز)
۴. به اشتراک گذاشتن فهم مشترک از سطح گروه و توانایی های گروه
۵. بحث درباره عنوان و طرح درس
۶. بررسی طرح درس قبل از مشاهده درس

ب) مرحله قبل از درس

۱. گفتگو به منظور این که ناظر در کدام قسمت کلاس باشد تا مانع حواس پرتی شود و بتواند گفتگوهای کارورز و دانش آموزان را ببیند و بشنود.
۲. ناظر حضور کارورز را در کلاس توضیح دهد.

ج) در طی فرایند آموزش:

- ۱- بدون جلب توجه مشاهده کند.
- ۲- یادداشت بردارد.
- ۳- در صورت لزوم با یادگیرندگان زمانی که در حال انجام کار هستند، گفتگو کند.
- ۴- در پایان نظرات مثبت خود را به کارورز ارائه کند.

د) در مرحله بازخورد:

۱. در کل جلسه، نقش پشتیبان و حمایت کننده داشته باشد.
۲. ده دقیقه برای تفکر در نظر بگیرد (سؤال های مربوط را آماده کند).
۳. با روایت نکات مثبت و نقطه قوت های کارورز، بازخورد خود را شروع کند.
۴. کارورز را به ارائه نظر و ارزشیابی کار خود در فرایند آموزش تشویق کند.
۵. بعضی از موضوعات را برای درک بیشتر از چرایی انتخاب ها و رفتار کارورز، واضح کند.
۶. گفتگو درباره ظرفیت هایی که قابل توسعه اند و چگونه می شد اگر این ظرفیت ها مورد توجه قرار می گرفت.
۷. موافقت درباره طرح عملی
۸. خلاصه کردن و جمع بندی درباره نقاط قوت کارورز

تصمیم گیری در خصوص نتایج عملکرد:

کمیته کارورزی مرکز/ پردیس مسئول بررسی نتایج کار و تصمیم گیری در خصوص عملکرد دانشجویان است. در صورتی که عملکرد کارورز پس از طی مراحل ذکر شده در سطح قابل قبول قرار نداشته باشد (سطح ۱) با نظر کمیته کارورزی پردیس/ مرکز یکی از سه تصمیم زیر می تواند در مورد او به اجرا گذاشته شود:

۱) برنامه اختصاصی جبرانی که شامل مطالعه منابع علمی، شرکت در نشست‌ها/ سمینارهای کارورزی، بررسی مجدد گزارش‌ها و تکمیل آن/ تکرار بخشی از برنامه کارورزی است. برنامه جبرانی باید مبتنی بر بازخوردهای ارائه شده در طول دوره کارورزی و متمرکز بر نقاط قوت باشد به گونه‌ای که به دانشجو کمک کند تا ضمن شناسایی نقاط ضعف روش غلبه بر آن را شناسایی نماید. قبل از اخذ تصمیم نهایی شنیدن نظرات دانشجو و تنظیم برنامه جبرانی با حضور دانشجو جهت آگاهی از انتظارات کمیته توصیه می‌شود.

۲) تکرار بخشی از تجربه در سطح واحد آموزشی/ واحد آموزشی جایگزین

۳) در صورتی که برنامه‌های جبرانی ۱ و ۲ بی‌اثر باشد کمیته کارورزی می‌تواند نسبت به تکرار واحد کارورزی تصمیم‌گیری نماید.

این تصمیمات باید مبتنی بر مستندات ارائه شده در پوشه‌کار دانشجو و بازخوردهای داده شده از سوی استاد راهنما در طول ترم بوده و رسماً به اطلاع دانشجو رسانده شود.

برخی از شاخص‌های ارزیابی برای تعیین سطح عملکرد کارورز

سطح ابتدایی	سطح پیشرفته
دانستنی‌ها	بازتاب دانستنی‌ها در عرصه عمل
نیاز به راهنمایی	خود راهبری
محیط کار تعریف شده	محیط‌های متغیر/ ناپایدار
مسئولیت‌پذیری محدود	مسئولیت‌پذیری داوطلبانه
کار فردی	کارتیمی
محدود به درک مفاهیم	استفاده از مفاهیم در موقعیت
دانش عمومی	دانش و تجربه شخصی
تشخیص/ منعکس‌کننده اشتباهات	تأثیرگذار و یادگیرنده از اشتباهات
کنترل‌کننده کلاس/ یادگیری	تسهیل‌گر/ هدایت یادگیری
تمرکز بر مسئله	تمرکز بر راه‌حل
تصمیمات از پیش تعیین شده	تصمیمات ناظر بر موقعیت

ملاک‌های ارزیابی:

ملاک‌های ارزیابی بر روی مجموعه‌ای از مهارت‌ها که می‌باید توسط دانشجو به کار گرفته شود متمرکز است. این ملاک‌ها بر وجوه متمایز عملکرد متمرکز است و منعکس‌کننده سطح عملکرد دانشجو در طول برنامه کارورزی است. ملاک‌ها می‌تواند زبان مشترکی را میان استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجو ایجاد نموده امکان ارائه بازخوردهای سازنده و اتخاذ تصمیمات به موقع و اثر بخش را فراهم کند. در ذیل فرم ارزیابی ملاک‌های برنامه کارورزی یک به همراه مهارت‌های مرتبط با هر یک از ملاک‌ها ارائه می‌گردد.

فرم ارزیابی استاد راهنما از عملکرد دانشجو معلم در کارورزی ۱

سطوح / مقیاس ملاک‌ها	می‌داند چطور	عملاً نشان می‌دهد	تجربه شخصی حرفه‌ای
مهارت‌های مسئله شناسی	تا ۱۴	۱۷ تا ۱۴	۲۰ تا ۱۸
جمع‌آوری اطلاعات			
توصیف اطلاعات			
سازمان‌دهی اطلاعات			
تحلیل اطلاعات			
مستندسازی			
تبیین			
مهارت‌های پژوهش روایتی			
کد گذاری باز			
کد گذاری محوری			
طبقه‌بندی کدها			
تعیین مضامین			
برقراری ارتباط میان مضامین			
تحلیل و تبیین مسئله‌های آموزشی / تربیتی			
تدوین و ارائه گزارش			
نگارش فنی و ادبی			
نظم منطقی			
اعتبار یافته‌ها			
دفاع از یافته‌ها			
مسئولیت حرفه‌ای			

فرم ارزیابی استاد راهنما از عملکرد دانشجو معلم در کارورزی ۲

سطوح / مقیاس ملاک‌ها	می‌داند چطور	عملاً نشان می‌دهد	تجربه شخصی حرفه‌ای
۱۴ تا	۱۷ تا ۱۴	۲۰ تا ۱۸	
مطالعه موقعیت			
توسعه حرفه‌ای			
تحلیل عملکرد			
مدیریت محدودیت‌ها			
توسعه توان‌مندی‌ها			
بازتاب عمل			
تدوین و ارائه گزارش			
نگارش فنی و ادبی			
نظم منطقی			
اعتبار یافته‌ها			
دفاع از یافته‌ها			
مسئولیت حرفه‌ای			

گزارش‌های کارورزی

بخشی از ارزیابی عملکرد مبتنی بر گزارش‌های تهیه شده از کلیه فعالیت‌ها و وقایع در طول اجرای برنامه کارورزی توسط دانشجو است. این اطلاعات توسط کارورز به رشته تحریر در می‌آید و اطلاعات پایه‌ای را برای بررسی و نقد عملکرد در طول/ پایان دوره تدارک می‌بیند. این گزارش‌ها باید همراه با مستندات (از سوی دانشجو) و بازخوردهای ارائه شده از سوی استاد راهنما/ معلم راهنما زمینه ارزیابی عملکرد دانشجو در پایان دوره آموزشی را فراهم کند.

توصیه‌های اجرایی

می‌شود ملاک‌های ارزیابی در آغاز دوره در اختیار دانشجو قرار گرفته و توجیه لازم در این زمینه صورت گیرد. فرم تهیه گزارش باید امکان ارائه بازخورد از سوی استا راهنما و پاسخ‌های دانشجو/ نتایج مطالعات را دارا باشد.

فعالیت انجام شده	بررسی و بازخورد
ثبت تجربیات/ مشاهدات:	ارزیابی/ نقد/ بررسی و بازخورد ارائه شده در مورد محتوای گزارش باید به گونه‌ای صورت گیرد که دانشجو بتواند از تجربیات/ مشاهدات نتیجه‌گیری علمی کرده و آن‌ها را با نظریه‌های علمی مربوطه ربط دهد.
ارزیابی معلم راهنما:	
مطالب استخراج شده از مقالات یا منابع علمی:	

توسعه حرفه‌ای

تدریس «جریان دائمی تصمیمات حرفه‌ای است که بر یادگیری اثر می‌گذارد: تصمیماتی که قبل، در حین و پس از تعامل با دانش‌آموزان گرفته و اجرا می‌شوند». این تصمیمات ناظر به باورها، عادات ذهنی و همراه با مواضع شخصی است. برای اطمینان از اثربخشی تصمیمات از سوی کارورز، باید باورهای پشتیبان آن به جهت مطابقت با اصول علمی به دقت مورد بررسی قرار گیرد، تا از صحت و درستی آن در بافت و زمینه‌ای که به کار گرفته می‌شود اطمینان حاصل گردد. کارورز باید در طول دوره آموزشی فرصت‌هایی برای تفکر، ارزیابی و یادگیری از طریق تدریس‌اش را برای بهبود بخشیدن به آن داشته باشد. کسب این مهارت‌ها به او در سازمان‌دهی دانش و تفکر خود برای توسعه توانایی‌های حرفه‌ای کمک می‌کند. مهارت‌های مورد تأکید برای توسعه حرفه‌ای در این مرحله از کارورزی شامل: تحلیل عملکرد، تعمیم تجربیات، بازتاب عمل.

تحلیل عملکرد:

توسعه حرفه‌ای کارورز با بررسی ایده‌های پشتیبان ناظر به تحلیل و تفسیر موقعیت آموزشی و تربیتی و درک حاصل از عملکرد خود در چنین موقعیتی آغاز شده و با کسب آگاهی نسبت به پیامدهای عملکرد در ابعاد مختلف ادامه پیدا می‌کند. زمانی که کارورز در معرض تجربیات جدید قرار می‌گیرد، باید بتواند به وضوح توضیح دهد که چگونه مفروضات/ایده‌های او در عرصه عمل از فعالیت‌های یادگیری طراحی شده پشتیبانی می‌کند. در بررسی یک موقعیت آموزشی/تربیتی یا تصمیم پاسخ به پرسش‌های زیر به تحلیل تصمیمات اتخاذ شده و پذیرش مسئولیت در قبال نتایج آن کمک می‌کند:

- چرا این طوری است؟
 - چه چیزی این اتفاق را توضیح می‌دهد؟
 - چگونه می‌توان اثرات مثبت عمل حرفه‌ای را ثابت کرد؟
 - چه مثالی منعکس‌کننده این موقعیت است؟
 - چگونه می‌توان از این تجربه در موقعیت‌های بعدی استفاده کرد/کاربرد دارد؟
- هنگامی که کارورز به این پرسش‌ها پاسخ می‌دهد، موشکافی و دقت نظر او نسبت به تصمیمات اخذ شده و درک ماهیت رخداد آموزشی/تربیتی ارتقاء یافته، و اعتبار تصمیمات او افزایش می‌یابد.

تعمیم تجربیات/ پیوند بین نظر و عمل: از آن جا که هر کلاس یک واقعه منحصر به فرد است لذا، دانشجو برای تعمیم تجربیات خود به موقعیت‌های جدید نیازمند درک عمیق نسبت به مفاهیم و اصول علمی یا کسب مهارت‌های جدید است. تحکیم و تنظیم ساختار ذهنی/ تفکر و نمایش تغییرات عمیق به کمک یادگیری تراکمی^۳ (افزودن یادگیری‌های جدید به یادگیری‌های قبلی) و مرتبط نمودن یادگیری‌ها به صورت زنجیره پیوسته‌ای از تجربیات از آغاز تا پایان برای دستیابی به دانش عمل حرفه‌ای/ دانش عملی وابسته به موقعیت است. دانشی که به ما در موقعیت‌های نامأنوس/ تعارض‌آمیز برای غلبه بر مشکلات کمک می‌کند. دانش عمل حرفه‌ای ترکیب دانش بیانی، دانش رویه‌ای و دانش موقعیتی، دانش فراشناختی است، دانشی که فرد حرفه‌ای آن را به عمل در می‌آورد. پرسش‌هایی که برای تعمیم تجربیات به موقعیت‌های جدید می‌توان به آن پاسخ داد:

- چه باید بکنم؟ در کجا و چگونه می‌توانم پاسخ خود را بیابم؟
- از این دانش یا مهارت یا فرایند در کجا استفاده می‌کنم؟
- چگونه می‌توانم تفکر و عمل را به جهت تطابق با این موقعیت خاص اصلاح کنم؟
- شواهد معتبر برای این تصمیم کدام است؟
- نقاط ضعف و قوت این تصمیم چیست؟

بازتاب عمل:

دستیابی به دیدگاه روشن بین و نقاد از سوی کارورز مستلزم رسیدن به بلوغ شناختی و درک این مطلب است که هر پاسخی به یک سؤال/ مسئله پیچیده آموزشی/ تربیتی تنها یکی از پاسخ‌های متعدد ممکن است. در حقیقت کارورز باید با فاصله گرفتن انتقادی، قابل تأمل و جداکردن خود از موقعیت بتواند دید واقعی‌تری نسبت به پدیده‌ها و روابط (واقعیت‌ها) پیدا کند. او باید یاد بگیرد که چگونه در برابر ایده‌ها، تجربیاتی که به نظر عجیب، نابه‌جا و دشوار و یا در مواردی که پاسخ نامعلوم است، ذهن بازی داشته باشد. او نیاز دارند تا یاد بگیرد تا بر پاسخ‌های عادی خود غلبه کند و عادت‌های ذهنی خود را تحت مدیریت در آورد. با چنین نگاهی کارورز می‌پذیرد که تصمیم اخذ شده تنها یکی از پاسخ‌های ممکن به موقعیتی است که در آن قرار داد. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارورز به بررسی ابعاد موقعیت و ارزیابی آن از منظرهای مختلف برای کشف واقعیت مبادرت نموده و به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

- چگونه دیدگاه من بر نتایج حاصله تأثیرگذار بوده است؟
- به چه تجارب جدیدی نیاز دارم تا درک بهتری از این موقعیت داشته باشم؟
- تفاوت دیدگاه من و دیگران در چیست؟
- ادراک من دارای چه محدودیت‌هایی است؟
- نقاط کور ادراک من کدامند؟
- بدفهمی‌های من که طبعاً ناشی از پیش‌فرض‌های غلط من هستند کدامند؟