

تبیین راهبردها و پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان عبدالرضا عرب زاده^۱، سیدرسول حسینی^۲، معصومه اولادیان^۳

چکیده

برنامه کارورزی، فرصت به تجربه گذاشتن آموخته‌ها و گفتگو برای تعدیل، تعمیق تجربیات و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان است. در بازنگری دوره‌های کارورزی، تاکید بر تربیت معلم فکور است. با این اهمیت، پژوهش حاضر به تبیین راهبردها و پیامدهای نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. پژوهش حاضر کیفی و از نوع پدیدارشناسی است. جامعه آماری این پژوهش را متخصصان، برنامه‌ریزان و سیاستگذاران دانشگاه فرهنگیان کشور تشکیل می‌دهند. جهت مصاحبه با صاحب‌نظران در حوزه دانشگاه فرهنگیان از روش نمونه‌گیری هدفمند (موارد مطلوب) استفاده شد. در این راستا، به طور هدفمند با مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۴ نفر، اشباع نظری در داده‌ها حاصل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که راهبردهای موثر در تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور شامل استقرار سامانه نظارتی در جهت اجرای مناسب کارورزی، بازنگری و بهسازی دوره‌های کارورزی، توجه به چارت سازمانی در دوره کارورزی، تفویض اختیارات بیشتر به دانشگاه فرهنگیان، تربیت و تامین نیروی انسانی لازم، و تدارک تجهیزات لازم برای مدارس و دانشگاه فرهنگیان است. همچنین مهمترین پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور دربرگیرنده توسعه حرفه‌ای، تربیت معلمان متفکر، پرورش دانشجو معلمان خودراهر و ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت است.

کلید واژه‌ها: نظام کارورزی، معلم فکور، دانشگاه فرهنگیان.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۷

۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران
arabzadeh1352@gmail.com

۲ - استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Hosseinirasul@yahoo.com

۳ - استادیار مدیریت آموزشی، مدیر گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران
M.oladian@yahoo.com

مقدمه

موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام های آموزشی، منوط به توانمندی ها و قابلیت های حرفه ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه ها در محیط واقعی هستند. معلم کارگزار اصلی نظام تعلیم و تربیت و روح نظام آموزشی هر کشوری است و با کوشش خردمندان اوست که اهداف متعالی نظام آموزشی کشور محقق می شود. آنچه کودکان و نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می کنند، متأثر از خصوصیات، کیفیات، شایستگی های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی و اخلاقی و معنوی معلمان است. از اینرو سرمایه گذاری در بخش تربیت معلم بیشتر از هر چیز دیگری می تواند عملکرد علمی و عملی دانش آموزان را توسعه دهد (دارلینگ هاموند^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از الماسی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۶). این امر در قالب رویکردی با عنوان دانشگاه فرهنگیان صورت اجرایی به خود گرفته است.

از بین موسسات آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان نقشی متفاوت از سایرین به عهده دارد. ارتقای شایستگی های عمومی دانشجویان برای تربیت شهروندان تحصیل کرده دانشگاهی از یک طرف و فراهم نمودن زمینه دستیابی دانشجویان خود به شایستگی و صلاحیت های حرفه ای معلمی از سوی دیگر، جایگاه این دانشگاه را در جامعه به خوبی نشان می دهد. برنامه های آموزشی، پژوهشی و تربیتی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و متناسب با نیازهای آموزش و پرورش و مورد تایید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱: ۱۲). این دانشگاه به منظور رشد حرفه ای دانشجویان تحت تربیت خود برنامه مدونی در دست دارد. در این برنامه، فعالیتی که بیش از سایرین به چشم می آید اجرای دوره کارورزی^۲ است. اصطلاح کارورزی در حوزه آموزش و پرورش تجربی بسیار رایج بوده (بوکالییا^۳، ۲۰۱۲: ۱۲۳) و شایان توجه است که در کشورهای پیشرفته، تاکید بر دوره کارورزی یا تدریس عملی یکی از جنبه های برجسته تربیت معلم محسوب می شود (ریشر^۴ و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۲۰).

-
1. Darling Hammond
 2. internship
 3. Bukaliya
 4. Richter

برای مفهوم کارورزی تعاریف متعددی ارایه شده است. برخی از اهالی فن، کارورزی را یک الگوی تفکر در کنش معرفی کرده و معتقدند این فرایند منتج به تربیت کارورز متفکر خواهد شد (سالرنی^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۳۵). مور^۲ (۲۰۱۳: ۲۱) کارورزی را انتقال از مبتدی بودن به سوی حرفه ای بودن دانست و بیان داشت کارورزان خود را در بین دو نقش همزمان دانشجویی و معلمی می یابند. گالت^۳ و همکاران (۲۰۱۰) نیز کارورزی را به عنوان یک فرصت در تلفیق کردن کارهای تجربی با آموزش گذرانده شده به وسیله شرکت کنندگان در کارهای برنامه ریزی شده تعریف کردند. از نظر رثوف (۱۳۷۵: ۱۵) نیز کارورزی در تربیت معلم به معنای به عمل کشیدن تئوری همراه با تمرینات متعدد و مکرر برای رسیدن به مهارتهای عملی تدریس است. کارورزی پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی است (روهانن^۴، ۲۰۱۳: ۳).

برنامه کارورزی از نظر مبانی و منابع علمی و نظری سه رویکرد شناخته شده دارد: رویکرد استاد-شاگردی، علم کاربردی و تاملی یا فکورانه (استیفنز^۵ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۲۱). در مدل سنتی یا استاد-شاگردی، پیش فرض اساسی این است که دانش حرفه ای نزد یک معلم با تجربه است و کارورز جوان باید با تقلید از او، معلمی را بیاموزد. در این رویکرد اعتقاد بر این است که تبحر حرفه ای باید از نسلی به نسل دیگر منتقل شود (فیمان نمسر^۶، ۲۰۰۱: ۱۰۱۶). در مدل علم کاربردی یا تکنیکی، دانشجو-معلمان طی کارورزی به مدرسه می روند تا روشها و تکنیکهایی که در دانشگاه آموخته اند را اجرا و تمرین کنند. این رویکرد، دنیای معلمی و کلاس را، مانند موضوعات تجربی، دنیایی قابل پیش بینی می داند و اساسی ترین پیش فرض آن این است که می توان تکنیکها و دانشهای بسیاری را به دانشجویان آموخت و آنها را روانه کلاس کرد. با این رویکرد، دانشجوی خوب در کارورزی، دانشجویی است که تسلط کافی بر مهارتها و تکنیکهای از قبل آموخته خود پیدا کند (استیفنز و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۱۲). رویکرد سوم یعنی کارورزی تاملی یا فکورانه، در بسیاری از کشورها به مانند آلمان، فنلاند، نروژ، کانادا، استرالیا، سنگاپور، ایران و

-
1. Salerni
 2. Moore
 3. Gault
 4. Ruhanen
 5. Stephens
 6. Feiman-Nemser

.... رواج دارد. پیش فرض اساسی این رویکرد آن است که دنیای معلمی و تدریس، دنیایی پر از شرایط نامعین و پیچیده است که برای مسایل متعدد آن، راه‌های از پیش تعیین شده وجود ندارد. در این دنیای سرشار از مسایل معماگونه، موقعیتهای تصمیم‌گیری بسیار است و لازمه تصمیمات اخلاقی و منطقی، تامل و تفکر تاملی است (اولویک و اسمیت^۱، ۲۰۱۱: ۵۲۲).

ملکی و مهرمحمدی (۱۳۹۵) بر این باورند که در میان برنامه‌های تربیت معلم، کارورزی به جهت همراه بودن با تجربه‌های عملی دانشجویان، برنامه‌ای است که پرورش تامل و تفکر را به شدت در خود دارد. قربانی و میرشاه جعفری (۱۳۹۵) نیز بیان داشتند که مهم‌ترین عنصر کارورزی، تامل است که چهار فعل تجربه کردن، مشاهده کردن، تفکر کردن، و انجام دادن را در برمی‌گیرد. در حقیقت، کارورزی، الگوی تفکر در کنش است که کارورز متفکر در آن تربیت می‌شود (سالرنی، ۲۰۱۴: ۱۳۵).

بنابراین هدف اصلی دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان را باید پرورش معلم فکور^۲ دانست. چارلین (۲۰۱۴) به نقل از احمدی و همکاران (۱۳۹۸: ۷۰) تفکر تاملی را چنین تعریف می‌نماید: تفکر تاملی، تفکری چرخه‌ای، اکتشافی، انتقادی و دقیق (ملاحظه مداوم) است که در آن فرد با تجارب، موقعیت‌ها، اعمال، تفکرات و چارچوب مفهومی زیربنایی آنها، با یک نگاه به تغییر آنها و با یک نگاه به تغییر خود، درگیر می‌شود. توجه به چستی تفکر تاملی و مباحث مربوط به سطوح تامل، هسته مرکزی کارورزی با رویکرد تاملی است و تمام عناصر برنامه یعنی اهداف، انتظارات، محتوا، نقش و مسئولیت افراد (معلمان راهنما، اساتید، دانشجو معلمان)، زمان، مکان، ارزشیابی و ... را تحت تاثیر قرار می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۰).

از جمله اهداف کارورزی که در دانشگاه فرهنگیان حائز اهمیت است و پیگیری می‌شود، تبدیل دانشجو معلمان به افرادی خلاق، پژوهشگر و انعطاف پذیر و برخوردار از توانمندی‌های خودتنظیمی در یادگیری و حل مساله است (امانی، ۱۳۹۴). با نگاهی به تحقیقات موجود در زمینه کارایی و عملکرد تربیت معلم که حکایت از ضعف آن دارد و با بررسی‌های به عمل آمده درباره کارایی معلمان فارغ التحصیل دوره‌های تربیت معلم در مورد میزان توافق این دوره‌ها در مجهز ساختن معلمان به توانایی‌های ضروری تدریس، تردیدهایی را برانگیخته‌اند و نشان داده‌اند که بر

-
1. Ulvik & Smith
 2. Reflective Teacher

خلاف انتظار آن چنان که باید و شاید نتیجه مطلوب عاید نشده است (قادرمرزی و همکاران، ۱۳۹۶؛ کرامتی و احمدآبادی، ۱۳۹۶؛ مرتضوی زاده و نصراصفهان، ۱۳۹۶؛ خروشی و محمدی، ۱۳۹۵) و بعضاً معلمان دوره دیده از معلمان دوره ندیده با هم تفاوتی ندارند؛ حتی در بعضی موارد عملکرد افراد دوره دیده ضعیف تر از افراد دوره ندیده است (امانی، ۱۳۹۴: ۴۱).

دیاردو^۱ و همکاران (۲۰۱۵: ۳۰۲) تمرین تامل را به عنوان رویکردی در تربیت معلم می دانند که در صورت ایجاد آن در معلمان، دانش و مهارت برای حل مشکلات، در موقعیت های معین در آن ها ایجاد می گردد، به طوری که بعد از آن، در کل دوره زندگی حرفه ای خود، قادر می شوند یادگیری خود را ادامه داده و مشکلاتشان را در زمینه دانش محتوایی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی حل نمایند. حداد و خروشی (۱۳۹۵: ۵) در بررسی فرصت های کارورزی از منظر دانشجومعلمان به این نتیجه رسیدند که کارورزی سبب از بین رفتن استرس های شغلی، بهبود شیوه برخورد با دانش آموزان و نظم دهی مشاهدات می شود.

مشکلات عمده برنامه کارورزی جدید دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان حول سه محور ضعف های دانشی، نگرشی و مهارتی دبیران و مدیران مدرسه ها در تصمیمات برنامه درسی (کرامتی و احمدآبادی، ۱۳۹۶: ۱۱۰)؛ مسایل شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی اساتید راهنمای کارورزی؛ مسایل نگرشی، سازمانی و تعاملاتی معلمان راهنما؛ و مسایل شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری، و تعاملاتی کارورزان شکل گرفته است (زارع صفت، ۱۳۹۶: ۶۸-۳۷).

پیشانی و خروشی (۱۳۹۵: ۲۵) معتقدند از جمله مسایلی که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با آن درگیر است؛ آشنا نبودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری بین عناصر اصلی برنامه است. دانشگاه فرهنگیان بر اساس هدف عملیاتی ۱۱ سند تحول بنیادین که در آن بر بازتنظیم برنامه درسی تربیت معلم با تاکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان با مقتضیات الگوی برنامه درسی و همچنین استقرار ساز و کارهایی که منجر به تقویت حرفه ای معلمان بشود تمرکز یافته است، اقدام به بازطراحی برنامه درسی کارورزی نموده است. بازنگری و اصلاحات جدید در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر پرورش مهارت های فراگیران، چگونه یاد گرفتن، توسعه برنامه های درسی و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس تاکید می کنند

و اجرای چنین تغییراتی مستلزم تغییر نقش معلم است. بنابراین به کارگماردن تواناترین، شایسته‌ترین و تواناترین افراد برای حرفه معلمی، حیاتی‌ترین مساله است.

در این بخش، مهمترین پژوهش‌های انجام گرفته در خارج و داخل کشور در زمینه موضوع تحقیق ارائه شده است. توندر^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود با عنوان رویکردهای جدید برای آماده سازی معلمان برای کاربرد فناوری آموزشی به این نتیجه دست یافتند که کارورزان حرفه معلمی از نظر روحی و روانی، آمادگی بسیار زیادی در جهت به کارگیری فناوری های نوین آموزشی در فرایند تدریس را کسب نمی کنند؛ بنابراین ضرورت دارد که در زمان تحصیلی شان برنامه های آموزشی لازم در خصوص فناوری اطلاعات و ارتباطات پیش بینی شود تا صلاحیت های لازم را برای ادغام فناوری در فرایند تدریس و یادگیری به دست آورند. تحقیقی که توسط سوزان^۲ (۲۰۱۵) به عنوان رساله دکتری در خصوص اثرات تجربه کارورزی بر آمادگی خودادراکی برای تدریس در یک جامعه قوی از نظر فناوری انجام شد، نشانگر این بود که عدم انگیزه لازم در برخی از مدیران مدارس و معلمان راهنما برای همکاری با دانشجومعلمان، عدم استفاده از روش های نوین در تدریس و عدم انتقال تجربیات به دانشجویان و عدم برقراری اعتماد متقابل بین برخی معلم ها با دانشجویان از موانع بهبود کیفیت کارورزی برشمرده شده است. هندریکس^۳ (۲۰۱۳) در یک مطالعه موردی کیفی که به دیدگاه معلمان راهنما و کارآموزان در زمینه اخلاق و فعالیت های روزمره یک مدرسه خصوصی محلی اشاره دارد، به بررسی عوامل تسهیل کننده یا مانع توسعه و رشد حرفه ای معلمان کارآموز پرداخته است. مشارکت کنندگان پژوهش متشکل از دانشجومعلمان به همراه معلمان مربی که در حال حاضر از طریق آموزش باز و از راه دور تحصیل می کنند هستند. نتایج نشان داد که کارآموزان دانشجومعلم در زمینه مشارکت و مداخله در فعالیت های مربوط به مدرسه، رشد یافته اند، معلمان راهنما نیز از شیوه های مختلف و از همه مهم تر با فراهم سازی فرصت به تامل در تدریس شخصی خود پرداختند (به نقل از عبدالخانی و عبدالخانی، ۱۳۹۶: ۱۵). دنن و برونر^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان روشهای

-
1. Tondeura
 2. Suzanne
 3. Hendrikse
 4. Dennen & Burner

آموزشی در مدل کارآموزی شناختی، نشان دادند که کارآموزی شناختی فرایندی است که یادگیرندگان مهارتهای شناختی و فراشناختی خود را در کنار یک فرد باتجربه تر تقویت می کنند. جعفریان و محمودی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به مطالعه تجربیات معلمان راهنمای کارورزی از اجرای طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش کیفی شامل معلمان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بود. ۱۱ نفر از معلمان از طریق نمونه گیری هدفمند جهت مصاحبه انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که طرح جدید کارورزی باعث تلفیق هرچه بیشتر نظریه و عمل می شود که مهمترین ثمره آن، انتقال تجارب معلم راهنما به دانشجو معلم می باشد. همچنین با توجه به اظهار نظر و نتیجه مصاحبه با معلمان راهنما، ایجاد مدارس کارورزپذیر، انتخاب معلمان باتجربه به عنوان معلم راهنما از جمله مواردی می باشد که توجه و تاکید بر آنها در حین اجرای برنامه های کارورزی می تواند منجر به بهبود کیفیت دوره های کارورزی و افزایش قابلیت و توانایی های دانشجو معلمان شود. صفرنواده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران پرداختند. در این مقاله تلاش شد تا تجربه زیسته دانشجو معلمان اولین نوبت اجرای این برنامه با به کارگیری روش پدیدارشناسی و از طریق مصاحبه با یازده نفر از آنان، بازخوانی و بر اساس آن، تصویری از آثار برنامه های کارورزی ترسیم گردد. تجربه این گروه نشان داد که برنامه جدید کارورزی دارای اثربخشی بوده و توانسته است رضایت دانشجو معلمان را کسب کند، شایستگی آنان را افزایش دهد و به شکل گیری هویت معلمی آنان، کمک نماید. باوجوداین، اجرای برنامه کارورزی با مسائلی از جمله ضعف آموزش کارگزاران مواجه است ولی می تواند اعتلا یابد. حبیبی آذر و طالبی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی اثربخشی رویکرد حل مساله در آموزش درس کارورزی بر ارتقای صلاحیت های حرفه ای دانشجو معلمان پرداخته اند. روش پژوهش آنها شبه آزمایشی با استفاده از طرح گروه کنترل- آزمایش بوده است. نتایج نشان داد که درس کارورزی مبتنی بر حل مساله، بر مهارت پیش نیازهای معلمی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان ارومیه بیشترین تاثیر گذاری را داشته است و دانشجویانی که درس کارورزی را با رویکرد نوین طی می کنند از توانایی کلامی برای انتقال مفاهیم، تسلط کامل به موضوع، دانش در زمینه انواع

منابع اطلاعاتی برای جست و جو نسبت به آنانی برخوردارند که این دوره را به شیوه نوین طی نکرده اند. در مجموع نتایج تحقیق نشان داد که استفاده از رویکرد نوین آموزش کارورزی بر ارتقای صلاحیت های حرفه ای دانشجومعلمان موثرتر است و استفاده از آن برای مدرسان درس کارورزی پیشنهاد می شود. زارع صفت (۱۳۹۶) در پژوهشی به واکاوی تجربیات زیست شده برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. این پژوهش رویکردی کیفی و پدیدارشناسانه دارد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای بود که داده های آن بر اساس تحلیل محتوا در میان ۲۴ نفر دانشجو معلم، ۱۵ نفر استاد راهنما و ۱۸ نفر معلم راهنما از گروه های مختلف آموزشی استخراج شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که مسائل برنامه درسی کارورزی در شبکه ای از مقولات قرار می گیرند، در بخش اساتید راهنمای کارورزی در مجموع ۴ مقوله شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی، در بخش معلمان راهنما ۳ مقوله سازمانی، نگرشی و تعاملاتی، و در بخش کارورزان ۵ مقوله شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری، تعاملاتی و مقوله سایر مسایل تدوین گردیده است.

با توجه به آنچه بیان گردید، به نظر می رسد برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای مسایلی باشد و حل این مسایل ممکن است در خارج شدن از وضعیت سنتی و انطباق با مقتضیات معلمی در آموزش و پرورش امروزی باشد. کارورزی دانشجومعلمان، با اینکه سابقه چندین دهه دارد، ولی با نظر به ساختار جدید و متفاوت نظام آموزشی دانشگاه فرهنگیان و پردیس های آن، سابقه ای تقریباً چهار یا پنج ساله دارد. توجه به رویکردهای نوین و اصلاح و بازسازی این دوره ها از اولویت های اساسی در دانشگاه فرهنگیان است. با توجه به این اهمیت، پژوهش حاضر به بررسی راهبردها و پیامدهای استقرار دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان پرداخته است.

سوالات تحقیق

- ۱) راهبردهای لازم جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- ۲) پیامدها و نتایج حاصل از نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر کیفی و از نوع پدیدارشناسی است. جامعه آماری این پژوهش را متخصصان، برنامه ریزان و سیاستگذاران دانشگاه فرهنگیان کشور تشکیل می دهند. این افراد از سوابق مدیریتی و اجرایی و از تالیفات قابل توجه در حوزه تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان برخوردار بودند. جهت مصاحبه با صاحب نظران در حوزه دانشگاه فرهنگیان از روش نمونه گیری هدفمند (موارد مطلوب) استفاده شد. در این راستا، به طور هدفمند با مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۴ نفر، اشباع نظری در داده ها حاصل گردید. این افراد اطلاعاتی ارزشمند در زمینه موضوع پژوهش داشته و اغلب دارای پست های مدیریتی، سیاستگذاری، و تالیفات قابل توجه در حوزه مذکور بوده اند (جدول شماره ۱).

جدول ۱. توصیف ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

کد مصاحبه شونده	جنسیت	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	مرتبۀ علمی	تخصص
شماره ۱	مرد	فوق لیسانس	علوم تربیتی	مربی	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۲	مرد	دکتری	روان شناسی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۳	زن	دکتری	مدیریت آموزشی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۴	مرد	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۵	مرد	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۶	زن	دکتری	فلسفه تعلیم و تربیت	-	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۷	مرد	دکتری	معارف	-	مسئول کارورزی سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان کشور
شماره ۸	زن	فوق لیسانس	ادبیات	-	مسئول آموزش
شماره ۹	مرد	دکتری	شیمی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۱۰	زن	دکتری	برنامه ریزی درسی	-	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۱۱	مرد	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۱۲	زن	دکتری	برنامه ریزی آموزشی	استادیار	مدرس کارورزی و مدیر ارزیابی عملکرد و تضمین کیفیت دانشگاه
شماره ۱۳	زن	دکتری	علوم تربیتی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی
شماره ۱۴	مرد	دکتری	مدیریت آموزشی	استادیار	صاحب نظر و مدرس کارورزی

روایی محتوایی ابزار مصاحبه از طریق شش نفر از متخصصان حوزه تربیت معلم و دانشگاه فرهنگیان مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا، ابتدا نسخه اولیه مصاحبه برای آن ها ارسال گردید و سپس اصلاحات لازم و پیشنهادی از سوی این خبرگان، اعمال شده و مجدداً نسخه اصلاح شده

برای آن‌ها ارسال و مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت. پایایی ابزار مصاحبه، با استفاده از روش پایایی بین کدگذاران مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. در این راستا، متن مصاحبه‌ها در اختیار همیار محقق قرار گرفت و میزان توافق در کدگذاری در بین همیار و محقق که هر دو به طور جداگانه به تحلیل مصاحبه‌ها پرداخته بودند، بررسی و تأیید گردید. در پژوهش حاضر، از روش تحلیل محتوای کیفی به منظور تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها استفاده شد. به منظور انجام عملیات مذکور، از نرم افزار MaxQDA 11 برای مقوله بندی و کدگذاری استفاده گردید.

یافته‌ها

سوال اول: راهبردهای لازم جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

پس از پیاده سازی متن ۱۴ مصاحبه، به منظور شناسایی راهبردهای لازم جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان، متن مصاحبه‌ها چندین بار مورد کند و کاو قرار گرفت و جملات معنی دار در تک تک مصاحبه‌ها مشخص گردید و ۸۸ گزاره (کد) استخراج شد. پس از انجام تحلیل محتوا بر روی گزاره‌های به دست آمده، در مرحله دوم ۵۳ و در مرحله سوم ۳۸ گزاره حاصل شد و بر این اساس مقوله‌های اصلی تعیین گردید و نهایتاً ۶ محور یا مقوله اصلی طبقه بندی و استخراج گردید. در ادامه مقوله‌های استخراج شده به همراه نمونه‌ای از مهم ترین کدها و روایت‌های مصاحبه شوندگان برای هر مقوله ارائه شده است (جدول ۲).

جدول ۲. مهم ترین مقوله‌های اظهار شده در زمینه راهبردهای لازم تحقق نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور

ردیف	مقوله‌ها	نمونه‌ای از مهمترین کدها	فراوانی پاسخ دهندگان	درصد
۱	استقرار سامانه نظارتی در جهت اجرای مناسب کارورزی	وجود ساز و کار نظارت بر حسن اجرای واحد درسی کارورزی استقرار نظام ارزشیابی و پایش پویا نظارت و ارزیابی بر تهیه و تصویب برنامه و سرفصل مناسب کارورزی	۱۴	۱۰۰
	بازنگری و بهسازی دوره های کارورزی	تعریف اهداف و فرایندهای یادگیری مربوط به هر بخش کارورزی بازنگری در ساختار سازمانی		

۹۳	۱۳	اجرای طرح کارورزی	۲
		وجود هماهنگی در مراحل گوناگون	
		اجرای درس کارورزی	
۹۳	۱۳	اهتمام ویژه به ارتقاء کیفی دوره های آموزشی	۳
		توجه به پست های تعریف شده در چارت سازمانی	
		توجه به ساختار مدرسه-دانشگاه	
۸۶	۱۲	نحوه تفویض اختیارات و توزیع تصمیم گیری ها در چارت	۴
		برنامه ریزی دوره های کارورزی بر اساس شرایط ویژه هر دانشگاه	
		شکل گیری رقابت مثبت در بین دانشگاه های فرهنگیان	
۷۸	۱۱	انگیزه بیشتر در اساتید و مدیران هر دانشگاه	۵
		ضابطه های قوی و قدرتمندی در گزینش اعضای هیات علمی	
		گزینش اساتید بر اساس شاخص های لازم در زمینه معلم فکور	
۷۱	۱۰	نگهداشت و ارتقای کیفیت اعضای هیات علمی از طریق بازآموزی ها و دوره های آموزشی	۶
		کارگاه ها و محیط های واقعی و مساله محور در زمینه ایفای کارورزی	
		انتخاب مدارس با امکانات لازم و آشنا با فعالیتها و روند برنامه جهت کارورزی	
		بکار گیری فناوری ها و روش های جدید آموزشی	

۱- استقرار سامانه نظارتی در جهت اجرای مناسب کارورزی: همه مصاحبه شوندگان، استقرار سامانه نظارتی در جهت اجرای مناسب کارورزی را به عنوان راهبرد لازم جهت تحقق

نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مورد توجه و تایید قرار دادند. برای نمونه، مصاحبه شونده‌گان شماره ۵، ۹ و ۱۳ به وجود ساز و کار نظارت بر حسن اجرای واحد درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در نیل به تربیت معلم فکور اشاره داشتند. در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۶ به ایجاد و استقرار نظام ارزشیابی و پایش پویا در دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، به منظور تحقق این نوع کارورزی تاکید داشت. به زعم مصاحبه شونده شماره ۸ باید به اعمال سیاست های مصوب و هدایت و نظارت بر آن، در نیل به کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مبادرت نمود. تشویق مدیران ستادی به ارزشیابی مناسب برنامه (مصاحبه شونده شماره ۱۳) ، نظارت و ارزیابی بر تهیه و تصویب برنامه و سرفصل مناسب کارورزی (مصاحبه شونده شماره ۱) ، و نظارت جدی بر فرایند اجرای کارورزی و مطابقت آن با مصوبات و اهداف مورد انتظار (مصاحبه شونده شماره ۱۱) از جمله اظهارات دیگری بود که توسط مصاحبه شونده‌گان در این زمینه بیان گردید.

۲- بازنگری و بهسازی دوره های کارورزی: تعداد ۱۳ نفر (۹۳ درصد) از مصاحبه شونده‌گان، بازنگری و بهسازی دوره های کارورزی را به عنوان راهبرد جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و تایید قرار دادند. مصاحبه شونده شماره ۱۲ در این زمینه اظهار داشت:

« طرح جدید کارورزی برنامه ای منسجم می باشد که در آن اهداف و فرایندهای یادگیری مربوط به هر بخش کارورزی تعریف گردیده است. بنابراین اجرای این برنامه نیازمند جدیت می باشد. زیرا به همان میزان که میتواند زمینه ساز تحول در تربیت معلم گردد، به همان میزان نیز در معرض خطر سهل انگاری قرار دارد».

مصاحبه شونده شماره ۷ نیز به بازنگری در ساختار سازمانی اجرای طرح کارورزی باور داشت. **همچنین مصاحبه شونده شماره ۳** به وجود هماهنگی در مراحل گوناگون اجرای این درس از تشکیل ستاد اجرایی تا معرفی به مدارس و نهایتاً ارایه گزارش دانشجو اذعان داشت.

زمان بندی درس کارورزی (مصاحبه شونده شماره ۸) ، اهتمام ویژه به ارتقاء کیفی دوره های آموزشی با تکیه بر دو بعد روز آمدی علمی و مهارت آموزی (مصاحبه شونده شماره ۱۱) ، و تجدیدنظر در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با توجه موقعیت های در دسترس در مدارس

(مصاحبه شونده شماره ۳) از جمله موارد دیگری بود که در این زمینه توسط مصاحبه شونده بیان گردید.

۳- **چارت سازمانی در دوره کارورزی:** تعداد ۱۳ نفر (۹۳ درصد) از مصاحبه شوندهگان، چارت سازمانی در دوره های کارورزی را از عوامل اساسی جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و تایید قرار دادند. از نظر مصاحبه شونده شماره ۱۰، چارت های سازمانی تعریف شده برای کارورزی، ممکن است تحقق آن را تسهیل و یا با مانع روبرو سازد. مصاحبه شونده شماره ۳ معتقد بود در طراحی دوره های کاروری مبتنی بر رویکرد فکورانه، لازم است به چارت سازمانی و پست های تعریف شده در آن چه در سطح مرکزی و چه در سطح درون دانشگاهی توجه ویژه نمود.

در این ارتباط مصاحبه شونده شماره ۲ باور داشت:

« توجه به ساختار مدرسه-دانشگاه در طراحی دوره های کارورزی با رویکرد فکورانه می بایست مورد تاکید قرار گیرد و چارت سازمانی تصمیم گیری ها از دانشگاه فرهنگیان به مدرسه دیده شود و در تصمیم گیری ها از اولیای مدرسه و معلمان نیز بهره گرفته شود.»

به زعم مصاحبه شونده شماره ۱۳، نحوه تفویض اختیارات و توزیع تصمیم گیری ها در چارت سازمانی، نشان از متمرکز بودن و غیر متمرکز بودن و نوع جو حاکم بر این فرایند است. به باور وی، در چارت سازمانی، نقش مدرسه و اولیای آن بایستی پررنگ تر باشد و تصمیم گیری ها در زمینه کارورزی با رویکرد فکورانه، از مدرسه شروع شده و به مراتب بالاتر سوق پیدا کند.

۴- **تفویض اختیارات بیشتر به دانشگاه فرهنگیان:** تعداد ۱۲ نفر (۸۶ درصد) از مصاحبه شوندهگان، تفویض اختیارات بیشتر به دانشگاه فرهنگیان را به عنوان راهبرد جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و تایید قرار دادند. در این زمینه، مصاحبه شونده شماره ۴ بیان نمود:

« در صورتی که دانشگاه فرهنگیان دارای اختیارات لازم در زمینه برنامه ریزی و بازنگری برنامه درسی بر اساس مقتضیات فضای آموزشی و نیز دانشجویان و اساتید باشد، این امر سبب می شود که هر دانشگاه بر اساس شرایط ویژه خود به برنامه ریزی دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور اقدام نماید و این فرایند سبب اثربخش تر شدن این دوره ها می گردد.»

از نظر مصاحبه شونده شماره ۴، این تفویض اختیارات به دانشگاه، سبب می شود که رقابت مثبتی در بین دانشگاه های فرهنگیان در ارایه بروندهای کارآمدتر و ارایه دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور شکل گیرد.

مصاحبه شونده شماره ۱۰ نیز باور داشت:

« برخورداری دانشگاه فرهنگیان از اختیارات لازم سبب می شود که انگیزه بیشتری در اساتید و مدیران هر دانشگاه ایجاد شود. زیرا نظرخواهی از اساتید، مدیران و دانشجویان در طراحی دوره های کارورزی، سبب تعهد و پایداری بیشتر آنها به برنامه های تدوین شده از سوی دانشگاه می گردد و این به خاطر آن است که آنها فکر می کنند که نظرات آنها ارزشمند بوده و در تصمیم گیری ها به نظرات آنها توجه شده است.»

۵- تربیت و تامین نیروی انسانی لازم: تربیت و تامین نیروی انسانی لازم توسط ۱۱ نفر (۷۸ درصد)

از مصاحبه شونده گان، به عنوان راهبرد لازم جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و تایید قرار گرفت.

از نظر مصاحبه شونده شماره ۶، دانشگاه فرهنگیان می بایست از ضابطه های قوی و قدرتمندی در گزینش اعضای هیات علمی برخوردار باشد و در گزینش اساتید به شاخص های لازم در زمینه معلم فکور توجه اساسی داشت.

مصاحبه شونده شماره ۹ نیز معتقد بود در راستای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، می بایست در نگهداشت و ارتقای کیفیت اعضای هیات علمی از طریق بازآموزی ها و دوره های آموزشی همت گماشت.

به زعم مصاحبه شونده شماره ۱۴، ارایه دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، نیازمند نیروی انسانی لازم و متبحر هم در دانشگاه فرهنگیان و هم در نظام آموزش و پرورش و توانمند سازی نیروی انسانی درگیر در کارورزی است.

۶- تدارک تجهیزات لازم بر ای مدارس و دانشگاه فرهنگیان: تعداد ۱۰ نفر (۷۱ درصد)

از مصاحبه شونده گان، تدارک تجهیزات لازم بر ای مدارس و دانشگاه فرهنگیان را به عنوان راهبرد لازم جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و تایید قرار دادند.

از نظر مصاحبه شونده‌گان شماره ۳، ۷، ۱۰ و ۱۳ مجهز نمودن دانشگاه فرهنگیان با کارگاه‌ها و محیط‌های واقعی و مساله محور در زمینه ایفای کارورزی لازم است مورد توجه ویژه قرار گیرد. مصاحبه شونده شماره ۹ به مدارس تجربی تحت نظر دانشگاه به مثابه راهبرد مناسب جهت تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور اشاره داشت.

در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۱۱ اعتقاد داشت انتخاب مدارسی جهت کارورزی که با فعالیتها و روند برنامه آشنا بوده و دارای امکانات مناسب در جهت تربیت معلم فکور باشد و کارورز را در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده یاری رساند، موجب بهبود کیفیت دوره‌های کارورزی خواهد شد.

مصاحبه شونده شماره ۲ در این زمینه بیان نمود:

«مدارس همپای دانشگاه‌ها می‌بایست به تجهیز خود به طور مناسب اقدام نموده و فضای لازم برای فعالیت را در خدمت دانشجو معلمان در زمینه عمل فکورانه ارایه نماید. در این زمینه، بکارگیری فناوری‌ها و روش‌های جدید آموزشی از جمله مواردی است که مدارس و دانشگاه‌ها می‌توانند خود را به آنها تجهیز نموده و عرصه گسترده‌ای را برای تربیت معلم فکور در اختیار قرار دهند.»

سوال دوم: پیامدها و نتایج حاصل از نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

پس از پیاده سازی متن ۱۴ مصاحبه، به منظور شناسایی پیامدها و نتایج حاصل از نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان، متن مصاحبه‌ها چندین بار مورد کند و کاو قرار گرفت و جملات معنی دار در تک تک مصاحبه‌ها مشخص گردید و ۸۳ گزاره (کد) استخراج شد. پس از انجام تحلیل محتوا بر روی گزاره‌های به دست آمده، در مرحله دوم ۴۷ و در مرحله سوم ۳۲ گزاره حاصل شد و بر این اساس مقوله‌های اصلی تعیین گردید و نهایتاً ۴ محور یا مقوله اصلی طبقه‌بندی و استخراج گردید. در ادامه مقوله‌های استخراج شده به همراه نمونه‌ای از مهم ترین کدها و روایت‌های مصاحبه‌شونده‌گان برای هر مقوله ارائه شده است (جدول ۳).

جدول ۳. مهم‌ترین مقوله‌های اظهار شده در زمینه شناسایی پیامدهای حاصل از نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور

ردیف	مقوله‌ها	نمونه‌ای از مهم‌ترین کدها	فراوانی پاسخ دهندگان	درصد
۱	توسعه حرفه ای	برخوردار از مهارت های تدریس اثربخش قدرت یادگیری مادام العمر به روز نگه داشتن مهارت حرفه ای خود یادگیری فنون ها و متدهای نوین تدریس	۱۴	۱۰۰
۲	تربیت معلمان متفکر	تکیه معلم بر دانش و تجارب زیسته خویش از طریق مشاهده تاملی برخورداری از مهارت حل مساله و تفکر انتقادی تدریس مبتنی بر یادگیری موقعیتی	۱۴	۱۰۰
۳	پرورش دانشجومعلم خودراهبر	مدرس در نقش تسهیل گر معلمان تربیت یافته در همه ابعاد شخصیتی دانستن چگونه دانستن	۱۲	۸۶
۴	ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت	تحول در حرفه معلمی تمرکززدایی از ساختار نظام تعلیم و تربیت شبکه سازی و تبادل آسان اطلاعات مربوط به تدریس روزآمدی در حرفه تدریس	۱۰	۷۱

۱- **توسعه حرفه ای:** همه مصاحبه شوندگان، توسعه حرفه ای را به عنوان پیامد تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مورد توجه و تأیید قرار دادند. برای نمونه، مصاحبه شوندگان شماره ۳، ۷ و ۱۴ معتقدند که در نتیجه تحقق کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور، دانشجو معلمان از مهارت های تدریس اثربخش برخوردار شده و از این مهارتها در ارایه آموزش های لازم به فراگیران بنا بر سبک های ترجیحی خود بهره خواهند برد.

در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان نمود:

« در نتیجه کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، معلمانی تربیت خواهند شد که از قدرت یادگیری مادام العمر برخوردار شده و به واسطه این مهارت به طور مداوم در حال یادگیری فنون ها و متدهای نوین تدریس و به روز نگه داشتن مهارت حرفه ای خود در فرایند یاددهی یادگیری هستند.»

همچنین مصاحبه شونده شماره ۱ به شایستگی های در نتیجه کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور اشاره داشته و در این باره اظهار نمود:

« شایستگی ها و قابلیت هایی که دانشجومعلمان در نتیجه کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور کسب می کنند دربرگیرنده شایستگی معطوف به دانش موضوعی (تخصص در رشته)، شایستگی معطوف به دانش تربیتی، شایستگی معطوف به عمل، به دانش تربیتی - موضوعی، و شایستگی معطوف به دانش عمومی می شود که این شایستگی ها به رشد حرفه ای آنها در فعالیت تدریس می انجامد.»

به زعم مصاحبه شونده شماره ۱۲ از نتایج دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، این است که دانشجومعلمان قادرند تدریس آزمایشی و مستقل را طراحی، اجرا و ارزشیابی کنند و با تاکید بر اخلاق حرفه ای تدریس خود و هم گروهی ها را طراحی کنند.

۲- **تربیت معلمان متفکر:** همه مصاحبه شوندگان معتقدند که در نتیجه تحقق کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور، معلمانی برخوردار از تامل و تفکر در فعالیت حرفه ای خود خواهیم داشت که ارتقای کیفیت تدریس آنها را به دنبال خواهد داشت.

در این زمینه، مصاحبه شونده شماره ۵ بیان نمود:

«انتظار می رود دانشجومعلم با تکیه بر دانش و تجارب زیسته خویش از طریق مشاهده تاملی و روایت کردن موقعیت ها و تعامل با استاد و معلم راهنما مسائل و موقعیت آموزشی را شناسایی کند برای مسائل محیط آموزشی، راه حل ارائه کرده و به طور محدود اجرا کند.»

مصاحبه شونده شماره ۹ نیز باور داشت:

« پیامدهای اجرای کامل نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور تربیت معلمانی است که از مهارت هایی مانند حل مساله، روحیه کار گروهی، و تفکر انتقادی، برخوردارند و و شیوه تدریس آنها حل مساله و تدریس مشارکتی، اکتشافی و مبتنی بر یادگیری موقعیتی است و پرورش مهارت های زندگی را در کنار آموزش مورد توجه قرار می دهند.»

به زعم مصاحبه شونده شماره ۱۳، در پایان این واحد یادگیری دانشجومعلمان قادر خواهد بود با مشاهده تاملی، مسائل آموزشی یا تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه را شناسایی و با استفاده از

شواهد و مستندات علمی آن را تبیین نماید و سپس مشاهدات تاملی و یافته های تجربی حاصل از واکاوی روایت ها راثبت و گزارش نماید و مورد ارزشیابی قرار دهد.

۳- پرورش دانشجومعلمان خودراهبر: تعداد ۱۲ نفر (۸۶ درصد) از مصاحبه شوندگان، پرورش دانشجومعلمان خودراهبر را به عنوان پیامد تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مورد توجه و تایید قرار دادند.

به زعم مصاحبه شونده شماره ۱، نقش اصلی در کلاس معلم فکور به عهده یادگیرنده است و معلم تسهیل گر و راهنما است و از شیوه های تدریس و ابزارهای آموزشی متنوع استفاده می کند.

از نظر مصاحبه شونده شماره ۵، در نتیجه فرایند تربیت معلم فکور، معلمانی پرورش خواهند یافت که علاوه بر سرآمد بودن در تفکر و تامل در تدریس، و آشنا و آگاه به فنون و مهارت تدریس، معلمانی با اخلاق حرفه ای نیز خواهند بود که از همه جهات در حرفه معلمی کامل هستند. به باور مصاحبه شونده شماره ۱۰، با ارایه دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، دانشجومعلمان به مهارتهایی از قبیل تفکر بر فعالیت حرفه ای خود و یادگیری نحوه یادگیری دست می یابند که این امر پایه های خودتنظیمی در آنها را سبب می شود.

۴- ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت: تعداد ۱۰ نفر (۷۱ درصد) از مصاحبه شوندگان، ایجاد تحول در نظام تعلیم و تربیت را به عنوان پیامد تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مورد توجه و تایید قرار دادند. به عنوان نمونه، مصاحبه شونده شماره ۳ بیان نمود:

« دوره های کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور، سبب می شود که معلمان به واسطه تامل در تدریس و فعالیت معلمی، به عنوان فردی صاحب نظر مطرح شود که خود به عنوان فرد درگیر در مسایل آموزش و پرورش، می تواند به طراحی واحدهای یادگیری بپردازد و به تحول در حرفه معلمی و فرایند یاددهی یادگیری کمک نماید.»

در این راستا، به زعم مصاحبه شونده شماره ۱، نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور به افزایش اختیارات معلمان در برنامه ریزی می انجامد. این فرایند به تحول ساختار نظام تعلیم و تربیت و تمرکززدایی از آن منجر می گردد.

مصاحبه شونده شماره ۱۳ نیز معتقد بود:

« به نظرم، تجارب زیسته دانشجومعلم‌ان در دوره های کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور، و همفکری و تشریک مساعی صورت گرفته در بین آنها که از خصوصیات این نوع کارورزی است به جریان شبکه سازی و تبادل آسان اطلاعات مربوط به تدریس و شناخت مسایل آموزش در نظام آموزش و پرورش کمک می نماید.»

از نظر مصاحبه شونده شماره ۷، تأمل و تفکر در فعالیت حرفه ای معلمی سبب می شود که معلمان آینده در حرفه معلمی با دانش روز دنیا هماهنگ بوده و در مرز دانش حرکت نمایند و این روزآمدی در حرفه تدریس، به تحولات شگرفی در حیطه تعلیم و تربیت دامن خواهد زد.

بحث و نتیجه گیری

چنانچه نظام آموزش و پرورش به دنبال پرورش استعداد‌های دانش آموزان با مهارت‌های ادراکی بالا، هوش هیجانی مناسب، خلاقیت و انگیزش قابل قبول است باید به تربیت معلمانی همت گمارد که این دسته از توانایی‌ها و مهارت‌ها را به بهترین شکل داشته باشد. در این راستا، کارورزی در دوره آموزش در دانشگاه فرهنگیان از اهمیت اساسی برخوردار است و به تقویت این امر در دانشجومعلم‌ان کمک می نماید. در راستای افزایش قدرت تحلیل در معلمان، اهتمام به انجام پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهش‌محوری از اصول اساسی در دوره های کارورزی است. با تکیه بر ظرفیت پژوهش، معلمان رویکرد حل مساله را در فرایند یاددهی- یادگیری بکار بسته و از این مسیر موجبات توسعه آموزش را فراهم می‌سازند. بهره‌گیری از رویکرد حل مساله در تدریس سبب می‌شود معلمان از سطوح بالای شناختی بلوم نظیر تجزیه و تحلیل در کار خود استفاده نمایند و این امر به ارتقای سطح شناختی در حرفه آنها کمک می‌نماید. افزایش قدرت تحلیل معلمان و کاربست آن در تدریس، به نوبه خود به ارتقای سطح قدرت تحلیل در فراگیران می‌گردد (مرتلا، ۲۰۱۲). این امر در راستای نتایج پژوهش صورت گرفته توسط نوبهاری و همکاران (۱۳۹۹) است. آنها در پژوهش خود دریافتند که در خصوص مقوله بهسازی معلمان آموزش و پرورش، باید به شایستگی پژوهش آنها اهمیت بسیاری نمود و سعی در ارتقای آن داشت.

آموزش مهارت‌های شناختی به معلمان، ملازم با پرورش معلم فکور است. آنچه که امروزه در عرصه تربیت معلم، به عنوان شاخص معلم مطلوب محسوب شده و از اهمیت حیاتی در این عرصه

برخوردار است، پرورش معلم فکور است که در حوزه شناختی لازم است مورد توجه قرار گیرد. عمل فکورانه، یکی از مفاهیمی است که در بسیاری از کشورها بر گفتمان های تربیت معلم و توسعه حرفه ای معلمان حاکم است. اقدام در کلاس همراه با تفکر و پژوهش مستمر، منجر به تولید دانش عملی معلمی خواهد شد و این از شاخص های بارز عمل فکورانه است. بنابراین اهتمام به ویژگی های شناختی در فرایند گزینش معلمان و دارا بودن معلمان از این ویژگی ها، از استلزامات برخورداری از معلمانی فکور در عرصه آموزش است.

به منظور پرورش مهارت های شناختی دانشجومعلمان در دوره های کارورزی، باید مهارت های پرسش گری را در آنها تقویت نمود. سوالاتی که سبب برانگیختن تفکر سطح بالا شوند از اهمیت ویژه در این زمینه برخوردارند. شکل گیری روحیه پرسش گری در معلمان به شکل گیری تفکر در فراگیران می انجامد که این امر، پایه های تدریس موفق را بنا می نهد، پرورش مهارت های شناختی معلم، لازمه برخورداری میزانی از این مهارت، در زمان جذب می باشد. معلم باید توانایی درگیر نمودن دانش آموزان با موقعیت های معماگونه را داشته باشد، برای تحقق این ویژگی، معلم باید آمادگی های شناختی از جمله کنجکاوی و جستجوگری را در خود ایجاد نماید که از خصیصه های معلم فکور است.

فکورانه عمل نمودن، یعنی اینکه معلم موقعیت محور بوده و از دور اندیشی برخوردار باشد. سوگیری شناختی یک الگوی ذهنی است که با بسیاری از رفتارهای معلم در کلاس به دانش آموز آموزش داده می شود که از جمله این رفتارها می توان به برنامه ریزی معلم اشاره کرد. معلم باید اهل برنامه ریزی باشد و این ویژگی سبب می شود تا فعالیت های معلم و دانش آموز هدفمند باشد. این امر معلم را داری بصیرت می نماید. بصیرت دربرگیرنده توانایی درک مشکلات و ضعف های خود است. وقتی انسان تصمیم می گیرد امروزش بهتر از دیروز باشد و در عمل هم به آن پای بند باشد بصیرت را دریافته است. بصیرت یعنی فراز و نشیب ها و اشتباهات خود را ببیند و در صدد رفع آن برآید. به عبارت دیگر، بصیرت به معنای هماهنگی تئوری و عمل است. کوکران اسمیت، پاور و کریستوفر (۱۳۹۰)، تقدم مهارت آموزی بر دانش اندوزی را مد نظر قرار داده اند. پژوهش ملایی نژاد (۱۳۹۱: ۵۷) نیز در همسویی با یافته های پژوهش حاضر نشان داد صلاحیت های حرفه ای مطلوب داوطلبان معلمی، مبتنی بر دو راهبرد اصلی توازن و تلفیق میان تئوری و عمل، با هدف

کیفیت بخشی در برنامه درسی تربیت معلم است که در سه بخش صلاحیت‌های شناختی و مهارتی، نگرشی و رفتاری، و مدیریتی، به صورت تلفیقی مورد توجه قرار گرفته است. میرجام، بریکلمانس، بیجاارد، ویرلوپ، و وویلس^۱ (۲۰۰۵: ۲۱) معتقد است صلاحیت معلم، به توانایی آنان در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه‌ای تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود؛ به طوری که این مجموعه در عملکرد و تفکر معلم تجلی پیدا کند. غلامی و همکاران (۱۳۹۷) عوامل موثر بر رشد حرفه‌ای معلمان را پنج مولفه دانش، نگرش و ارزش، مهارت، توانایی و ویژگیهای شخصیتی می‌دانند که مولفه‌های مذکور به طور معناداری توانستند ۸۵/۱۹ درصد از رشد حرفه‌ای معلمان را تبیین نمایند.

ویژگی‌های دانشجو معلمان فکور تنها به توانمندی‌های شناختی و هیجانی آن‌ها خلاصه نمی‌شود، بلکه فضیلت‌های انسانی و اخلاقی معلم نیز در صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها نقش تعیین کننده‌ای دارد. زیرا هدف از تعلیم و تربیت، پرورش انسان‌های تک بعدی نیست، بلکه همه ابعاد وجودی انسان باید شکوفا و پرورش یابد. شخصیت و تیپ‌های شخصیتی که در معلمان اعم از اقتدار طلب، مثبت و منفی نگر، رفاقت طلب، سازگار و ناسازگار وجود دارد، لازم است در زمان تربیت معلم و در برنامه‌های کارورزی مورد بررسی و تامل قرار گیرند تا بتوان از این طریق آموزش مناسب در قالب دوره‌های کارورزی جهت تقویت و غنای بیشتر این ویژگی‌ها و تربیت معلم فکور اقدام نمود. شناخت عواطف شخصی، خودآگاهی، مدیریت هیجانات، واکنش‌های هیجانی و احساس متعادل و منطقی و الگوسازی مناسب برای دانش‌آموزان از جمله نیازهای دیگری است که جامعه معلمان باید از آن برخوردار باشند. برخورداری از ویژگی‌های فوق به معلمان کمک می‌کند تا در موقعیت مختلف آموزشی و در واکنش به رفتارهای فراگیر و موقعیت‌هایی که در آن قرار می‌گیرند واکنش‌های مناسب تری انجام دهند.

در پایان می‌توان گفت برنامه‌ریزان درسی و سیاستگذاران دانشگاه فرهنگیان لازم است در ارتباط نزدیک‌تر با اساتید ارایه دهنده دوره‌های کارورزی و ملاحظه دقیق جهت‌گیری‌های منابع بالادستی در تدوین برنامه درسی دوره کارورزی، به ماموریت‌گراتر نمودن هرچه بیشتر این دوره‌ها در تحقق آرمان‌های ترسیم شده برای ایران ۱۴۰۴ و پرورش معلم فکور کمک نمایند و از

1. Mirjam, N., Brekelmans, M., Beijaard, D., Verloop, N., & Wubbels, T

برخی از ضعف‌ها و تصمیم‌گیری‌های غیرواقع‌بینانه در اتخاذ سیاست‌ها پرهیز به عمل آید. همچنین تمرکززدایی و تفویض اختیارات به دانشگاه‌های فرهنگی در زمینه تدوین برنامه درسی و دوره‌های کارورزی بر اساس شرایط و مقتضیات علمی و امکانات خود به عنوان امری ضروری در تربیت معلم فکور می‌نماید.

منابع

- احمدی، غلامعلی. ملکی، صغری. مهرمحمدی، محمود. امام جمعه، سیدمحمدرضا. (۱۳۹۸). سیر تحول برنامه کارورزی نظام تربیت معلم ایران، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، ۸(۴): ۸۲-۶۱.
- الماسی، حجت‌الله. زارعی زوارکی، اسماعیل. دلاور، علی. و نیلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). ارزشیابی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل تایلر، **فصلنامه تدریس پژوهی**، ۵(۱): ۲۴-۱.
- امانی، فرزانه. (۱۳۹۴). ابعاد تامل و اهمیت آن در تربیت معلم فکور، **فصلنامه تربیت معلم فکور**، ۱(۱): ۵۲-۳۷.
- پیشانی، ندا و خروشی، پوران. (۱۳۹۵). **چالش‌ها و فرصت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان دانشگاه فرهنگیان؛ مطالعه موردی پردیس فاطمه الزهرا و شهید رجایی اصفهان**، کنفرانس بین‌المللی هزاره سوم علوم انسانی.
- جعفریان، وحیده و محمودی، فیروز. (۱۳۹۸). پدیدارشناسی تجارب معلمان راهنمای کارورزی از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی، **فصلنامه تدریس پژوهی**، ۷(۲): ۶۹-۵۴.
- حیبی آذر، افسانه و طالبی، بهنام. (۱۳۹۷). اثربخشی رویکرد حل مساله در آموزش درس کارورزی بر ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان، **دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی**، ۷(۱۹): ۶۰-۳۹.
- حداد، شیما و خروشی، پوران. (۱۳۹۵). **شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان کارورز دانشگاه فرهنگیان**، همایش کارورزی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی.
- خروشی، پوران و محمدی وندیشی، زهره. (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان از دیدگاه مدرسان و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان اصفهان، **فصلنامه علمی تخصصی توسعه حرفه‌ای معلم**، ۲(۲): ۴۴-۵۹.
- رئوف، علی. (۱۳۷۵). **تربیت معلم و کارورزی**. تهران: انتشارات فاطمی.
- زارع صفت، صادق. (۱۳۹۶). واکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی، **دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی**، ۵(۹): ۶۸-۳۷.
- صفرنواده، مریم. موسی پور، نعمت‌الله. اظهري، محبوبه و محمدشفیعی، عبدالسعید. (۱۳۹۸). تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران، **دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**، ۱۰(۱۹): ۱۶۹-۱۴۹.

- عبدالخانی، علی و عبدالخانی، سکینه. (۱۳۹۶). **بررسی تطبیقی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان با برنامه دوره بالینی دکتری پزشکی عمومی**، سومین همایش ملی تربیت معلم، شیراز.
- غلامی نوقاب، محمدحسین. پورشافعی، هادی و شاه طالبی حسین آبادی، بدری. (۱۳۹۷). بررسی مولفه های موثر بر رشد حرفه ای معلمان، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۱): ۱۸۱-۱۶۷.
- قادرمرزی، حبیب اله. علی عسگری، مجید. معروفی، یحیی و حسینی خواه، علی. (۱۳۹۶). مقایسه برنامه قصد شده، اجرا شده، و کسب شده درس کارورزی به منظور ارائه راهکار مناسب (مورد مطالعه دانشگاه فرهنگیان استان کردستان)، **فصلنامه تدریس پژوهی**، ۵(۳): ۱۴۳-۱۳۱.
- قربانی، حسین و میرشاه جعفری، سیدابراهیم. (۱۳۹۵). **درآمدی بر برنامه درسی کارورزی در تربیت معلم با تاکید بر پژوهش روایی**، مجموعه مقالات دومین همایش ملی تربیت معلم.
- کرامتی، انسی و احمدآبادی، زهرا (۱۳۹۶). تبیین دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان ها در مورد مشارکت در درس کارورزی؛ یک مطالعه پدیدارشناختی، **فصلنامه پژوهش در تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان**، ۱(۱): ۱۲۵-۱۰۱.
- مرتضوی زاده، سیدحشمت الله و نصراصفهان، احمدرضا. (۱۳۹۶). واکاوی دیدگاه دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در خصوص مشکلات درس تمرین معلمی (کارورزی)، **پژوهش های تربیتی**، ۷(۴): ۷۴-۶۰.
- ملایی نژاد، اعظم. (۱۳۹۱). شایستگی های حرفه ای مطلوب دانشجو معلمان در دوره تحصیلی ابتدایی، **نوآوری های آموزشی**، ۹(۳): ۶۰-۳۵.
- ملکی، صغری و مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۵). **روایت نگاری ابزار تامل و بالندگی حرفه ای**، مجموعه مقالات دومین همایش ملی تربیت معلم.
- نوبهاری، مریم. چرابین، مسلم. کریمی، محمد و زنده دل، احمد. (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی جذب، بهسازی و نگهداری معلمان آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۴(۳): ۱۵۳-۱۲۷.
- Bukaliya, R. (2012). The potential benefits and challenges of internship programmers in an ODL institution: A case for the Zimbabwe open university, **International journal on new in education and their implications**, 3(1), 118-133.
- Dennen, V.P., Burner, K.J. (2008). The cognitive apprenticeship model in educational practice, **Handbook of research on educational communications and technology**, 3: 425-439.
- Dipardo, A., Whitney, A., Fleischer, C., Johnson, T. S., Mayher, J., McCracken, N. (2015). understanding the relationship between research and teaching, **English Education**, 38: 295-311.
- Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching, **Teachers College Record**, 103(6): 1013-1055.

- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employer's perspective, **Education & Training**, 52(1): 76-88.
- Mertler, C. (2012). **Action research: Improving schools and empowering educators**, sage publication.
- Moore, L. (2013). **Starting the conversation: Using the career process to make the teaching internship experience more positive and encourage collaborative reflection in internship site schools**, Symposium international. Barcelona.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Ludtke, O., Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career, **Teaching & Teacher education**, 27(1): 116-126.
- Ruhanen, L. a. (2013). A foreign assignment: internships and international students, **Journal of hospitality and tourism management**, 20, 1-4.
- Salerni, A. (2014). Narrative writing and university internship program, **Procedia social and behavioral sciences**, 140: 133-137.
- Salerni, A., Sposetti, P., & Szpunar, G. (2014). Narrative Writing and university internship program, **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, 140: 133-137.
- Stephens, P., Tonnessen, F. E., & Kyriacou, C. (2004). Teacher training and teacher education in England and Norway: A comparative study of policy goals, **Comparative Education**, 40(1): 109-130.
- Suzanne, Nesmith (2015). **The impact of the internship experience on interns self-perceived preparedness to teach in a technology rich society: a mixed methods multiple case study**, Thesis Doctoral, Baylor University.
- Ulvik, M., & Smith, K. (2011). What characterizes a good practicum in teacher education? **Education Inquiry**, 2(3):517-536.