



## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی<sup>۱</sup>

### Evaluating Farhangian University Internship Program from the Perspective of Global Experiences

**A.Alipour, M. AliAsgari (Ph.D),  
A. HosseiniKhah (Ph.D),  
H. HajHosseinnejad (Ph.D)**

**Abstract:** The purpose of this comparative study was to evaluate Farhangian University internship program (intended program) from the perspective of global experience. For this purpose, the elements of this program were compared separately with the elements of the internship program of three countries, Australia, Canada and Singapore, and the collected data were analyzed. This study, which was carried out within a comparative framework and using the range model, in one phase and the inferential analytical method in another phase. The findings showed that the internship program of three countries including Singapore, Canada and Australia, have a lot in common regarding many elements; despite the cultural, geographical diversity. But data indicated a great distance between these three countries and the internship program of Iran (Farhangian University). These differences are very evident in the objectives, content, determination of the role and responsibility of tutors, the element of time and assessment.

**Keywords:** components of curriculum, mentally retarded children, job empowerment.

صغری ملکی<sup>۲</sup>، دکتر غلامعلی احمدی<sup>۳</sup>، دکتر محمود مهرمحمدی<sup>۴</sup>، دکتر محمد رضا امام جمعه<sup>۵</sup>

چکیده: هدف اصلی این مطالعه تبیین عناصر برنامه درسی برای توانمندسازی شغلی کودکان کم‌توان ذهنی است. رویکرد مورد استفاده، کیفی و از نوع سنتز پژوهی است. نتایج این مطالعه نشان داد که اهداف کلی آموزش کودکان کم‌توان ذهنی را می‌توان در چهار دسته؛ رشد همه‌جانبه کودکان کم‌توان ذهنی؛ برقرار نمودن روابط مفید و مؤثر با دیگران؛ پذیرش مسئولیت اجتماعی؛ کفایت اقتصادی تقسیم کرد؛ و به تبع این اهداف محتوای برنامه درسی برای کودکان کم‌توان ذهنی ارائه گردید؛ همچنین نتایج نشان داد که یک روش تدریس نمی‌تواند جوابگوی نیازهای همه‌جانبه کودکان کم‌توان ذهنی باشد، بنابراین معلمان می‌توانند از روش‌های تدریس مختلف استفاده کنند و روش سنجش عملکردی همراه با ارزشیابی ملاک مرجع مؤثرین روش ارزشیابی از آموخته‌های دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی می‌تواند باشد.

واژگان کلیدی: عناصر برنامه درسی، کودکان کم‌توان ذهنی، توانمندسازی شغلی.

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان: «ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان و طراحی و اعتبار سنجی برنامه کارورزی پیشنهادی برای رشته آموزش ابتدایی این دانشگاه» است. تاریخ دفاع: ۱۴۰۰-۱۴۹۸-۰۵/۱۶/۱۳۹۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰.

۲. دانشحوی دکتری برنامه درسی دانشگاه شهید رجائی، رایانامه: soghramaleki@yahoo.com
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید رجائی، رایانامه: ahmadygholamali@gmail.com
۴. استاد گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تربیت مدرس، رایانامه: mehrmohammadi\_tmu@hotmail.com
۵. دانشیار گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید رجائی، رایانامه: emamjomeh@srttu.edu

## مقدمه و بیان مسئله

کارورزی نامهای مختلفی دارد. کارآموزی<sup>۱</sup>، کارورزی<sup>۲</sup>، تمرین حرفه‌ای<sup>۳</sup>، تجربه حرفه‌ای تحت نظارت<sup>۴</sup>، آموزش مبتنی بر مدرسه<sup>۵</sup> و ... نامهایی هستند که برای این فرایند استفاده می‌شود. با اینکه هر کدام از این اصطلاحات تعریف خاص خود را داشته و در مواردی، تفاوت‌های عمیقی با هم دارند، اما در واقع تمام آن‌ها به دوره‌ای اطلاق می‌شود که دانشجویان در زمان تحصیل و پیش از شروع رسمی زندگی حرفه‌ای خود، در مدرسه می‌گذارند و با فعالیت‌هایی مانند مشاهده و مشارکت در موقعیت‌های معتبر تدریس، با معلمی و حرفه آینده‌شان آشنا می‌شوند. اما حرفه معلمی چگونه حرفه‌ای و تدریس چگونه عملی است؟ چه معناها و تفاسیری در ارتباط با تدریس وجود دارد؟ نوع نگاه به تدریس، کارورزی‌های متفاوتی را، ایجاد کرده است که دو نوع، کارورزی علم کاربردی<sup>۶</sup> (تکنیکی) و تأملی<sup>۷</sup> (فکورانه) شناخته شده‌ترین آن‌هاست (استفسن و همکاران، ۲۰۰۴).

در کارورزی تکنیکی که به اعتقاد والس<sup>۸</sup> (۱۹۹۱)، سرچشمۀ قدرتش را از پیشرفت علوم تجربی، در قرون نوزده و بیستم، گرفته است، دنیای معلمی و تدریس، مانند موضوعات تجربی، دنیایی قابل پیش‌بینی است (به نقل از امام جمعه ۱۳۹۵، بنابراین می‌توان قبل از شروع کارورزی، انبوهی از جدیدترین تکنیک‌ها و دانش‌ها را به دانشجویان آموخت و آن‌ها را روانه کلاس کرد، در مقابل این رویکرد، رویکرد تأملی یا فکورانه، دنیای معلمی را دنیایی پر از شرایط نامعین می‌داند که تکنیک‌ها و دانش‌های نظری از قبل آموخته شده، به تنهایی در مواجهه با موقعیت‌های معماگونه متعدد آن کافی

---

<sup>1</sup> internship

<sup>2</sup> Practicum

<sup>3</sup> professional practice

<sup>4</sup> Supervised professional experience

<sup>5</sup> school-based training/education

<sup>6</sup> Applied science modle

<sup>7</sup> Reflective modle

<sup>8</sup> Wallace

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی نیست و برای داشتن تصمیمات منطقی و اخلاقی در شرایط پیچیده آن، نیاز به تأمل و تفکر تأملی است.

تفکر تأملی نخستین بار توسط فیلسوفان یونان معرفی شد. سقراط (۴۶۹-۳۹۹ قم) اعتقاد داشت که دانش از درون ذهن هر فرد، می‌آید (گوتک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). این نقل قول کوتاه از سقراط، اهمیت تفکر و نقد تفکر خود، چیزی که همسو با تفکر تأملی است را نشان می‌دهد. ارسطو (۳۸۴-۳۲۲ قم) نیز مانند سقراط، به تفکر تأملی در تدریس به منظور شناسایی و درک مسائل کلاس و حل آن‌ها تأکید داشت. او با دسته‌بندی دانش به سه شکل اپیستمه<sup>۲</sup> (دانش نظری)، تخته<sup>۳</sup> (دانش فنی) و فرونسیس<sup>۴</sup> (خرد عملی)، اعتقاد داشت در برخی مشاغل و حرف، بهویژه معلمی از آنجا که سرشار از موقعیت‌های معماگونه است اتکا افراد به فرونسیس (خرد عملی) بسیار ضروری است (آیزنر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲).

با اینکه توجه به تفکر تأملی ریشه در اندیشه‌های سقراط و ارسطو و قدمتی دیرینه دارد اما این جان دیوی (۱۸۵۹-۱۹۵۲) و دونالد شون (۱۹۳۰-۱۹۹۷) هستند که به طور خاص و گسترده به تفکر تأملی پرداخته‌اند. دیوی (۱۹۰۴) تأمل را «ملاحظه‌ای دقیق، مداوم و فعل» تعریف می‌کند و معتقد است، ما از تجارب خود یاد نمی‌گیریم، بلکه ما از تأمل بر آن‌ها است که می‌آموزیم. به اعتقاد نوئن و همکاران (۲۰۱۴) تأمل نوعی تفکر است که با دیگر اشکال تفکر بهویژه تفکر انتقادی، حل مسئله و... با وجود شباهت‌ها، متفاوت است؛ تفکر تأملی، تفکری چرخه‌ای، اکتشافی، انتقادی و دقیق (ملاحظه مداوم) است که در آن فرد بر تجارب، موقعیت‌ها، اعمال، تفکرات و چارچوب مفهومی زیربنایی آن‌ها، با یک نگاه به تغییر آن‌ها و با یک نگاه به تغییر خود، درگیر می‌شود. در

<sup>1</sup> Gutek

<sup>2</sup> Episteme

<sup>3</sup> Techne

<sup>4</sup> phronesis

<sup>5</sup> Eisner

کارورزی تأملی، ارتقای تفکر تأملی دانشجو معلمان و توسعه تدریس آنها از طریق تأمل، هدف اصلی برنامه است.

کارورزی تأملی که تأمل و تفکر تأملی را در مرکز فعالیت‌های خود دارد، در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورها مانند؛ آلمان، فنلاند، نروژ، کانادا، مالزی، سنگاپور، ژاپن و... رواج دارد. در ایران نیز با احیای تربیت‌معلم و تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۲، پس از بازنگری اساسی برنامه کارورزی، رویکرد تأملی (فکورانه) برای این درس انتخاب شد. این کارورزی در پی تسلط دانشجو معلمان، به تعداد معده‌دی تکنیک‌های خاص از طریق تجربه و تمرین، برای اهداف کوتاه‌مدت نیست، بلکه به دنبال آن است که دانشجو معلمان ضمن جمع‌آوری تجارب خود به تأمل و تفکر پرداخته و با آگاهی انتقادی نسبت به این تجربیات به آفرینش الگوهای ذهنی و طرح‌واره‌هایی پردازند که به آنان در اتخاذ تصمیمات اثربخش و ارزیابی نتایج حاصل از تصمیمات جهت برنامه‌ریزی کمک کند (دستورالعمل برنامه و سرفصل کارورزی دانشگاه فرهنگیان ۱۳۹۳).

برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با داشتن رویکرد تأملی برنامه‌ای بسیار نوپا در تاریخ تربیت‌معلم ایران است. برنامه کارورزی در نظام تربیت‌معلم ایران، تاریخی بسیار پر فراز و نشیب داشته است، از تأسیس دارالمعلمین و دارالمعلمات و شکل‌گیری تربیت‌معلم در ایران در سال ۱۲۹۷ تاکنون، سال‌های بسیاری، این برنامه، فاقد هرگونه دستورالعمل و برنامه‌ریزی جامعی بوده، دانشجو معلمان در طی آن، تنها به معلمی با تجربه سپرده می‌شدند تا شاید تصادف، بخت یا شанс از آنان معلم خوبی بسازد. رویکرد تأملی برای کارورزی دانشگاه فرهنگیان در دهه نود، جهشی بی‌سابقه برای نظام تربیت‌معلم ایران است. جهشی که ایران را در ردیف بسیاری از کشورها توسعه یافته قرار می‌دهد؛ اما آیا این برنامه (برنامه قصد شده) کاملاً تأملی است؟ با برنامه کارورزی سایر کشورهایی که آنها نیز مدعی رویکرد تأملی هستند چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارد؟ در این مطالعه برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با برنامه کارورزی سه کشور که آنها نیز رویکرد تأملی دارند مقایسه می‌شود؛ با داشتن رویکرد یکسان انتظار می‌رود

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

این برنامه با برنامه کارورزی این کشورها نزدیکی زیادی داشته باشد. سوال تحقیق این است که آیا کارورزی تاملی دانشگاه فرهنگیان به تجارب جهانی نزدیک است یا از آن‌ها فاصله دارد؟ این مطالعه قصد دارد ضمن ارزیابی تاملی بودن برنامه کارورزی از منظر تجارب جهانی، با شناسایی فاصله و کاستی‌ها احتمالی برنامه نوپا کارورزی دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با تجارب جهانی پیشنهادهایی برای این برنامه داشته باشد.

### روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه کیفی است که از یکسو با روش تطبیقی و به کمک الگوی چهار مرحله‌ای جورج. زد. اف، بردی برنامه کارورزی تاملی دانشگاه فرهنگیان را با برنامه کارورزی تاملی سه کشور مقایسه و از سوی دیگر فاصله و کاستی‌های این برنامه در ارتباط با تجارب جهانی را با روش تحلیلی- استنباطی تحلیل می‌کند.

جامعه آماری در این مطالعه کلیه اسناد مربوط به برنامه کارورزی رشته آموزش ابتدایی دانشگاه‌های تربیت‌علم کانادا، استرالیا، سنگاپور و فرهنگیان است. از آنجاکه طبق بررسی‌های متعدد انجام شده، مشخص شد برنامه کارورزی در هر کشور در تمامی دانشگاه‌های تربیت‌علم آن کشور، رویکرد، ساختار و محتوایی تقریباً مشابهی دارد، ازین‌رو در هر کشور مهم‌ترین دانشگاه تربیت‌علم به عنوان منبع اصلی انتخاب و اسناد مربوط به برنامه کارورزی آن، از طریق سایت دانشگاه گرفته شد. بر این اساس، از کشور کانادا، برنامه کارورزی دانشگاه لکهد، استرالیا برنامه کارورزی دانشگاه سیدنی، از سنگاپور موسسه ملی تربیت‌علم این کشور، به عنوان منبع اصلی انتخاب شدند. علت انتخاب برنامه کارورزی این دانشگاه در این کشورها این بود که تمامی کشورهای مورد مطالعه رویکرد تاملی مانند ایران (دانشگاه فرهنگیان) برای برنامه کارورزی خود دارند. علاوه بر همانندی رویکرد تاملی که معیار اصلی انتخاب این کشورها است، مواردی مانند توجه به پراکندگی جغرافیایی؛ سنگاپور به عنوان یک کشور آسیایی، کانادا کشوری در آمریکای شمالی و استرالیا کشوری وسیع در اقیانوسیه از دلایل دیگر انتخاب نمونه‌ها بود.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از روش مطالعه اسنادی استفاده شد. بدین منظور اسناد مربوط به برنامه کارورزی دانشگاه‌های مورد مطالعه (کتابچه راهنمای کارورزی، کتابچه راهنمای معلم راهنمای، استاد راهنمای، فرم‌ها و نحوه ارزشیابی کارورزی و...) از طریق مراجعه به سایت این دانشگاه‌ها جمع‌آوری شد. علاوه برای این اسناد که به عنوان منبع اصلی، مستقیماً برنامه کارورزی این دانشگاه‌ها را تشریح می‌کرد، مقالات و پژوهش‌های مختلفی که کارورزی این دانشگاه‌ها را مورد مطالعه، نقد و بررسی قرار داده است نیز گردآوری گردید. پس از گردآوری اطلاعات و داده‌ها، اسناد مربوط از انگلیسی به فارسی ترجمه شد. پس از ترجمة متون و اسناد با استفاده از روش چهار مرحله‌ای بردنی (به نقل از آفازاده، ۱۳۸۶؛ آفازاده، ۱۳۸۷؛ الماسی، ۱۳۸۷) ابتدا برنامه کارورزی هر کشور توصیف، سپس تجزیه و تحلیل و تفسیر و در نهایت هم‌جواری و مقایسه انجام گرفت.

### یافته‌ها و نتایج پژوهش

قبل از آنکه یافته‌های این پژوهش، به شکل تفصیلی ارائه گردد، روند کلی دوره‌های کارورزی هر چهار کشور نشان داده می‌شود:

#### ۱-نگاه کلی به دوره‌های کارورزی در چهار کشور

##### ۱-۱ کانادا

در دانشگاه‌های تربیت‌معلم کانادا، دانشجو معلمان رشته ابتدایی در طی ۴ سال دوره کارشناسی خود، ۱۰۵ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. کارورزی در این کشور در چهار دوره تقریباً ۲۵ روزه با روزه‌های متوالی انجام می‌شود.

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

۱۰۵ روز کارورزی در دوره‌های ۲۵ روز متوالی در طی دو سال			
سال چهارم دوره لیسانس (سال دوم حرفه‌ای)		سال سوم دوره لیسانس (سال اول حرفه‌ای)	
نیم سال دوم/ کارورزی چهار	نیم سال اول/ کارورزی سه	نیم سال دوم/ کارورزی دو	نیم سال اول/ کارورزی یک
۲۵ روز متوالی زمستان	۲۵ روز متوالی ترم پاییز	۳۰ روز متوالی ترم زمستان	۲۵ روز متوالی ترم پاییز

۲-۱ استرالیا

در دانشگاه‌های تربیت معلم استرالیا، دانشجو معلمان رشته ابتدایی در طی ۴ سال دوره کارشناسی خود، ۸۸ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. این ۸۸ روز شامل ۵ دوره کارورزی به شرح زیر است:

۸۸ روز کارورزی		
سال تحصیلی	ترم	مدت حضور در مدرسه
سال اول	ترم ۱: کارورزی ۱	۸ روز، ۸ هفته، هفته‌ای یک روز
	ترم ۲	.....
سال دوم	ترم ۱	.....
	ترم ۲: کارورزی ۲	۱۵ روز متوالی
سال سوم	ترم ۱	.....
	ترم ۲: کارورزی ۳	۲۰ روز متوالی
سال چهارم	ترم ۱: کارورزی ۴	۱۵ روز متوالی
	ترم ۲: دوره ۳۰ روزه (انترنی)	۳۰ روز متوالی کاملاً مستقل

### ۳-۱ سنگاپور

در موسسه ملی تربیت‌علم سنگاپور، دانشجو معلمان در طی ۴ سال دوره کارشناسی خود، ۱۱۰ روز را در مدرسه سپری می‌کنند:

۱۱۰ روز کارورزی		
زمان دوره	طول دوره	دوره
قبل از ترم ۱ سال دوم	۲ هفته (متوالی)	تجربه مدرسه
قبل از ترم ۱ سال سوم	۵ هفته (متوالی)	دستیار تدریس
قبل از ترم ۱ سال چهارم	۵ هفته (متوالی)	تمرین تدریس ۱
قبل از ترم ۲ سال چهارم	۱۰ هفته (متوالی)	تمرین تدریس ۲

### ۴-۱ ایران (دانشگاه فرهنگیان)

در ایران دانشجویان تمامی رشته‌ها برنامه کارورزی یکسانی دارند، آن موظف هستند ۵۸ روز از کل تدریس خود را در مدرسه سپری کنند.

۵۸ روز کارورزی		
زمان دوره	طول دوره	دوره
نیمسال اول سال سوم	۱۶ روز: ۱۰ روز مرکز + ۶ روز مدرسه (هفت‌های یک روز)	کارورزی یک
نیمسال دوم سال سوم	۱۳ روز (هفت‌های یک روز)	کارورزی دو
نیمسال اول سال چهارم	۱۶ روز (هفت‌های یک روز)	کارورزی سه
نیمسال دوم سال چهارم	۱۳ روز (هفت‌های یک روز)	کارورزی چهار

## ۲- مقایسه و تحلیل هر یک از عناصر برنامه کارورزی

در این قسمت هر یک از عناصر برنامه کارورزی کشورهای مختلف ابتدا مقایسه و سپس مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اکر (۲۰۰۳)، هر برنامه درسی را شامل ده عنصر؛ منطق، اهداف، محتوا، زمان، مکان، ارزشیابی، نقش معلم، گروه‌بندی، مواد و منابع یادگیری، راهبردهای یاددهی یادگیری می‌داند، اما در این بخش به علت محدودیت مقاله، تنها به مقایسه و تحلیل برخی عناصر پرداخته می‌شود:

### ۱-۲ اهداف و انتظارات

اهداف و انتظارات برنامه کارورزی در کشورهای مورد مطالعه به شرح زیر است:

						کانادا		
در این کشور اهداف و انتظارات برنامه کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:								
انتظارات کارورزی ۴	انتظارات کارورزی ۳	انتظارات کارورزی ۲	انتظارات کارورزی ۱	ابعاد توسعه				
توسعه تدریجی در اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای								
توسعه تدریجی در طراحی و اجرای تدریس								
توسعه تدریجی در ایجاد محیط مثبت								
توسعه تدریجی در ارزشیابی								
لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه‌هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.								
						استرالیا		
در این کشور اهداف و انتظارات برنامه کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:								
انتظارات کارورزی ۵	انتظارات کارورزی ۴	انتظارات کارورزی ۳	انتظارات کارورزی ۲	انتظارات کارورزی ۱	ابعاد توسعه			

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

					توسعه تدریجی در شناخت دانشآموزان و نحوه یادگیری آنها	
					توسعه تدریجی در شناخت محتوا و نحوه تدریس آن	
					توسعه تدریجی در طراحی و اجرای تدریس برای یادگیری مؤثر	
					توسعه تدریجی در ایجاد و حفظ محیط یادگیری توأم با احترام	
					توسعه تدریجی در ارزشیابی، ارائه بازخورد به یادگیری دانشآموزان	
					توسعه تدریجی در تأمل و توسعه حرفه‌ای	
					توسعه تدریجی در تعامل فعالانه به عنوان یک عضو حرفه‌ای	
لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه‌هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.						

در این کشور اهداف و انتظارات برنامه کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:											
						سنگاپور					
						آغاز					
کارورزی ۴	انتظارات کارورزی ۳		انتظارات کارورزی ۲		انتظارات کارورزی ۱		و پله های تدریس				
					توسعه تدریجی در طراحی تدریس						
					توسعه تدریجی در اجرای تدریس						
					توسعه تدریجی در بازخورد و ارزشیابی						
					توسعه تدریجی در مدیریت کلاس						
					توسعه تدریجی حساسیت به دانش آموز		منسوبات های اقای				
						توسعه تدریجی در هویت معلمی	ایران				
						توسعه تدریجی در خدمت به مدرسه					
لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.											
اهداف و انتظارات برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به شرح زیر است:						در کارورزی یک:					

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

با مشاهده تأملی مسئله‌های آموزشی / تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه را شناسایی و با استفاده از شواهد و مستندات علمی آنها را تبیین نماید.

### در کارورزی دو:

با تداوم مطالعه موقعیت یادگیری (در سطح کلاس درس یا مدرسه) مشکلات / نیازهای فردی، گروههای کوچک / بزرگ را شناسایی / بازشناسی کند و فعالیت‌هایی را برای رفع مشکلات / نیازهای یادگیری طراحی، تولید، اجرا و ارزیابی نماید.

### در کارورزی سه:

با تحلیل محتوای برنامه درسی / کتاب درسی مفاهیم و مهارت‌های اساسی را شناسایی و طرح یادگیری را طراحی، اجرا و ارزیابی نموده و تأثیرات آن بر نتایج توانایی دانش‌آموزان در انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید را مورد ارزیابی قرار دهد. نتایج تجربیات خود از فرآیند طراحی، اجرا و ارزیابی و بازبینی و بازندهیشی را با تکیه بر عقلانیت عملی در قالب کنش پژوهی فردی گزارش کند.

### در کارورزی چهار:

با تحلیل محتوای برنامه درسی / کتاب درسی واحد یادگیری برای کسب شایستگی‌های مورد انتظار در برنامه درسی را با مشارکت معلمان در سطح مدرسه طراحی، اجرا و تأثیر آن را در بهبود عملکرد دانش‌آموزان مورد ارزیابی قرار دهد.

با ثبت و واکاوی تجربیات در فرآیند درس پژوهی، یافته‌های حاصل از عملکرد حرفه‌ای خود در سطح مدرسه را گزارش نماید.

همچنان که در جدول فوق مشاهده می‌شود، اهداف و انتظارات در برنامه کارورزی کانادا، استرالیا سنگاپور شباهت‌های زیادی با هم داشته و با برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان تفاوت‌های بارز دارد. در این کشورها، هر دوره کارورزی هدف جدایی ندارد و برای تمام کل کارورزی چند هدف ثابت وجود دارد که انتظار می‌رود دانشجویان در طی دوره‌های کارورزی به تدریج در آن‌ها توسعه پیدا کنند، اما در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان ایران، برای هر دوره، هدف جدیدی تنظیم شده و اهداف به شکل متوالی دیده نمی‌شوند.

با اینکه اهداف در کشورهای کانادا، استرالیا و سنگاپور از نظر جمله‌بندی و عبارات، متفاوت هستند اما به طور کلی در این کشورها اهداف شامل دو بخش می‌شوند و با دانشگاه فرهنگیان ایران بسیار فاصله دارند.

-توسعه تدریجی در تدریس: شامل توسعه تدریجی در طراحی، توسعه تدریجی در اجرا، توسعه تدریجی در ایجاد محیط امن و تؤمن با احترام (مدیریت کلاس)، توسعه تدریجی در نحوه بازخورد دادن و ارزشیابی.

-توسعه تدریجی در مسئولیت‌های حرفه‌ای: این مؤلفه دارای سه زیر مؤلفه شامل اخلاق حرفه‌ای (مانند صبر، انعطاف، پشتکار، علاقه و...)، ارتباطات حرفه‌ای فرد (مانند ارتباط با مدیر، کارکنان و جامعه و...) و ویژگی‌های حرفه‌ای (مانند توسعه تأمل، یادگیری مداوم، مشارکت در انواع پژوهش‌های عملی و...). است.

مؤلفه اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای و زیر مؤلفه‌های آن که «تأمل» نیز در این گروه قرار دارد، در کشورهای مورد مطالعه به عنوان هدف اساسی مورد تأکید قرار گرفته است، این مؤلفه از منظر منابع علمی و نظری مربوط به تأمل نیز دارای اهمیت فراوانی است. دیوبی (۱۹۳۳) معتقد است برای تأمل سه ویژگی مهم ذهن باز<sup>۱</sup>، اشتیاق<sup>۲</sup>، مسئولیت‌پذیری یا تعهد<sup>۳</sup> لازم است. با این وجود در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان

<sup>1</sup> open-mindedness

<sup>2</sup> whole-heartedly

<sup>3</sup> responsible

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی  
نه تنها به این مؤلفه توجه نشده بلکه اساساً در برنامه کارورزی این دانشگاه جدول  
اهداف، ابعاد و توسعه مورد انتظار در هر بعد طراحی نشده است.

## ۲-۲ محتوا و فرصت‌های یادگیری

مشاهده، تدریس و تأمل سه محتوای اساسی کارورزی تأملی است. جدول زیر محتوای  
کارورزی در هر کشور را نشان می‌دهد:

<p>کانادا</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #d9e1f2;"> <th style="text-align: center;">کارورزی ۴</th><th style="text-align: center;">کارورزی ۳</th><th style="text-align: center;">کارورزی ۲</th><th style="text-align: center;">کارورزی ۱</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>مشاهده: تا ۰ درصد تدریس: تا ۱۰۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع</td><td>مشاهده: تا ۳۰ درصد تدریس: تا ۷۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع</td><td>مشاهده: تا ۴۰ درصد تدریس: تا ۶۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع</td><td>مشاهده: تا ۶۰ درصد تدریس: تا ۴۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع</td></tr> </tbody> </table>	کارورزی ۴	کارورزی ۳	کارورزی ۲	کارورزی ۱	مشاهده: تا ۰ درصد تدریس: تا ۱۰۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۳۰ درصد تدریس: تا ۷۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۴۰ درصد تدریس: تا ۶۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۶۰ درصد تدریس: تا ۴۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	
کارورزی ۴	کارورزی ۳	کارورزی ۲	کارورزی ۱						
مشاهده: تا ۰ درصد تدریس: تا ۱۰۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۳۰ درصد تدریس: تا ۷۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۴۰ درصد تدریس: تا ۶۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	مشاهده: تا ۶۰ درصد تدریس: تا ۴۰ درصد تأمل: از طریق نوشتۀ های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنمای اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشۀ کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع						
<p>استرالیا</p> <p>در کارورزی استرالیا، محتواهای اصلی برنامه، مشاهده، تدریس و تأمل است که در ۵ دوره کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:</p>									

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴	کارورزی ۵ (انترنی)
تدریس: دو بار تدریس به گروه کوچک - یک بار تدریس به کل کلاس کل کلاس مشاهده: هر روز تأمل: نوشته‌های تأملی نوشته‌های تأملی هفتگی - داشتن دوست انتقادی داشتن دوست انتقادی هفتگی - داشتن دوست انتقادی (اجبار) و انجام تدریس‌ها و گفتوگو با او - گفتوگوی تأملی با معلم راهنمایی و گفتوگوی تأملی با استاد کارورزی - داشتن پوشه کار کترونیکی با قسمت‌های (ضروری) و گفتوگوی تأملی با معلم	تدریس: حداقل دو درس در هر روز هفته اول، به تدریج تمام تدریس‌های یک روز در هفته‌های پایانی مشاهده: در زمان‌هایی که زمان‌هایی که تدریس ندارد.	تدریس: حداقل دو درس در هر روز هفته اول، به تدریج تمام تدریس‌های یک روز در هفته‌های پایانی مشاهده: در زمان‌هایی که زمان‌هایی که تدریس ندارد.	تدریس: همه جلسه‌ها و همه روزها خصوصاً در هفته پایانی مشاهده: در زمان‌هایی که زمان‌هایی که تدریس ندارد.	تدریس: به مدت ۳۰ روز دانشجو کلاس را بدون معلم اداره می‌کند. مانند یک معلم رفتارهای حرفاًی داشته تأمل بخش از فعالیت‌های روزانه اوست و ...

		داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع - اقدام پژوهی	متتنوع	راهنما و استاد کارورزی - داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	انجام تدریس‌ها و گفتگو با او - گفتگوی تاملی با معلم راهنمای و استاد کارورزی - داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	
		کارورزی ۴ مشاهده: - تدریس: این دوره تدریس‌ها پیچیده‌تر و	کارورزی ۳ مشاهده: - یک هفته مشاهده با تمرکز بر طراحی و آماده‌سازی	کارورزی ۲ مشاهده و دستیاری مشخص: - است در این دو هفته بر چه	کارورزی ۱ مشاهده: ۱۰۰ درصد، در برنامه مشخص شده - تمرکز بر طراحی و آماده‌سازی	سنگاپور

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

<p>شامل طراحی فصل و اجرای آن می شود.</p> <p><b>تأمل:</b></p> <p>گفتگوی تأملی با معلم راهنمای استاد کارورزی، نوشتن تأملی و اقدام پژوهی</p>	<p>درس، اجرای تدریس، مدیریت کلاس و ارزشیابی و بازخورد و هفته های بعد مشاهده همراه با تدریس</p> <p><b>تدربیس:</b></p> <p>چهار هفته بعد تدریس</p> <p><b>تأمل:</b></p> <p>گفتگوی تأملی با معلم راهنمای استاد کارورزی، نوشته تأملی هفته اول، نوشته تأملی پس از هر تجربه</p>	<p>آماده سازی درس تمرکز بر اجرای تدریس</p> <p>- تمرکز بر مدیریت کلاس</p> <p>- تمرکز بر ارزشیابی و بازخورد</p> <p><b>تأمل:</b></p> <p>گفتگوی تأملی با معلم راهنمای در ارتباط با موضوع تمرکز (موارد فوق) و نوشته های تأملی در ارتباط همان موضوعات مشاهده شده</p>	<p>چیزهایی تمرکز شود:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاهده فرایند تدریس و ارتباط سازی با نظریه های تربیتی</li> <li>- مشاهده و توجه به مدیریت کلاس</li> <li>- مشاهده و توجه به استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات</li> <li>- مشاهده و توجه به نظام ارزشیابی پیشرفته تحصیلی</li> <li>- مشاهده و توجه به نظم ارتباط با موارد تأملی در قالب نوشته های تأملی در ارتباط با موارد مشاهده شده</li> </ul>
---	---	--	---

ایران

کارورزی ۴	کارورزی ۳	کارورزی ۲	کارورزی ۱
<p>از ۱۶ روز:</p> <p>۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه طراحی و تولید اجرای واحد</p> <p>۱۵ روز در مدرسه طراحی پژوهی فردی.</p> <p>در برنامه و در قالب ارجاعی های مانند:</p> <p>۱۰ روز در پرديس: کارگاه مسئله شناسی</p> <p>*کارگاه پژوهش روایتی</p> <p>*سمینارهای تحلیل مشاهدات</p>	<p>از ۱۶ روز:</p> <p>۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه طراحی و اجرای ۶ خرده</p> <p>۱۵ روز مدرسه: طراحی و تأمل روی آنها، این فعالیت‌ها باید هم راستای حل مسئله‌هایی باشد که ترم قبل شناسایی شده و هم نوع و نحوه طراحی آنها باید در قالب الگویی باشد که در برنامه آمده است. فعالیت‌هایی مانند؛ طراحی فعالیت رفع بدفهمی‌های دانش‌آموزان - طراحی فعالیت برای رفع عقب‌ماندگی‌های تحصیلی - طراحی فعالیت برای تقویت / بهبود عملکردهای عاطفی (مثل بی‌نظمی، عدم رعایت قوانین) و ...</p>	<p>از ۱۶ روز:</p> <p>۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه</p> <p>۱۵ روز مدرسه: طراحی و اجرای ۶ خرده</p> <p>فعالیت و تأمل روی آنها، این فعالیت‌ها باید هم راستای حل مسئله‌هایی باشد که ترم قبل شناسایی شده و هم نوع و نحوه طراحی آنها باید در قالب الگویی باشد که در برنامه آمده است. فعالیت‌هایی مانند؛ طراحی فعالیت رفع بدفهمی‌های دانش‌آموزان - طراحی فعالیت برای رفع عقب‌ماندگی‌های تحصیلی - طراحی فعالیت برای تقویت / بهبود عملکردهای عاطفی (مثل بی‌نظمی، عدم رعایت قوانین) و ...</p>	<p>از ۱۶ روز:</p> <p>۶ روز در مدرسه: مشاهده کلی</p> <p>*مشاهده و مسئله یابی ساختار فیزیکی</p> <p>*مشاهده و مسئله یابی ساختار اداری</p> <p>*مشاهده و مسئله یابی روابط عاطفی</p> <p>آموزش</p> <p>۱۰ روز در پرديس: کارگاه مسئله شناسی</p> <p>*کارگاه پژوهش روایتی</p> <p>*سمینارهای تحلیل مشاهدات</p>

محتوای اصلی کارورزی تأملی به طورکلی شامل مشاهده، تدریس و تأمل است؛ که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان در موارد ذیل تفاوت‌ها و شباهت‌هایی با کشورهای مورد مطالعه دارد:

► با اینکه در تمام کشورها و از جمله ایران در کارورزی‌های ابتدایی فرصت مشاهده بیشتر از تدریس است اما در هیچ کشوری مانند ایران، کل کارورزی یک، تنها مشاهده نیست و در کارورزی‌های اولیه هم تدریس‌های مختص‌ری وجود دارد تا همراه با عمل، تأمل نیز شروع و توسعه پیدا کند. به اعتقاد دیویی (۱۹۳۳) تأمل در عمل و وقتی آغاز می‌شود که فرد با شرایط نامعینی در عمل مواجه می‌شود. مشاهده مدرسه و تدریس معلمی دیگر، شاید بتواند دانشجو را به تفکر فراخواند اما این تفکر، تأمل نیست و تغییر در موقعیت، توجه به چارچوب‌های مفهومی خود و ... را به دنبال ندارد.

► در برنامه کارورزی هیچ کشوری (کشورهای مورد مطالعه) جهت تدریس، فرم‌های طرح درس با جزییات پیچیده مانند آنچه در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان است وجود ندارد. ملکی (۱۳۹۷) با مطالعه پدیدارشناسانه با واکاوی تجربه ذینفعان نشان داد این فرم‌های پیچیده به علت قالب‌ها و چارچوب‌های دست و پاگیر باعث دل‌زدگی دانشجویان و استاید شده است.

► در برنامه کارورزی هیچ کشوری (کشورهای مورد مطالعه) جهت تأمل و توسعه آن، پژوهش روایی، کدگذاری نوشته‌ها و ... استفاده نمی‌شود. در تمام این کشورها جهت تأمل و ارتقای آن، دانشجویان موظف به نوشتمن تأملی هفتگی<sup>۱</sup> هستند که پیچیدگی زیادی نداشته و در آن تأمل و نه قالب نوشته اهمیت دارد.

<sup>۱</sup> Reflective journal

- در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه، اقدام پژوهی به عنوان یک تکلیف مشخص در برنامه نیامده است اما انتظار می‌رود دانشجویان با توجه به سطوح تأمل، در کارورزی‌های پایانی نه ابتدایی، همراه با تدریس‌های خود در صورت مواجهه با مشکلات پیچیده وارد چرخه اقدام پژوهی شوند.
- در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه، درس پژوهی به عنوان یک تکلیف مشخص در برنامه نیامده است اما در این کشورها بیشتر فعالیت‌های و تأملات کارورزی، به شکل گروهی انجام می‌شود. در استرالیا دانشجویان موظف به انتخاب دوست خیرخواه انتقادی<sup>۱</sup> هستند. دوستان انتقادی تمام کارها را با هم انجام می‌دهند و موظف‌اند پس از تدریس عملکرد دوست خود را نقد کنند.

## ۲-۳ نقش و مسئولیت معلم راهنمای

در کارورزی تأملی، معلم راهنما نقش اساسی را در تسهیل و توسعه تأمل و ارتقای تدریس دانشجویان دارد. در کشورهای مورد مطالعه به شکل مبسوط و گسترده‌ای، وظایف و مسئولیت‌های معلم راهنما تعیین شده است. از منظر مبانی و منابع علمی تأمل، ارتقای تأمل و در پی آن توسعه خردمندی، یک سفر شخصی است، یادگرفتنی است اما یاد دادنی و قابل انتقال نیست. در این ارتباط مربی‌گری (کوچینگ و متورینگ) نقش بی‌بدیلی در توسعه تأمل دارد. شون (۱۹۷۸) پایه کارورزی را هدایت و سه مدل مربیگری؛ «مرا تعقیب کن»<sup>۲</sup>، «آزمایش مشترک»<sup>۳</sup> و «تالار آینه»<sup>۴</sup> معرفی کرده است. مطالعه برنامه دانشگاه فرهنگیان نشان می‌دهد در این برنامه نقش معلم راهنما نه در راستای سطوح تأمل و متناسب با آن، بلکه اصلاً تنظیم نشده است. این در حالی است که همین طور که در جدول فوق نشان داده شده است در کشورهای مورد مطالعه:

<sup>1</sup> Critical friend

<sup>2</sup> Follow me

<sup>3</sup> Joint experimentation

<sup>4</sup> Hall of mirrors

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

➤ نقش و مسئولیت معلمان راهنما بهروشی و با جزییات کامل در برنامه آمده است.

➤ مسئولیت معلم راهنما بیشتر از استاد کارورزی است در حالی که در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، کاملاً برعکس است.

➤ ارزیاب اصلی دانشجو معلمان در فرایند کارورزی، معلمان راهنما هستند، آن‌ها هستند که با مشاهده عملکرد و نه خواندن گزارش‌ها، مشخص می‌کنند آیا دانشجویی صلاحیت حضور در دورهٔ بعدی کارورزی را دارد یا خیر، اما در دانشگاه فرهنگیان ارزیاب اصلی استاد کارورزی است.

## ۴-۲ نقش و مسئولیت استاد کارورزی

کانادا
استاد راهنمای نقش حیاتی در ایجاد ارتباط میان دانشجو معلمان، معلمان راهنمای، مدارس با دانشکده علوم تربیتی دارند.
<u>الف - تعامل با دانشجو معلمان:</u>
▪ حفظ ارتباط منظم و مداوم با دانشجو معلمان و معلمان راهنمای (رو در رو، ایمیل، اسکایپ، تلفن و...)
▪ مشاهده تدریس دانشجو معلمان و بازخورد به آنها
▪ بازخورد به نوشته‌های تأملی دانشجویان و تشویق آنها به تأمل عمیق‌تر
<u>ب - تعامل با مدرسه:</u>
▪ بازدید مداوم مدارس و گفتگو با معلمان راهنمای
▪ ارائه بازخورد کتبی به دانشجو معلمان پس از مشاهده تدریس،
▪ نظارت بر ارزیابی تکوینی و تراکمی ارسال شده و توجه به ارسال به موقع آن
▪ اطمینان از این که معلمان راهنمای از دوره‌ای که دانشجویان در آن قرار دارند آگاهی دارند
▪ گفتگوی شخصی و حضوری (برای مدارس نزدیک) و ویدئوکنفرانس یا اسکایپ (برای مدارس دور) با دانشجویانی که نتایج ارزشیابی تکوینی آنها نیازمند تلاش است.
<u>ج - تعامل با دانشگاه:</u>
▪ حمایت از اجرای پروتکل منتشر شده کارورزی (کتاب راهنمای)
▪ ایجاد و حفظ یک پوشه (در دانشگاه) برای دانشجو معلمان که روند کارورزی خوبی ندارند.
▪ پیگیری وضعیت حضور و غیاب دانشجو معلم
✓ در برنامه کارورزی دانشگاه‌های کانادا، نقش‌هایی نیز

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

<p>برای رابط مدرسه، رابط دانشگاه و مدیر مدرسه تعریف شده است..</p>	<p>- نشست ارتباطی: صحبت با دانشجو معلمان و معلمان راهنمای ارتباط با انتظارات و پیشرفت، ولی این جلسات شامل بازدید از کلاس نمی‌شود.</p> <p>- بازدید و هدایت: هدف این بازدید تسهیل گری در مورد یادگیری دانشجو معلمان در طی دوره کارورزی است و معمولاً شامل بازدید از یک تدریس و نوشتمن گزارش مشاهده می‌شود.</p> <p>- نشست گروهی: نشست با دانشجو معلمان و معلمان راهنمای اساتید راهنمای نقش حیاتی در ایجاد ارتباط میان دانشجو معلمان، معلمان راهنمای، مدارس با دانشکده علوم تربیتی دارند، در اینجا خلاصه‌ای از وظایف استادان راهنمای در فرایند کارورزی آورده می‌شود:</p> <p style="margin-left: 2em;">الف - سمینار قبل از کارورزی</p> <p style="margin-left: 2em;">*برجسته کردن نقش دانشجو معلم به عنوان یادگیرنده تأملی</p> <p style="margin-left: 2em;">*تأکید بر شاخصه‌های رفتار حرفه‌ای</p> <p style="margin-left: 2em;">*آگاهی از فعالیت‌های دانشجو معلم مانند جدول زمانی، تأمل هفتگی، پوشش کارورزی و ...</p> <p style="margin-left: 2em;">*کمک به دانشجو معلم برای تعیین اهداف یادگیری شخصی در فرایند کارورزی</p> <p style="margin-left: 2em;">ب - تماس و ارتباط مداوم با مدرسه</p> <p style="margin-left: 2em;">ج - خواندن و بازخورد دادن به نوشه تأملی دانشجو معلمان</p> <p style="margin-left: 2em;">د - مشاهده تدریس و گفتگوهای تأملی پس از مشاهده</p> <p style="margin-left: 2em;">ه - شرکت در جلسه ارزشیابی پایانی</p> <p style="margin-left: 2em;">و - ارسال گزارش ارزشیابی پایانی</p> <p style="margin-left: 2em;">ز - سمینار پس از کارورزی</p> <p style="margin-left: 2em;">*بررسی آنچه دانشجو معلمان در طول دوره کارورزی یاد</p>
<b>سنگاپور</b>	<b>نهاده</b>

<p><b>گرفته‌اند، تحکیم یادگیری آن‌ها و به اشتراک‌گذاری مطالب آموخته‌شده‌شان</b></p> <p>*تشویق دانشجو معلمان به شناسایی نقاط ضعف و قوتشان</p> <p>*توجه دادن دانشجو معلم به آنچه در آغاز دوره کارورزی تعیین کرده بود که به آن برسد.</p> <p>*گرفتن پوشه کارورزی دانشجو معلم برای مطالعه و تحويل آن یک هفته بعد از دوره</p> <p>در برنامه کارورزی دانشگاه‌های سنگاپور، نقش‌هایی نیز برای رابط مدرسه، رابط دانشگاه و مدیر مدرسه تعریف شده است</p>	<p>ایران</p>
<p>در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان به طور مشخص و واضح نقش و مسئولیت استادان کارورزی بیان نشده است؛ اما با توجه به تکالیف و وظایف دانشجو معلمان باید به طور کلی می‌توان این وظایف را برای اساتید کارورزی برشمرد:</p> <p>-آموزش‌های حین کارورزی</p> <p>*در کارورزی یک: آموزش مسئله شناسی، آموزش پژوهش روایی</p> <p>*در کارورزی دو: آموزش نحوه طراحی خرده فعالیت‌هایی مانند؛</p> <p>* در کارورزی سه: آموزش طرح درس شش مرحله‌ای، کنش پژوهی،</p> <p>*در کارورزی چهار: آموزش ده مرحله‌ای طراحی فصل و آموزش فرایند درس پژوهی</p> <p>-بازخورد به نوشهای دانشجو معلمان؛ به طراحی‌ها و نوشهای تاملی</p> <p>-برگزاری سمینارها</p> <p>-ارزیابی دانشجو؛ استادان راهنمای تصمیم گیرنده نمره کارورزی هستند.</p>	<p>[ Downloaded from ndeal0.knu.ac.ir on 2025-04-21 ]</p>

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

همچنان که در جدول فوق مشاهده می‌شود:

- در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه وظایف و نقش اساتید راهنمای جزییات کامل حتی تعداد بازدیدهایی که باید در هر ترم در ارتباط با هر دانشجو داشته باشند مشخص شده است؛ اما در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان این جزییات وجود ندارد.
- در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه اساتید مانند دانشگاه فرهنگیان، وظیفه آموزش تکنیک‌هایی مانند طرح درس نویسی، تکنیک شش کلاه، پژوهش روایی و ... ندارند.
- در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه اساتید ارزیاب اصلی کارورزی نیستند بلکه معلم راهنمای ارزیاب اصلی و با اساتید مشورت می‌شود.

### ➤ ۵-۲ زمان و مکان

زمان و مکان دو عنصر بسیار مهم در هر کارورزی بهویژه کارورزی تأملی است.

کانادا	زمان:
	تعداد کلی روزهای کارورزی: ۱۰۵ روز کارورزی یک: ترم پنجم، ۲۵ روز متوالی کارورزی دو: ترم ششم: ۳۰ روز متوالی کارورزی سه: ترم هفتم: ۲۵ روز متوالی کارورزی چهار: ترم هشتم: ۲۵ روز متوالی
مکان:	*در هر دوره کارورزی کلاس باید متفاوت به تدریج چالشی تر باشد.
	*در کارورزی‌های پایانی در جلسات معلمان و والدین جهت پاسخگویی به وضعیت درسی فرزندانشان، شرکت می‌کند.
استرالیا	زمان:

<p>تعداد کلی روزهای کارورزی: ۸۸ روز</p> <p>کارورزی یک: ترم یک، ۸ روز (هفته‌ای یک روز)</p> <p>کارورزی دو: ترم چهار: ۱۵ روز متوالی</p> <p>کارورزی سه: ترم ششم: ۲۰ روز متوالی</p> <p>کارورزی چهار: ترم هفتم: ۱۵ روز متوالی</p> <p>کارورزی پنج: ترم هشتم: ۳۰ روز متوالی بدون معلم راهنمایی (کاملاً مستقل)</p> <p><b>مکان:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*در هر دوره کلاس متفاوت به تدریج چالشی تر</li> <li>*در کارورزی‌های پایانی در جلسات معلمان و والدین جهت پاسخگویی به وضعیت درسی فرزندانشان، شرکت می‌کند.</li> </ul>	<b>سنگاپور</b>
<p>تعداد کلی روزهای کارورزی: ۱۱۰ روز</p> <p>کارورزی یک: قبل از ترم ۱ سال دوم: ۲ هفته متوالی</p> <p>کارورزی دو: قبل از ترم ۱ سال سوم: ۵ هفته متوالی</p> <p>کارورزی سه: قبل از ترم ۱ سال چهارم: ۵ هفته متوالی</p> <p>کارورزی چهار: قبل از ترم ۲ سال چهارم: ۱۰ هفته متوالی</p> <p><b>مکان:</b></p> <p>از آن جا که در سنگاپور، معلم ابتدایی تمامی دروس را درس نمی‌دهد. هر دانشجو بر اساس رشته خود فقط در یک</p>	<b>ایران</b>
<p>تعداد کل روزهای کارورزی: ۵۸ روز در ۴ سال</p> <p>کارورزی یک: ترم پنجم، ۱۶ روز (هفته‌ای یک روز)</p> <p>کارورزی دو: ترم ششم: ۱۳ روز (هفته‌ای یک روز)</p>	

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

کارورزی سه: ترم هفتم: ۱۶ روز (هفته‌ای یک روز)	
کارورزی چهار: ترم هشتم: ۱۳ روز (هفته‌ای یک روز)	
مکان:	
تمامی دوره‌ها در کلاسی که در کارورزی یک بودند.	

همچنان که مشاهده می‌شود برنامه کارورزی سه کشور استرالیا، کانادا، سنگاپور از نظر عنصر زمان و مکان اختلاف‌ها و فاصله زیادی با ایران دارند:

► در کشورهای مورد مطالعه تعداد روزهای کارورزی زیاد و بالای ۸۰ روز است. در حالی که در ایران کل روزهای کارورزی در طی چهار سال ۵۸ روز است.

► بر خلاف ایران، دوره‌های کارورزی در کشورهای مورد مطالعه به شکل روزهای متوالی است، یعنی دانشجویان هفته‌ای یک روز به مدرسه نمی‌روند بلکه در هر ترم مثلاً ۲۵ روز در مدرسه مستقر می‌شوند. این در حالی است که در دانشگاه فرهنگیان کارورزی به شکل هفته‌ای یک روز است.

► از نظر مکان، در کشورهای دیگر، تجربه کلاس‌ها و مدارس متفاوت از لحاظ پایه، جنسیت، مسائل فرهنگی و اجتماعی مورد تأکید است در دانشگاه فرهنگیان تأکید بر حضور در یک کلاس در طول دوره‌هاست. البته دانشجو در دو ساعت از هر روز می‌تواند در کلاس‌های دیگر هم حضور پیدا کند.

► در برنامه کارورزی کشورهای مورد مطالعه مکان‌هایی که دانشجویان در دوره‌های کارورزی تجربه می‌کنند بنا بر سطح تأمل به تدریج چالشی می‌شود به عنوان مثال در استرالیا و کانادا شرکت در جلسات اولیا و گزارش دهی و ... نمونه‌هایی از فضاهایی است که دانشجویان باید تجربه کنند در دانشگاه فرهنگیان به این گونه نیست

### ۶-۲ ارزشیابی

هر دوره کارورزی معمولاً ۵ هفته متوالی است. در پایان هر دوره کارورزی کارنامه‌ای به شکل زیر به دانشجویان داده می‌شود که بر اساس جدول اهداف و انتظارات است

کانادا

At Risk	NFD	DAE	زیر مؤلفه‌ها	مؤلفه‌های اصلی
				اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای
				ایجاد محیط مثبت
				اجرای تدریس
				ارزشیابی

به معنی افتادن در این دوره است.  $\leq$  At Risk NFD یا ده در کارورزی ۱، سه کم

در کارورزی ۲، سه کم At Risk NFD یا ده در کارورزی در این دوره است.

در کارورزی ۳، دو کم At Risk NFD یا پنج در کارورزی در این دوره است.

در کارورزی ۴، یک کم At Risk NFD یا دو در کارورزی در این دوره است.

استرالیا

ND	PD	D	زیر مؤلفه‌ها	مؤلفه‌های اصلی
----	----	---	--------------	----------------

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

			شناخت دانش آموزان و نحوه یادگیری آنها	
			شناخت محتوا و نحوه تدریس	
			طراحی و اجرای تدریس برای یادگیری مؤثر	
			ایجاد و حفظ محیط یادگیری امن	
			ارزشیابی، ارائه بازخورد و گزارش به یادگیری	
			تأمل و توسعه حرفة‌ای	
			تعامل فعالانه به عنوان یکی از اعضای حرفه‌ای با جامعه گستردۀ	
در پایان هر دوره کارورزی، بر اساس جدول اهداف و انتظارات کارنامه‌ای تنظیم و به دانشجویان ارائه می‌گردد:				
ND = Not Developed PD = Partially Developed D = Developed for this stage				
وضعیت ارزشیابی هر دوره کارورزی در سنگاپور به شکل زیر است:				سنگاپور
کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳ و ۴	کارورزی	
دانان که اشاره شد دانشجویان در این دوره در پنل ارزیابی که به	استاد کارورزی به همراهی معلم راهنمای و مدیر مدرسه	کارنامه عملکرد که توسط معلم راهنمای لیست‌های فرایندی کامل می‌شود این کارنامه دو قسمت دارد		

مُهر	نفایت بخش	درستروغ	گروز	زیر	مؤلفه‌ها	تدریس	ارزشیابی
کلی	کل.	قبل	قبل	زیر	مؤلفه‌ها	مسئولیت	ریاست مدیر صورت
				طراحی			خاصی ندارند و می‌گیرد به بحث و گفتگو
				اجرای			تنهای فرمی از می‌پردازند و کارورز را ارزشیابی (پایانی) می‌کنند.
				ارزشیابی			سوی مدرسه برای دانشگاه در این مرحله سه کار انجام
				مدیریت			فرستاده می‌شود: - تصمیم‌گیری نهایی در
				کلام			رضایت‌بخشی و مورد عملکرد دانشجو
				مؤلفه			عدم رضایت معلمان و اعلام قبولی و یا رد شدن دانشجو معلم در دوره دستیاری
				مسئولیت			- گزارش کتبی در مورد عملکرد کلی دانشجو معلم به صورت بسیار
				حرفه‌ای			کلی نشان در طی دوره دستیاری
				حساسیت			- بازخورد دادن به دانشجو
				به			می‌دهد.
				دانشآموز			

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

					هویت معلمی	معلم در ارتباط با شایستگی‌هایی که کسب کرده یا نکرده	
					خدمت به مدرسه		
ایران							
در ایران جهت ارزیابی دانشجو معلمان فرم‌های متعدد با گویه‌های متعددی برای هر دوره کارورزی وجود دارد فرم مدیر، معلم راهنمای و دو فرم، برآیند و فرایند که توسط استاد راهنمای پر می‌شود. گویه‌هایی که در این فرم‌ها وجود دارد بیشتر شامل ارزیابی نوشته‌های دانشجویان می‌شود و نه عملکرد آن‌ها. استاد کارورزی ارزیاب اصلی بوده و تقریباً ۸۵ درصد از امتیاز کارورزی را باید وی تعیین کند.							

در ارتباط با ارزشیابی همچنان که مشاهده می‌شود در کارورزی سه کشور استرالیا، سنگاپور و کانادا وضعیت ارزیابی وضوح کامل داشته و در واقع همان جدول اهداف و انتظاراتی است که در ابتدا تنظیم می‌شود، معلمان راهنمای کارورزی دانشجویان را با مشورت استادی راهنمای تنظیم و محیط واقعی هستند کارنامه کارورزی دانشجویان را با مشورت استادی راهنمای تنظیم و تکمیل می‌کنند. این کارنامه‌ها در این کشورها اهمیت بسیار زیادی داشته به طوری که باید بعد از فارغ‌التحصیلی و هنگام شروع به کار باید به مسئولین مناطق خدمت خود تحويل دهنده و بر اساس آن مورد قضاوت قرار می‌گیرند. این در حالی است که وضعیت ارزیابی در دانشگاه فرهنگیان در موارد بسیاری، مانند؛ تعدد فرم‌ها، اصل بودن نظر استاد راهنمای نه معلم راهنمای، عدم وضوح گویی‌ها، ارزشیابی بر اساس گزارش‌های کتبی و نه عملکرد دانشجویان و .... آسیب‌های جدی دارد.

### جمع‌بندی و پیشنهادها

اتخاذ رویکرد تأملی یا فکورانه برای کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نقطه عطفی تاریخی در نظام تربیت‌معلم ایران است. تحولی که ایران را در ردیف بسیاری از کشورهای توسعه یافته قرار می‌دهد؛ اما همچنان که مقایسه هر یک از عناصر این برنامه با عناصر برنامه کارورزی سه کشور (کانادا، سنگاپور، استرالیا) و تحلیل آن‌ها نشان داد، کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان (برنامه قصد شده) فاصله بسیار زیادی با کارورزی تأملی کشورهای مورد مطالعه دارد. این در حالی است که با توجه به یکی بودن رویکرد تأملی برای هر چهار کشور، انتظار می‌رفت تمامی کشورهای مورد مطالعه، شباهت‌های زیادی با هم داشته باشند، اما همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد برنامه کارورزی سه کشور سنگاپور، کانادا و استرالیا با وجود پراکندگی فرهنگی، سیاسی، جغرافیایی و ...، در هر عنصر، نزدیکی زیادی با هم و اختلاف بسیاری با ایران دارند. از نزدیکی و شباهت سه کشور مورد مطالعه با هم و اختلاف فاحش آن‌ها با ایران، می‌تواند این استنباط را کرد که در طراحی و برنامه‌ریزی کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان برخی اصول کلی در ارتباط

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

با کارورزی تأملی در نظر گرفته نشده و برای ترمیم و اصلاح این برنامه نویا با بهره گرفتن از تجارب جهانی باید گام‌هایی برداشته شود.

این مطالعه نشان داد این برنامه در بخش تنظیم اهداف و انتظارات، محتوا، تدوین و ظایف معلمان راهنمایی، عنصر زمان و ارزشیابی آسیب‌ها و مشکلات بسیار جدی با توجه به تجارب کشورهای دیگر دارد.

در بخش تنظیم اهداف عدم وضوح در بیان اهداف، عدم وجود جدول اهداف و انتظارات مانند سایر کشورها، عدم توجه به مؤلفه بسیار با اهمیت توسعه اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای که تأمل را نیز در خود دارد و... از کاستی‌های اساسی است.

در برنامه کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان در تنظیم محتوا، سطوح تأمل در نظر گرفته نشده است. در این برنامه، در کارورزی یک، از دانشجویان خواسته می‌شود مسائل مدرسه را در چهار بعد؛ فیزیکی، اداری، عاطفی و آموزشی همراه با پژوهش روایی با مراحل کامل کدگذاری شناسایی و در کارورزی دو ضمن انجام خرده فعالیت‌ها، مسائل شناسایی شده ترم قبلاً حل کنند، این تکلیف و تکالیفی از این دست، با سطوح تأمل هم خوانی نداشته و جز دل‌زدگی و گنگی بهره‌ای برای اساتید و دانشجویان ندارد. وارد و مک کاتر (۲۰۰۴) معتقد‌نند، دانشجو معلمان در مراحل اولیه تأمل، بیشتر نگران حضور بدون دردرس خود در کلاس هستند آن‌ها در مراحل ابتدایی حتی به یادگیری دانش‌آموزان فکر نمی‌کنند و موضوع تأمل آن‌ها بیشتر، کنترل دانش‌آموزان، کنترل زمان، حجم کار و... است، آن‌ها در این مراحل بیشتر در پی پاسخ‌های فوری برای کمک به خود هستند و نمی‌توانند وارد چرخه‌های پژوهشی درازمدت با تمرکز بر موضوعاتی خارج از خود شوند. همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان داد در محتوا کارورزی در کشورهای دیگر بدین گونه نیست و محتوا در این کشورها بر اساس سطوح تأمل تنظیم شده است.

معلمان راهنمایی عضوی مهم در فرایند کارورزی هستند که باید وظایف و نحوه هدایتشان در راهنمایی دانشجویان بر اساس سطوح تأمل، به شکل دقیق تنظیم شود، در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان برخلاف کشورهای دیگر که به شکل مبسوط این وظایف مشخص شده است اثری از تعیین وظایف معلمان راهنمایی وجود ندارد. در این رابطه

ملکی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای پدیدارشناسانه با واکاوی تجارب زیسته ذینفعان کارورزی، نشان داد معلمان راهنمای هیچ‌گونه آشنایی با اهداف، محتوا و .... برنامه کارورزی جدید ندارند.

زمان عنصری مهم، در هر نوع کارورزی است. دوره‌های کارورزی تأملی از نظر مدت زمان باید به گونه‌ای باشند که:

الف - زمینه تحریک تأمل را فراهم کند: از نظر دیوی (۱۹۳۳)، تقاضا برای حل یک حیرت و یا سرگشتگی، عامل هدایت کننده تأمل است. شون (۱۹۸۷) عامل تأمل را مواجهه با یک رویداد تعجب‌آمیز می‌داند که با دانش حرفه‌ای ضمنی فرد در تنافض باشد، با توجه به نظر دیوی و شون در ارتباط با شرایط ایجاد تأمل، به نظر می‌رسد مکان و فضا در کارورزی تأملی باید به گونه‌ای باشد که با وجود حمایت، چالشی نیز باشد و به مرور این چالش‌ها بیشتر و بیشتر شود.

ب - زمینه تأمل توأم با عاملیت را فراهم کند: بر اساس نظریات مرتبط با تأمل، انجام فعالیت‌هایی که تأمل را تسهیل می‌کنند روایت نگاری تأملی، اقدام پژوهی و ... باید داوطلبانه و عامدانه باشد، دانشجویان باید به مرور سودمندی‌های این فعالیت‌ها را درک کنند و با این درک، تأمل را نه به عنوان تکلیف که داوطلبانه و به اختیار انجام دهنند. (ملکی، آل حسینی؛ ۱۳۹۵). ادراک سودمندی این تکالیف، نیازمند زمان نسبتاً طولانی است.

ج - زمینه درک موقعیت را فراهم کند: بر اساس منابع و مبانی علمی و نظری، موقعیتی بودن و درک موقعیت، از ویژگی‌های اساسی تأمل است. کارورزی تأملی از نظر زمان باید طوری باشد که دانشجو معلم درک نسبتاً خوبی از محیط، روابط، دانش‌آموزان، نیازهایشان و ... پیدا کند و با درک عمیق، تصمیماتی موقعیتی، حرفه‌ای و اخلاقی داشته باشد.

## ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

د - زمینه شکل‌گیری هویت و صفات حرفه‌ای را فراهم کند: بر اساس نظر دیوبی (۱۹۳۳)، ذهن باز<sup>۱</sup>، صداقت<sup>۲</sup>، مسئولیت‌پذیری یا تعهد<sup>۳</sup> اساسی‌ترین ویژگی‌هایی معلم تأمیلی‌اند، اما شکل‌گیری این صفات حرفه‌ای زمان‌بر است.

ه - زمینه ارزیابی دقیق دانشجویان را فراهم کند: در کارورزی تأمیلی ارزیابی دانشجو معلمان در درس کارورزی باید در طی فرایند انجام شود. مربی یا معلم راهنمای استاد کارورزی باید فرصت کافی برای شناخت دانشجویان و ارزیابی آن‌ها داشته باشد. ارزیابی دانشجو معلمان در زیر مؤلفه‌هایی مانند صبر و پشتکار، مهربانی و علاقه، احترام و صداقت، تعهد و مسئولیت‌پذیری، شور و شوق نسبت به حرفه و ... نیاز به زمان کافی دارد.

با توجه به مطالب فوق باید گفت کارورزی دانشگاه فرهنگیان، از نظر زمان و با هفته‌ای یک روز در چهار ترم آخر دوران تحصیل، (۵۸ روز، در کل فرایند تحصیل) نمی‌تواند زمینه‌ساز موارد فوق باشد. این در حالی است که همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد کارورزی کشورهای مورد بررسی، روزهای زیاد (بالای هشتاد روز) داشته و مهم‌تر از آن اینکه، دانشجویان در دوره‌هایی با روزهای متوالی، کارورزی خود را سپری می‌کنند و نه هفته‌ای یک روز، کارورزی با روزهای متوالی به صورتی که دانشجو بخشی از ترم‌های خود را، مثلاً ۲۵ روز متوالی را در مدرسه به سر می‌برد تا حدودی می‌تواند موارد فوق را محقق کند.

ارزشیابی مهم‌ترین عنصر، در هر برنامه درسی است. مهرمحمدی (۱۳۹۲) از ارزشیابی به عنوان « نقطه عزیمت اصلاحات آموزشی » نام برد و معتقد است تغییر و تحول در این زیرنظام، مانند لوکوموتیو یک قطار که سایر واگن‌های قطار را به هر سو، می‌کشاند، می‌تواند زیرنظام‌های دیگر؛ اهداف، روش‌های تدریس و ... را خود به خود کند. ارزیابی دانشجویان در درس کارورزی دانشگاه فرهنگیان، از جنبه‌های مختلف آسیب‌هایی دارد؛

<sup>1</sup> open-mindedness

<sup>2</sup> whole-heartedly

<sup>3</sup> responsible

میهم بودن ملاک‌های ارزشیابی، تعدد فرم‌ها، عدم توجه کافی به مؤلفه‌های با اهمیتی مانند صفات و ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، نبود توالی منسجم هر مؤلفه در دوره‌های متولی کارورزی، مشارکت بسیار ناچیز معلم راهنمای در ارزشیابی دانشجویان و ... از مشکلات جدی ارزشیابی دانشجویان است. به عنوان نمونه در توضیح سهم ناچیز معلم راهنمای در ارزشیابی باید گفت، در این برنامه، استاد راهنمای در ۴ دوره کارورزی، سهمی بالا (بالای ۸۵ درصد) در نمره دهی این درس دارد و در مقابل معلم راهنمای سهمی ناچیز و حتی در کارورزی سه و چهار هیچ سهمی ندارد، این امر باعث شده است، به علت تعدد دانشجویان و عدم امکان حضور مداوم استاد کارورزی در صحنه عمل تمام دانشجویان، ملاک ارزشیابی دانشجویان از سوی اساتید، نه مشاهده عملکرد آنها در صحنه عمل که خواندن گزارش‌های آنها باشد گزارش‌های که در برخی موارد حتی غیرواقعی و ساختگی است. همچنان که این مطالعه نشان داد، کارنامه کارورزی هیچ کشوری (۳ کشور مورد مطالعه) بر اساس گزارش‌های کتبی دانشجو نبوده و صد درصد بر اساس عملکرد دانشجو معلم در ابعاد مختلف عمل بر اساس انتظارات و توسط معلم راهنمای با مشاوره استاد کارورزی تکمیل می‌شود.

با توجه به موارد مطرح شده و یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان در درجه نخست از منظر منابع علمی مربوط به تأمل خصوصاً مباحث مربوط به سطوح تأمل مورد بررسی و بازنگری قرار گرفته، آسیب‌های آن شناسایی و رفع شود و سپس با مطالعه نمونه‌ای از آن‌هاست از تجارب جهانی برای بهینه‌سازی آن استفاده گردد. افزایش روزهای کارورزی، تنظیم دوره‌های کارورزی در روزهای متولی نه هفته‌ای یک روز، تنظیم جدول اهداف و انتظارات با وضوح کامل، روش ساختن نقش و وظایف معلمان و اساتید راهنمای در فرایند کارورزی، تدوین کارنامه‌هایی بر اساس اهداف و سپردن مسئولیت اصلی ارزشیابی به معلم راهنمای، پیشنهادها روشی است که این مطالعه می‌تواند برای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان داشت.

منابع

- آقازاده، احمد (۱۳۸۲). روش‌شناسی و تاریخ تحول دانش‌آموزش و پرورش تطبیقی و بین‌الملل، چاپ اول، تهران: نسل نیکان
- آقازاده، احمد (۱۳۸۶). آموزش و پرورش تطبیقی، چاپ هشتم، تهران: سمت.
- الماسی، علی‌محمد (۱۳۸۷). آموزش و پرورش تطبیقی، چاپ ششم، تهران: رشد.
- امام جمعه، سید محمد رضا (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس تحقیق محور، ارائه چارچوب نظری برنامه درسی تربیت‌علم فکور و مقایسه آن با رویکرد برنامه درسی تربیت‌علم ایران، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- امیرا، محمود؛ وايلد جولي (۲۰۱۵). چگونه می‌توانيد با غلبه بر محدودیت‌ها عمل تأمیلی را بهتر کنید، در توسعه عمل تأمیلی راهنمایی برای معلمان مبتدی، ترجمه ملکی، صغرا؛ آل حسینی، فرشته (۱۳۹۵)، نشر دانشگاه فرهنگیان.
- معاونت آموزشی و تحصیلات تكمیلی دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۳).
- مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان
- ملکی، صغرا (۱۳۹۷)، کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نشست علمی - تخصصی، مرکز شهید شرافت دانشگاه فرهنگیان، ۱۰ بهمن

- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). انگاره حداکثری زیر نظام «ارزشیابی از آموخته‌های دانشآموزان یا سنجش» در نظام تعلیم و تربیت و نقد «ارزشیابی توصیفی» با اتکا به آن، در محمود مهرمحمدی، جستارهای نظرورزانه در تعلیم و تربیت، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس

- Dewey, J. (1904). The relation of theory to practice in education. *The Relation of Theory to Practice in the Education of Teachers* (Third Yearbook of the National Society for the Scientific Study of Education, Part I), 9–30. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/ddc7/a4ae856235b719c8ae9b5211c8991baa2fed.pdf>
- Dewey, J. (1933). How we think. New York: Houghton Mifflin Company.
- Eisner, E. W. (2002). From episteme to phronesis to artistry in the study and improvement of teaching, 18, 375–385.
- Gutek, G. L. (2005). Historical and philosophical foundations of education: A biographical introduction. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc
- Nguyen, Q. D. Fernandez, N. Karsenti, T. & Charlin, B. (2014). What is reflection? A conceptual analysis of major definitions and a proposal of a five-component model. *Medical Education*, 48(12), 1176–1189. <https://doi.org/10.1111/medu.12583>
- National Institute of Education (NIE), Office of Teacher Education (OTE), Practicum. PRACTICUM HANDBOOK2016
- Schon, D.A. (1987). Educating the Reflective Practitioner: Towards a New Design for Teaching & Learning in the Profession. San Francisco: Jossey-Bass

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی

- The University of Sydney. Faculty of Education & Social Work. Office of Professional Experience. TEACHER EDUCATION PROFESSIONAL EXPERIENCE HANDBOOK 2013
- The University of lakehead. Undergraduate Studies in Education. Reference Guide: PRACTICUM 2016-2017
- Ward, J. R. & McCotter, S. S. (2004). Reflection as a visible outcome for preservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 243–257. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.004>

