

Explaining the Viewpoints of Faculty Members at Farhangian University Relative to the Internship Curriculum based on Grounded Theory

Sobhan Sobhanyjo^{1*}, Ali Babaei²

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

(Received: April 18, 2020; Accepted: March 6, 2023)

Abstract

The main purpose of this research is to investigate the viewpoints of the faculty members of Farhangian University towards the internship program. The method of this research is qualitative and of the Grounded Theory. The research population was the supervisors on the internship program of Farhangian University of Khuzestan, 19 supervisors were selected by targeted sampling method. Analysis Data from semi-structured interviews, was done using Nvivo software and based on the systematic approach of Strauss and Corbin (open, axial, and selective coding) and of paradigm pattern (core category, causal conditions, contextual, interfering, strategies, consequences). Accordingly, "practical and thoughtful, reflective teacher" was chosen as the central phenomenon and other dimensions of the internship model were identified. The conclusions of the current study revealed that the majority of supervisors believe that the new internship plan is highly aligned with the goals of the teacher training but has failed to fulfill them. Validation was achieved through triangulation, participant revision, and non-participation experts and Cohen's kappa coefficient. One of the important results of this research is the need to adjust the pragmatic structure of the internship in order to adapt the internship program to the field realities.

Keywords: Farhangian University, Internship, Reflective teacher, Teacher training internship, The reflective internship.

* Corresponding Author, Email: sobhanyjo@yahoo.com

تبیین دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نسبت به برنامه درسی کارورزی بر اساس نظریه داده‌بنیاد

سبحان سبحانی‌جو^{۱*}، علی بابایی^۲

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵)

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، نسبت به برنامه کارورزی است. روش این پژوهش کیفی و از نوع نظریه داده‌بنیاد است. جامعه مورد مطالعه استادان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان بود که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۱۹ نفر از آن‌ها انتخاب شدند. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با استفاده از نرم‌افزار ان وی وو و بر مبنای رهیافت نظام‌مند استراس و کو رین (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) و الگوی پارادایمی (پدیده محوری، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها) انجام گرفت. بر این اساس «معلم فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا» به عنوان پدیده محوری انتخاب و سایر ابعاد الگوی کارورزی، مشخص شدند. اعتبارسنجی از طریق مثلث‌سازی، بازبینی مشارکت‌کنندگان و خبرگان غیر مشارکت‌کننده و ضریب توافق کاپا، صورت گرفت. از نتایج مهم این پژوهش ضرورت، تنظیم ساختار عمل‌گرایانه کارورزی، جهت متناسب‌سازی برنامه کارورزی با واقعیت‌های میدانی است.

واژگان کلیدی: برنامه کارورزی فکورانه، دانشگاه فرهنگیان، کارورزی تربیت معلم، کارورزی، معلم فکور.

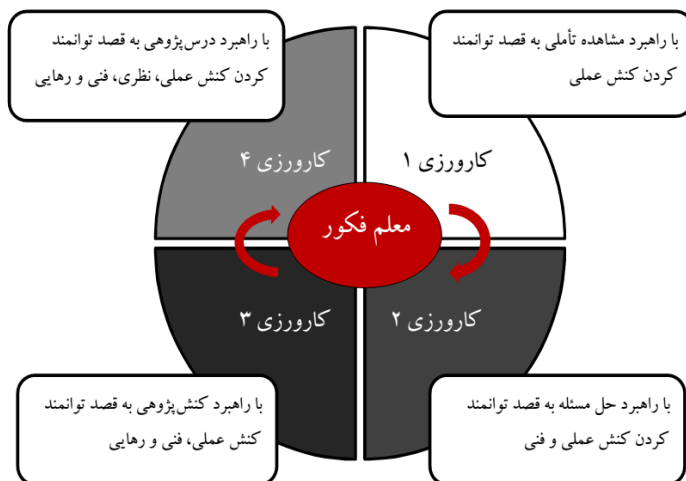
مقدمه

کارورزی یگانه تلاش کارساز در برنامه‌های تربیت‌معلم قلمداد می‌شود (رئوف، ۱۳۸۶) که در عرصه تلفیق دانش نظری در دانشگاه با دانش عملی مدرسه، نقش‌آفرینی می‌کند. کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده و نقش مهمی در تحقق اهداف آموزشی این دانشگاه و تربیت دانشجویان توانمند دارد. درس کارورزی در تربیت‌معلم تا آنجا اهمیت یافته است که آن را تنها عنصر محوکننده شکاف بین دانستن و توانستن قلمداد می‌کنند (الماسی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴). این برنامه با اینکه یک خرده‌سیستم از نظام اصلی است به نوبه خود از ویژگی‌های یک نظام کامل برخوردار بوده و شایسته است برای حصول اهداف کلی و مرحله‌ای آن اقدامات بایسته صورت گیرد. کارورزی فکورانه، رویکرد جدید دانشگاه فرهنگیان به کارورزی است. کارورزی فکورانه یک وضعیت طراحی‌شده برای آموزش فراگیران در دنیای واقعی، از طریق تأمل و بازاندیشی بر عمل است. کارورزان نوعی از تأمل در عمل را می‌آموزند که نه تنها با خلق روش‌های جدید استدلال در مسائل، بلکه به وسیله ساخت و آزمایش مقوله‌های چارچوب‌بندی مسائل فراتر از قوانین ثابت و روش‌های متداول، به حل مسائل در دوره کارورزی می‌پردازند؛ مریان با دانشجو معلم درباره موقعیت‌های گوناگون به گفت‌وگوی فکورانه درباره عمل و مسائل موجود در موقعیت‌های کلاس درس می‌پردازند (شون^۱، ۱۹۸۳). به عقیده کورتاجن^۲ (۱۹۹۳)، این روش نظام‌مند از تفکر، همراه با تجزیه و تحلیل انتقادی و مسئولیت در مقابل عمل انجام‌شده، اهمیت زیادی برای پرورش معلمان فکور و اثربخش دارد (جمشیدی توانا و امام‌جمعه، ۱۳۹۵، صص ۳-۲). بدری گرگری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با هدف تعیین تأثیر بازاندیشی در عمل بر تفکر انتقادی مراکز تربیت‌معلم تبریز به این نتیجه دست‌یافت که روش بازاندیشی در عمل، موجب رشد مهارت تفکر انتقادی و گرایش تفکر انتقادی (کنجکاو ذهنی، عمل منظم و پختگی در قضاوت) دانشجو معلم می‌شود (بدری گرگری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۸۹). کارورزی در واقع، قلب فعالیت‌های دانشگاه فرهنگیان است که دانشجو معلم را در بستر تعلیم و تربیت قرار می‌دهد و فرصتی فراهم می‌کند تا او با محیط واقعی

1. Schon
2. Korthagen

و فرایند حقیقی یاددهی و یادگیری آشنا شوند. آماده‌سازی دانشجو معلمان برای احراز شغل معلمی، متن اصلی کار تربیت معلم را تشکیل می‌دهد که می‌باید با توجه به اهدافی ارزشمند و مترقی انجام گیرد تا بتواند به‌طور شایسته، معلمانی فکور بیافریند و سبب توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی و تخصصی آن‌ها شود؛ بی‌شک برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان اگر در مسیر درست خود حرکت کند قادر خواهد بود این وظیفه را به‌خوبی انجام دهد. نظر به نقش بی‌بدیل اساتید راهنما در طی کارورزی فکورانه، هدف این پژوهش واکاوی تجربه زیسته استادان راهنما نسبت به این طرح (کارورزی فکورانه)، برای شناسایی عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده فعالیت کارورزی و راهکارهای مناسب به کارگیری برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان است.

برای تربیت معلمانی توانمند و شایسته، طراحی و اجرای برنامه کارورزی، با رویکرد تربیت معلم فکور، نقش اساسی و مهمی دارد. این برنامه در دانشگاه فرهنگیان، با تأکید بر مشاهده تأملی، روایت نگاری و واکاوی تجربیات به‌عنوان عناصر سازنده و شکل‌دهنده عمل فکورانه و نیز ابزارهای سه‌گانه اقدام‌پژوهی، درس‌پژوهی و پژوهش روایتی به‌عنوان روش‌های مورد تأکید در برنامه تربیت معلم فکور این هدف را تعقیب می‌کند. مطالعه مسئله‌های آموزشی/تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه زمینه‌ساز عمل مستقل حرفه‌ای معتبر و کسب تجربیات دست اول است. در هر یک از این مراحل برای تربیت معلمانی مجرب، حرفه‌ای، مبتکر و خلاق، رویکرد فکورانه مهم و از موارد ضروری است. آنچه در کارورزی دانشگاه مورد نظر است در چهار نیم‌سال تحصیلی پیوسته و در چهار سطح (شکل ۱)، پیگیری و محقق می‌شوند.



شکل ۱. نقشه کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور (آل حسینی، ۱۳۹۴، گروه پژوهشی و آماده‌سازی کارورزی معلمان (کام)، پژوهشکده مطالعات تربیت معلم)

پشتوانه مفهومی الگوهای اثربخش تربیت معلم و دیدگاه جدید درباره تربیت حرفه‌ای، نظریه‌هایی مانند دیدگاه جان دیویی^۱ (۱۹۱۱)، دیدگاه استن هاوس^۲ (۱۹۱۵)، نظریه دونالد شون (۱۹۸۱)، نظریه‌های یادگیری تجربی کلب^۳ (۱۹۸۹) و دیدگاه سازنده‌گرایی^۴ ویگوتسکی^۵ است. اصل بنیادینی که در همه این نظریه‌ها مشترک است، این است که یک محیط تربیتی حمایتگر و چالش‌برانگیز، تسهیل‌کننده فرایند یادگیری است. دیدگاه تأمل در عمل^۶ در آثار جان دیویی، مشهود است. تفکر وی مبنایی برای نظریه دونالد شون شد. پیوند میان دو نوع تفکر، معلم به‌عنوان کارگزار فکور^۷ (اصطلاح دونالد شون) و معلم پژوهنده^۸ (اصطلاح استن هاوس در انگلستان)، تبدیل به دکترینی

1. Dewey
2. Esten Haves
3. Kolb
4. Constructivist
5. Vigotsky
6. Reflection - in - Action
7. Reflective practitione
8. Action research

برای تعداد زیادی از دوره‌های تربیت‌معلم پیش از خدمت در اروپا در طول دهه ۱۹۸۱ و ۱۹۹۱ شد (بریسارد^۱ و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۱۲). پیشنهاد شون برای تربیت حرفه‌ای، عمل فکورانه^۲ و یا تأمل در عمل است. ترویج عمل تأملانه شون، به‌عنوان یکی از راهبردهای پداگوژیکی برای تلفیق نظریه و عمل تربیتی معرفی شده است (کورتاگن^۳، ۲۰۱۰، ص ۶۷۲). از نظر دونالد شون و همچنین، استن هاوس، رشد حرفه‌ای، فرایند ایجاد نظریه‌های شخصی حاصل از عمل است. طبق این دیدگاه، معلمان استفاده‌کننده نظریه‌ها نیستند، بلکه نظریه‌ها از طریق گفت‌و شنود فعالانه با موقعیت‌های عملی از سوی آن‌ها ساخته می‌شود. استدلال شون و استن هاوس مبتنی بر بینشی سازنده‌گرایانه در قبال تربیت‌معلم است. دلالت بینش فوق این است که آنچه باید در دوره تربیت‌معلم مورد تأیید قرار گیرد، نائل‌شدن به فهمی است که به‌عنوان تلفیق میان نظریه و عمل تعریف می‌شود و زمانی این فهم حاصل می‌شود که موقعیت‌های عمل، تبدیل به نظریه برآمده از آن موقعیت‌ها شود. تحقیقات مختلفی رویکرد جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش صفر نواده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد برنامه جدید کارورزی دارای اثربخشی بوده و توانسته است رضایت دانشجومعلم را کسب کند، شایستگی آنان را افزایش دهد و به شکل‌گیری هویت معلمی آنان، کمک کند. با این وجود، اجرای برنامه کارورزی با مسائلی از جمله فقر شایستگی کارگزاران مواجه است. یکی از مشکلات برنامه جدید کارورزی، این است که بستر کنونی مدارس عمدتاً رفتارگرایانه است؛ اما روح حاکم بر برنامه کارورزی، سازنده‌گرایی است (صفرنواده و همکاران، ۱۳۹۸، صص ۱۶۶-۱۶۵). همچنین، بیات (۱۳۹۶) در بررسی نقش کارورزی در توسعه حرفه‌ای معلمی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، نشان داد صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه معلمی در کارورزی ایجاد و توسعه یافته و کارورزی در صفات حرفه‌ای، درک دانش حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای تأثیر مستقیم و مؤثری داشته است. الماسی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برنامه جدید کارورزی در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده در اسناد بالادستی مطلوب، اما در بخش طراحی و اجرا برای تقویت مهارت‌های عملی و حرفه‌ای دانشجومعلم نامطلوب است. در همین

-
1. Brisard, Menter & Smith
 2. Reflective practice
 3. Korthagen

راستا، حجازی (۱۳۹۷) از مجموع یافته‌های پژوهش خود نتیجه گرفت برنامه جدید کارورزی با موانع مهمی از جمله تعامل ضعیف مجموعه مدیریتی و ساختاری دانشگاه فرهنگیان با ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها و مدیران مدرسه‌ها؛ تخصیص نیافتن منابع مالی مناسب، شفاف نبودن سطح وظیفه‌های استادان راهنمای تربیتی و تخصصی، معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدرسه‌ها رو به رو است (حجازی، ۱۳۹۷، صص ۶۸-۶۵). قنبری، نیک‌خواه و نیک‌بخت (۱۳۹۶) در مطالعه خود نتیجه گرفتند هرچند کارورزی فرصت‌های فراوانی برای تربیت حرفه‌ای دانشجومعلم در پی دارد، ولی در بخش سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و عمل‌کنش‌گران، دچار مشکلاتی است. پژوهش حجازی (۱۳۹۶) نشان داد، فاصله بین برنامه قصدشده و اجراشده از جمله مشکلات عمده برنامه جدید کارورزی تربیت‌معلم در دانشگاه فرهنگیان است. مطابق با نتایج پژوهش پریشانی و خروشی (۱۳۹۵) درس کارورزی در بخش برنامه درسی و اجرا دارای مشکلاتی بوده و در زمینه فرصت‌ها، این درس توانسته در حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت بر روی آن‌ها تأثیر مثبت بگذارد. نتایج پژوهش جمشیدی توانا و امام‌جمعه (۱۳۹۵) نشان داد که میزان شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلمانی که با برنامه درسی کارورزی فکورانه آموزش دیدند نسبت به گروهی که با روش سنتی کارورزی را آموزش دیدند؛ بیشتر بود. موسی‌پور و احمدی (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود بر ضرورت بازنگری برنامه درسی تربیت‌معلم به‌خصوص برنامه درسی کارورزی و بر انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان توجه و تأکید داشته‌اند.

بنابر آنچه در بررسی ادبیات پژوهش و کنکاش در پژوهش‌های پیشین حاصل شد، می‌توان نتیجه گرفت که برخلاف تأکید زیادی که بر اهمیت کارورزی توسط صاحب‌نظران و پژوهشگران عرصه‌ی تربیت‌معلم، صورت گرفته است و به‌طور خاص مزایا و محاسن زیادی که برای رویکرد جدید کارورزی مطرح شد، بعد از چند سال که از اجرای این برنامه می‌گذرد، هنوز آن‌گونه که انتظار می‌رفت مقبول نیفتاده است و دوره گذر آن به پایان نرسیده و همچنان در بوتۀ نقد و بررسی پژوهشگران قرار دارد و این برنامه با چالش‌هایی روبه‌رو است که در عمل می‌توانند، مانع تحقق مطلوب اهداف طرح جدید کارورزی شوند. در این فرایند، اعضای هیئت علمی و به‌طور خاص اساتید راهنمای کارورزی، به عنوان متولیان اصلی برنامه کارورزی، عناصری کلیدی محسوب

می‌شوند و آگاهی از ادراک آن‌ها از طرح جدید کارورزی و نظر و دیدگاهی که نسبت به این مهم دارند، ضرورت تام پیدا می‌کند. از این رو، شناسایی، تحلیل و تبیین دیدگاه اساتید راهنما نسبت به طرح جدید کارورزی، برای کمک به دست‌اندرکاران و عوامل اجرایی در امر خطیر تربیت معلم در بهبود کیفیت ارائه این درس از اهمیت شایانی برخوردار است. بنابراین، هدف این پژوهش دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجارب، نگرش‌ها و ادراک استادان راهنما نسبت به طرح کارورزی فکورانه، برای شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها، عوامل زمینه‌ای تسهیل‌کننده و بازدارنده و راهکارهای اصلاح، بهبود و کیفیت‌بخشی به فرایند کارورزی در دانشگاه فرهنگیان است.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، به‌منظور دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجارب، نگرش و ادراک شرکت‌کنندگان نسبت به برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از روش پژوهش کیفی و به‌طور خاص از راهبرد نظریه داده‌بنیاد (استراس و کوربین (۲۰۰۸) استفاده شد. علت استفاده محقق از یک روش‌شناسی خاص، به عوامل مختلفی برمی‌گردد که مهم‌ترین آن‌ها سؤالات و اهداف تحقیق است. از آنجا که هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها، عوامل زمینه‌ای تسهیل‌کننده و بازدارنده و راهکارهای اصلاح، بهبود و کیفیت‌بخشی به فرایند کارورزی از طریق بررسی دیدگاه مشارکت‌کنندگان و مرور ادبیات پژوهش است، روش نظریه داده‌بنیاد، شیوه مناسبی برای تحقق این هدف به نظر می‌رسد. مطابق با نظر جونز (۲۰۱۱)، در میان روش‌های کیفی و تفسیری، روش نظریه پردازی داده‌بنیاد، مزایای منحصر به فردی برای پژوهشگران به همراه دارد، چراکه ظرفیت بالایی برای تفسیر پدیده‌های پیچیده داشته و به محقق آزادی عمل بیشتری برای بررسی حوزه مطالعه و ظهور مفاهیم می‌دهد (فرهادی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۶۰).

نمونه‌گیری به شیوه هدفمند انجام شده است. در نمونه‌گیری هدفمند، پژوهشگر آگاهانه شرکت‌کنندگانی را انتخاب می‌کند که درباره پدیده اصلی مورد مطالعه، سرشار از اطلاعات^۱ باشند و پژوهشگر را در شکل‌دادن مدل نظری خود یاری دهند. در این پژوهش، تعداد ۱۹ نفر که شامل ۵

1. Information-rich

نفر زن و ۱۴ نفر مرد از اعضای هیئت علمی که به‌عنوان استاد راهنمای دانشجویان کارورزی فعالیت داشتند (به‌خصوص اساتیدی که هم تجربه استاد راهنمایی کارورزی به شیوه قدیمی و هم تجربه راهنمایی دانشجویان در رویکرد جدید کارورزی را دارند) به‌عنوان مشارکت‌کنندگان، جهت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، انتخاب شدند.

تحلیل داده‌ای کیفی گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی (ان وی وو^۱) و بر مبنای رویکرد نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد در سه مرحله کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴ انجام گرفت و بر اساس الگوی پارادایمی (شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط میانجی و راهبردها) ساماندهی شدند.

در این پژوهش برای تعیین پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها، از ضریب توافق کاپا^۵ برای بررسی میزان توافق دوکدگذار (پژوهشگر و یکی از اساتیدی که در این زمینه تخصص داشته و پایان‌نامه دکتری ایشان هم به روش کیفی انجام گرفت) استفاده شد. نتایج محاسبات ضریب کاپا ۰/۷۰ بود. علاوه بر این بر اساس معیارهای ارائه‌شده برای اعتبارسنجی پژوهش‌های کیفی، اقدامات ذیل (جدول ۱) انجام گرفت:

جدول ۱. روش‌های اعتبارسنجی یافته‌های پژوهش

معیارهای اعتبارسنجی	تکنیک‌های اعتبارسنجی در این پژوهش
اعتبار سازه (تأییدپذیری) ^۶	۱. مراحل انجام تحقیق به‌طور مفصل شرح داده شد و نحوه کدگذاری و استخراج مفاهیم مقوله‌ها و طبقات و کدگذاری محوری و انتخابی تشریح شد. ۲. فرایند انجام کار در اختیار استاد ناظر و چند نفر دیگر از اساتید قرار داده شد تا صحت نحوه انجام پژوهش تأیید شود.

1. Nvivo
2. Open Coding
3. Axial Coding
4. Selective Coding
5. Cohen's kappa coefficient
6. Confirmability

معیارهای اعتبارسنجی	تکنیک‌های اعتبارسنجی در این پژوهش
روایی بیرونی (انتقال‌پذیری) ^۱	شرح مشخصات مصاحبه‌شوندگان: انتخاب نمونه بر اساس تخصص در زمینه کارورزی و آشنایی با دانشگاه فرهنگیان و ارائه مشخصات آن‌ها از نظر تحصیلات و تجربه شغلی مرتبط
روایی درونی (باورپذیری) ^۲	۱. پژوهشگر خود به‌عنوان هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان سال‌ها به‌عنوان استاد راهنمای کارورزی با این محیط آشنا تماس طولانی دارد. ۲. تطبیق توسط مشارکت‌کنندگان: ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان گزارش نهایی مرحله نخست فرایند تحلیل و مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی کردند. ۳. بررسی خبرگان غیر مشارکت‌کننده: ۳ نفر از استادان دکتری مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی آموزش عالی، پارادایم کدگذاری محوری را بررسی کردند.
پایایی (اطمینان‌پذیری) ^۳	برای تأمین معیار قابلیت اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استاد ناظر باسابقه در زمینه پژوهش‌های کیفی قرار گرفت. آن‌ها پس از بازنگری فرایند مطالعه، نتایج پژوهش را مورد تأیید قرار دادند.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر مبنای رویکرد نظام‌مند نظریه‌ی داده‌بنیاد و با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی، ان وی وو، انجام گرفت و بر اساس سؤالات پژوهش، ارائه شده است.

سؤال پژوهشی اول: دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نسبت به کارورزی چگونه است؟؛ دیدگاه مشارکت‌کنندگان نسبت به طرح جدید کارورزی در سه محور: مقایسه سبک جدید و قدیم، میزان سنخیت طرح جدید با اهداف و رسالت تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان و میزان تحقق اهداف طرح جدید پس از چند سال اجرای عملی، به شرح جدول ۲ بررسی شد.

-
1. Transferability
 2. Credibility
 3. Dependability

جدول ۲. دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نسبت به طرح جدید کارورزی

سؤالات فرعی	پاسخ مشارکت کنندگان	نمونه نظرات و دیدگاه مشارکت کنندگان
شما کدام یک از سبک‌های جدید و قدیم کارورزی را ترجیح می‌دهید، چرا؟	سبک جدید کارورزی (۹ نفر)	کد (۲) سبک جدید، به دلیل نوآوری و هماهنگی بیشتر با سرفصل‌ها کد (۴) سبک جدید، به علت علمی و سیستماتیک بودن کد (۶) سبک جدید: زیرا نگرش و سبک فکری معلمان را تغییر می‌دهد. کد (۹) طرح جدید چون جدیدتر و متنوع‌تر.....؟! و زیربنای نظری قوی‌تری دارد.
	سبک قدیم کارورزی (۶ نفر)	کد (۱۱) سبک قدیم زیرا عملی‌تر، قابل تحمل‌تر و بدون حاشیه است. کد (۱): سبک قدیم کارورزی آمادگی بیشتری در دانشجویان برای معلمی.. کد (۱۷). در سبک قدیم نو معلمان مهارت‌های لازم تدریس را به دست می‌آوردند.
	تلفیقی از دو سبک (۴ نفر)	کد (۵) تلفیقی از سبک جدید و قدیم هیچ کدام به تنهایی کافی نیست کد (۳): به نظر من جمع بین جدید و قدیم می‌تواند مفید باشد چراکه هم در سبک قدیم نقاط قوتی وجود دارد هم در سبک جدید!
طرح جدید کارورزی تا چه اندازه با اهداف و رسالت تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان سازگار است؟	اکثریت (۱۲ نفر) تناسب زیادی با اهداف و رسالت دانشگاه فرهنگیان دارد.	کد (۲) کارورزی جدید ... به دنبال معلم محقق، صاحب تحلیل، فکور و مسلط بر فناوری روز است. کد (۸) با توجه به تغییر رویکرد دانشگاه فرهنگیان به تربیت معلمان فکور و ...
	تعداد (۷ نفر) سنخیتی با اهداف دانشگاه ندارد.	کد (۳) در خیلی از جاها روند اجرایی با پایه تئوری همخوانی ندارد. کد (۴) با توجه به عدم تناسب محتوای دروس کارورزی با حقایق آموزش و پرورش...
اهداف طرح جدید کارورزی تا چه اندازه محقق شده است؟	اکثر قریب به اتفاق (۱۶ نفر) معتقدند در رسیدن به اهداف ناکام بوده است.	کد (۴)... در حد بسیار کمی.. مباحث کارورزی بسیار ایده‌آل‌گرایانه نوشته شده کد (۵) برنامه کارورزی آرمانی است، امکانات آن در سطح مدرسه فراهم نیست. کد (۱۲) ... نحوه گزارش‌نویسی‌ها ذهن دانشجو را درگیر.. کرده و از اهداف دور شده کد (۱۷) ... زانو معلمان برنامه کارورزی را طرحی شده در خلأ می‌دانند که تناسبی با دنیای واقعی ندارد.

مشارکت‌کنندگان در مقایسه سبک جدید و قدیم کارورزی در سه گروه موافقین سبک جدید کارورزی، طرفداران سبک قدیم کارورزی و تلفیقی از هر دو سبک، دسته‌بندی شدند. موافقین سبک جدید، تقویت قوه ابتکار و نوآوری، تغییر نگرش و سبک فکری دانشجومعلم‌ان نسبت به شغل معلمی، زیربنای نظری قوی‌تر، ایجاد تفکر تحلیلی و انتقادی، تقویت عزت نفس، خودباوری و خودشناسی، تقویت توانایی موقعیت‌سنجی دانشجویان و ارتقای دانش حرفه‌ای و شایستگی تربیتی دانشجومعلم‌ان را به عنوان دلایل ترجیح این سبک بیان داشتند. طرفداران سبک قدیم، در دفاع از نظر خود، به مواردی چون آمادگی بیشتر دانشجویان برای شروع کار معلمی، تمرین عمل‌گرایانه مهارت‌های معلمی، فرصت بیشتر برای کسب مهارت‌های تدریس، کمبود معلم‌ان راهنمای توانمند برای اجرای طرح جدید و تناسب بیشتر با شرایط کنونی و واقعیت‌های آموزش و پرورش، اشاره کردند. حامیان رویکرد تلفیقی معتقدند که جمع بین سبک جدید و قدیم می‌تواند مفیدتر باشد، چرا که در هر دو سبک نقاط قوتی وجود دارد و هیچ‌یک به تنهایی کافی نیست، بنابراین، با رویکرد تلفیقی، دانشجومعلم‌ان از طریق سبک جدید، تأمل بر تجربه و اندیشه‌ورزی را جهت حرکت به سوی توسعه حرفه‌ای می‌آموزند و از طریق سبک قدیم به صورت عمل‌گرایانه در صحنه واقعی و میدان عمل مهارت‌های معلمی را تمرین و کسب می‌کنند.

در رابطه با میزان سنخیت طرح جدید با اهداف و رسالت تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان، اکثر مشارکت‌کنندگان اتفاق نظر داشتند که با توجه به تغییر رویکرد دانشگاه فرهنگیان به تربیت معلم‌ان فکور و نظر به اسناد بالادستی به ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تا اندازه زیادی با اهداف و رسالت تربیت معلم تناسب دارد؛ در عین حال معتقد به تجدید نظر، اصلاح و تعدیل برنامه جدید کارورزی با عنایت بیشتر به فرصت تدریس عملی دانشجومعلم‌ان بودند.

از نظر میزان تحقق اهداف طرح جدید، اکثر قریب به اتفاق مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که به علت عدم آمادگی مدرسان کارورزی از لحاظ ذهنی و علمی و مقاومت در برابر تغییرات، عدم اطلاع معلم‌ان راهنما در مدارس از اهداف کارورزی جدید، عدم ارتباط مناسب بین آموزش و پرورش و دانشگاه، بیگانه‌بودن نظام آموزشی کنونی با ایده معلم فکور، وجود مشکلات زیرساختی، طرح جدید کارورزی در رسیدن به اهداف ناکام بوده است.

سؤال پژوهشی دوم: عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده در به‌کارگیری برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان چیست؟ مشارکت‌کنندگان عوامل متعددی را به عنوان عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده اجرای مطلوب برنامه جدید کارورزی برشمردند که در جدول ۳ چند مورد به عنوان نمونه مشاهده می‌شود.

جدول ۳. دیدگاه اعضای هیئت علمی نسبت به عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده اجرای مطلوب کارورزی

عوامل تسهیل‌کننده	عوامل بازدارنده
- اساتید راهنمای مجرب، پژوهشگر و معتقد به تغییر و تحولات	- هدایت کارورزی توسط اساتید دوره ندیده و با رشته تخصصی غیر مرتبط
- انتخاب مدارس با شرایط زیرساختی مناسب	- کمبود منابع علمی تألیفی بومی و استفاده از منابع ترجمه‌ای و تقلیدی
- ایجاد انگیزه با مشوق‌های مالی برای مدارس مجری کارورزی	- برخورد نامناسب عوامل اجرای مدارس باعث دل‌سردی و دل‌زدگی دانشجویان
- برخورد مناسب کارکنان و عوامل اجرایی مدارس با کارورزان	- تفاوت فاحش کارورزی در مراکز مختلف و مقایسه آن‌ها توسط دانشجویان
- تعدیل سرفصل‌ها و عملی‌کردن آن‌ها	- مقاومت و نگرش منفی بعضی اساتید، دانشجویان، معلمان و کادر مدرسه
- تغییر سبک آموزشی مدارس برای هماهنگی با طرح جدید	- عدم نظارت صحیح بر حضور به‌موقع و فعال دانشجویان در مدرسه
- فراهم‌شدن زمینه‌های تدریس مستقل دانشجویان	- فرایند دست و پاگیر گزارش‌نویسی و کدگذاری در مسئله‌یابی
- نظارت صحیح و نظام‌مند بر حضور دانشجویان در مدرسه	- فقدان انگیزه در مدیران و معلمان مجری کارورزی
- هماهنگی بیشتر بین آموزش و پرورش و دانشگاه	- تضمین استخدام دانشجویان
- اصلاح نظام نمره‌دهی در ارزشیابی نهایی	- عدم وجود فرهنگ سازمانی برای پذیرش معلم فکور

سؤال پژوهشی سوم: راهکارهای اصلاح، بهبود کیفیت و ارتقای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟ چنانچه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، مشارکت‌کنندگان در پژوهش، راهکارهای مختلفی را برای اصلاح، بهبود کیفیت و ارتقای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، پیشنهاد دادند.

جدول ۴. راهکارهای اصلاح، بهبود کیفیت و ارتقای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان

نمونه نظرات و دیدگاه مشارکت‌کنندگان	راهکارها
- تنظیم ساختار عمل‌گرایانه برای کارورزی فرهنگ‌سازی	- آماده‌سازی دانشجویان قبل از حضور در مدارس کارورزی
- مشارکت آموزش و پرورش در تنظیم برنامه اجرایی کارورزی	- استفاده از رسانه‌ها به‌ویژه صداوسیما و برگزاری سمینارها برای تبلیغ طرح جدید
- نظرسنجی از مدرسین برای تنظیم سبک عمل‌گرایانه کارورزی	- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای آموزش و توجیه و تغییر نگرش مجریان
- اصلاح و یکسان‌سازی نظام ارزشیابی توسط اساتید راهنما	- تغییر شیوه گزینش دانشجویان و انتخاب دانشجویان مستعد و علاقه‌مند
- تدوین برنامه زمان‌بندی بر اساس واقعیت‌های میدانی	- اختصاص امتیاز ویژه به کارکنان مدارس مجری کارورزی
- ویرایش منابع و تدوین منابع تألیفی به‌جای منابع ترجمه‌ای	- تغییر رویکرد محتوامحوری به فعالیت‌های فکری و عملی
- نیازسنجی از دانشجویان جهت تعیین نیازهای معلمی دارند.	- مکانیزاسیون و مستندسازی گزارش‌ها کارورزی برای مدیریت دانش
- ایجاد مدارس وابسته به دانشگاه فرهنگیان	- تجدید نظر در برنامه کارورزی برای متناسب‌سازی با شرایط واقعی
	- تشکیل هیئت داوری برای ارزشیابی و نمره‌دهی

کدگذاری داده‌ها بر پایه رویکرد نظریه داده‌بنیاد (کدگذاری باز^۱)، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳) و بر اساس الگوی پارادایمی (شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط میانجی و راهبردها) به شرح ذیل انجام گرفت.

کدگذاری باز: پس از بررسی جمله به جمله متن مصاحبه‌ها برای رسیدن به کدهای اولیه، کلیه جملات و عبارات به‌دقت بررسی شدند که حاصل آن شناسایی تعداد ۳۶۷ کد اولیه بود که پس از پالایش به ۲۶۱ مفهوم، تقلیل یافتند و مفاهیم نیز هر یک بر اساس فرایند تجانس مفهومی، در ۴۰ مقوله‌ی فرعی سازمان‌دهی شدند. سپس، مقوله‌ها بر اساس منطق مقایسه مستمر، قرابت مفهومی، در سطحی انتزاعی‌تر در ۱۶ طبقه (مقوله اصلی) به شرح جدول ۵ قرار گرفتند.

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding

جدول (۵) فرایند کدگذاری باز

کدهای منابع	مفاهیم	مقوله‌های فرعی	طبقه (مقوله اصلی)
۲-۴-۸-۱۴-۱۷	مفهوم ۷	فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها و همایش‌های توجیهی-تبلیغی	نهادینه‌کردن طرح جدید کارورزی
۱-۲-۴-۵-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹	مفهوم ۲۰	آموزش و توجیه عوامل اجرایی کارورزی	
۳-۶-۷-۱۷	مفهوم ۶	تغییر نگرش و سبک فکری دانشجویان و سایر عوامل اجرایی	
۱-۲-۱۰-۱۲-۱۳	مفهوم ۵	نظارت صحیح و حضور منظم و مفید استاد راهنما در مدارس	ارزیابی و نظارت صحیح و نظام‌مند
۲-۹-۱۴-۱۹	مفهوم ۶	ارزیابی، نظارت و پیگیری دقیق کارورزی	
۲-۴-۵-۸-۱۱	مفهوم ۹	بازنگری منابع کارورزی و تألیف منابع علمی بومی	بازنگری برنامه، محتوا و منابع کارورزی
۲-۴-۶-۸-۱۷	مفهوم ۷	تجدیدنظر در برنامه کارورزی برای متناسب‌سازی با شرایط واقعی	
۲-۳-۴-۵-۷-۸-۱۷-۱۸	مفهوم ۱۰	عدم تناسب محتوای کارورزی جدید با واقعیت‌های آموزش و پرورش	
۱-۵-۸	مفهوم ۳	نیازسنجی برای تعیین نیازهایی معلمی دانشجویان	نیازسنجی معلمی دانشجویان و آماده‌سازی
۸-۹-۱۲-۱۴	مفهوم ۳	آماده‌سازی دانشجویان قبل از حضور در مدارس	
۲-۱۳-۱۴	مفهوم ۳	هماهنگی و یکسان‌سازی شیوه اجرا و مدیریت کارورزی	یکسان‌سازی شیوه اجرا، مدیریت و ارزیابی کارورزی
۱۴	مفهوم ۳	اصلاح و یکسان‌سازی نظام ارزشیابی کارورزی	
۱۴-۱۶-۱۹	مفهوم ۴-	گواهی تأیید صلاحیت تدریس شرط احراز شغل معلمی	بهینه‌سازی فرایند احراز شرایط شغل معلمی
۲-۶-۸-۹-۱۳-۱۷-۱۹	مفهوم ۱۰	ایجاد مکانیسم‌های تشویقی جهت ایجاد انگیزه برای عوامل اجرایی	
۲-۳-۱۰-۱۱-۱۴-۱۶-۱۹	مفهوم ۱۳	تدوین برنامه زمان‌بندی بر اساس واقعیت‌های میدانی	

کدهای منابع	مفاهیم	مقوله‌های فرعی	طبقه (مقوله اصلی)
۲-۸-۱۲	۶ مفهوم	ویژگی‌های اخلاقی، رفتاری و شخصیتی دانشجو معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا	ویژگی‌های دانشجو معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا
۲-۴-۸-۱۲-۱۶-۱۹	۱۱ مفهوم	مهارت‌ها و توانایی‌های دانشجو معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا	پرورش معلم فکور و اثربخش
۲-۸-۱۷-۱۹	۸ مفهوم	تربیت معلم فکور، صاحب تحلیل، مبتکر و مسلط بر فناوری روز	بازنگری روایت‌نگاری و مکانیزه کردن شیوه ثبت برای مدیریت دانش
۱-۱۱-۱۳	۴ مفهوم	کپی‌برداری و ارائه گزارش‌های رفع تکلیفی	شایستگی تربیتی و توسعه حرفه‌ای
۲-۳-۶-۷-۸-۱۱-۱۲-۱۸	۱۰ مفهوم	نارضایتی اساتید و دانشجویان از فرایند دشوار و وقت‌گیر روایت‌نگاری	توسعه حرفه‌ای
۹-۱۴	۴ مفهوم	مستندسازی گزارش‌ها کارورزی برای مدیریت دانش	اساتید راهنمای فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا
۹-۱۲	۵ مفهوم	ارتقای دانش حرفه‌ای و شایستگی تربیتی	نگرش منفی، مقاومت و عدم جدیت عوامل اجرایی
۸-۱۰-۱۲	۶ مفهوم	توسعه حرفه‌ای	مشارکت دانشگاه و آموزش و پرورش در تنظیم برنامه اجرایی
۱-۹-۱۹	۴ مفهوم	استاد قوی با صلاحیت علمی و رشته تحصیلی مرتبط	
۸	۲ مورد	اساتید پژوهشگر و معتقد به تغییر و تحولات جدید	
۵-۶-۷-۹-۱۳-۱۵-۱۸-۱۹	۷ مفهوم	اساتید متعهد، مجرب، دلسوز، علاقه‌مند و باانگیزه	
۱-۱۲-۱۵	۴ مفهوم	اساتید مسلط به نظریه‌های تربیتی و انگیزه قوی معلمی	
۲-۳-۴-۶-۸-۹-۱۱-۱۷	۹ مفهوم	مقاومت و نگرش منفی در برابر طرح جدید کارورزی	
۸-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷-۱۹	۹ مفهوم	عدم اعتقاد و اعتماد به برنامه کارورزی و عدم جدیت عوامل اجرایی	
۲-۶-۷-۱۳-۱۷	۳ مفهوم	بیگانگی نظام فعلی آموزشی با ایده معلم فکور	
۲-۵-۶-۷-۹-۱۵-۱۶	۵ مفهوم	ارتباط مناسب دانشگاه و آموزش و پرورش و جلب همکاری مدارس	
۲-۶	۴ مفهوم	همانگی با آموزش و پرورش در زمینه تغییرات جدید و مشارکت در تنظیم برنامه اجرایی	

کدهای منابع	مفاهیم	مقوله‌های فرعی	طبقه (مقوله اصلی)
۸-۱۲-۱۳	۶ مفهوم	ایجاد فرصت مناسب برای دانشجویان برای تجربه‌آموزی واقعی	تنظیم ساختار عمل‌گرایانه کارورزی
۵-۷-۸-۱۲-۱۶-۱۷	۷ مفهوم	فراهم‌سازی زمینه‌های تدریس عملی دانشجویان	
۱-۲-۶-۸-۱۲	۸ مفهوم	تنظیم ساختار عمل‌گرایانه جهت تربیت دانشجو معلمان فکور و عمل‌گرا	
۱-۳-۹-۱۲-۱۷-۱۹	۷ مفهوم	انتخاب معلمان راهنمای مجرب و آموزش‌دیده و بانگیزه	معلمان راهنمای مجرب و بانگیزه
۲-۶-۷-۱۳-۱۷	۵ مفهوم	تفاوت بین عملکرد آموزشی معلمان مدارس و انتظارات آموزشی در طرح جدید کارورزی	
۲-۳-۵-۷-۸-۱۱-۱۹	۱۳ مفهوم	نبود زیرساخت‌های لازم در آموزش و پرورش برای اجرای طرح جدید	شرایط زیرساختی مناسب
۲-۸-۹-۱۶	۴ مفهوم	تأسیس مدارس ضمیمه دانشگاه	
۳-۸-۱۳	۴ مفهوم	تراکم متعادل دانش‌آموزی	

کدگذاری محوری: در کدگذاری محوری فرایند مرتبط کردن مقولات فرعی به مقولات اصلی‌تر را شامل می‌شود. این فرایند نیز مانند کدگذاری باز از طریق «مقایسه کردن» و «پرسش کردن» و با به کار بردن یک مدل پارادایمی استراس و کوربین، شامل شرایط علی، پدیده، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای کنش/کنش متقابل و پیامدها (جدول ۶) انجام شده است.

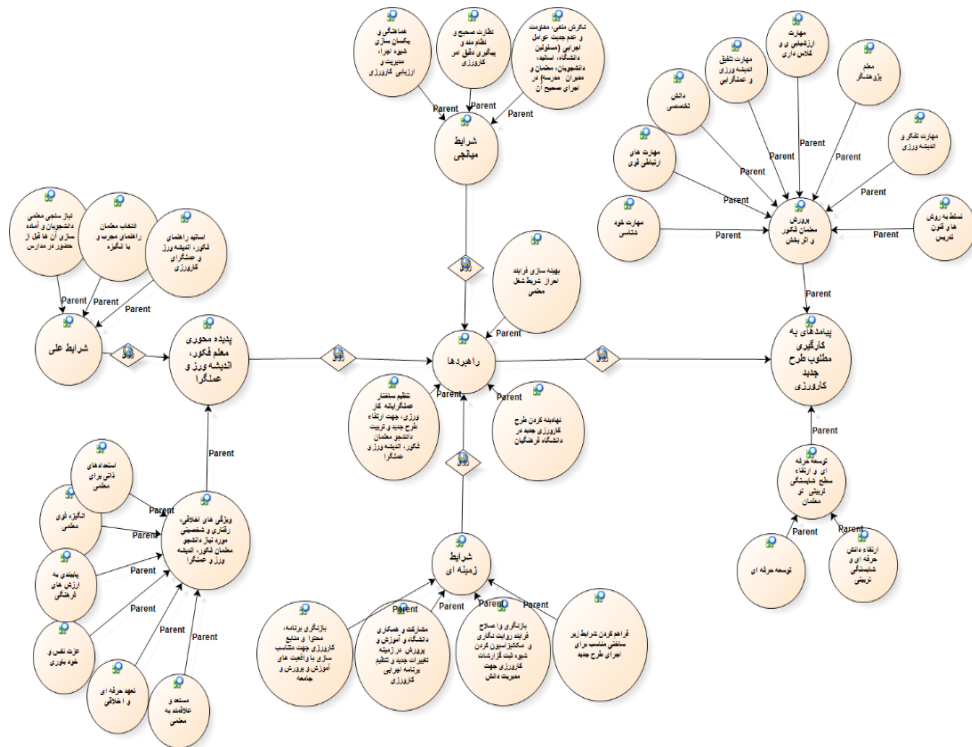
جدول ۶: پارادایم‌ها و طبقات مربوطه بر اساس نتایج فرایند کدگذاری محوری

پارادایم	طبقات
پدیده محوری	ویژگی‌های دانشجو معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا
شرایط علی	نیازسنجی معلمی دانشجویان و آماده‌سازی آن‌ها
	معلمان راهنمای مجرب، علاقه‌مند و بانگیزه
	اساتید راهنمای فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا

طبقات	پارادایم	
مشارکت و همکاری دانشگاه و آموزش و پرورش در تنظیم برنامه اجرایی کارورزی	شرایط زمینه‌ای	
		بازنگری برنامه، محتوا و منابع کارورزی
		شرایط زیرساختی مناسب
		بازنگری روایت‌نگاری و مکانیزه کردن شیوه ثبت برای مدیریت دانش
نگرش منفی، مقاومت و عدم جدیت عوامل اجرایی	شرایط مداخله‌گر	
		هماهنگی و یکسان‌سازی شیوه اجرا، مدیریت و ارزیابی کارورزی
		نظارت صحیح و نظام‌مند و پیگیری دقیق کارورزی
نهادینه کردن کارورزی در دانشگاه فرهنگیان	راهنماها	
		تنظیم ساختار عمل‌گرایانه کارورزی
		بهینه‌سازی فرایند احراز شرایط شغل معلمی
پرورش معلمان فکور و اثربخش	پیامدها	
		شایستگی تربیتی و توسعه حرفه‌ای

کدگذاری انتخابی بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. جهت‌گیری کدگذاری انتخابی به سمت یکپارچه‌کردن مقولات مختلف در شکل یک طرح تئوریکی کلان است. به این ترتیب مقوله محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک مدل ترسیمی^۱ یا روایت ارائه می‌کند. در این پژوهش مفهوم «معلم فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا»، به عنوان پدیده محوری انتخاب شده است. البته دلایلی دیگری مانند قدرت جذب بیشتر این مقوله نسبت به سایر مقولات و یکپارچگی سایر مقولات پیرامون آن، در انتخاب آن به عنوان مقوله محوری نقش داشت. پس از تعیین مقوله محوری، ابتدا، مدل ترسیمی استخراج شده از نرم‌افزار (شکل ۲) ارائه شده است، سپس، روایت مفهومی یا شرح داستان حاصل از تحلیل داده‌ها، بیان شده است.

1. Visual Model



شکل ۲. مدل ترسیمی الگوی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استخراج‌شده از نرم‌افزار Nvivo

روایت مفهومی یا شرح داستان حاصل از تحلیل داده‌ها در تئوری زمینه‌ای برای مدل مطلوب کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به شرح زیر است. «دانشگاه نوپای فرهنگیان با اتخاذ رویکرد «تربیت معلم فکور»، روند تربیت معلم در سازمان پر سابقه تربیت معلم را به کلی دگرگون کرده است. در این میان، کارورزی به‌عنوان برند اصلی تربیت معلم و نقطه محوری تحول در برنامه درسی جدید دانشگاه فرهنگیان، بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. چرا که ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای در نومعلمان، منوط به فرایند طراحی و اجرای کارآمد و اثربخش کارورزی است. تحقق این رسالت مهم، مستلزم نیازسنجی برای تعیین نیازهای معلمي دانشجویان و توجه به نیازهای جامعه، آموزش و پرورش و مدرسه در دنیای در حال تغییر و آماده‌سازی دانشجومعلمان، قبل از حضور در مدارس، به کارگیری اساتید راهنمای فکور، اندیشه‌ورز و عملگرا و انتخاب معلمان راهنمای مجرب،

علاقه‌مند، با انگیزه و آموزش‌دیده، است. همچنین، باید جهت بهبود کیفیت کارورزی، در زمینه تفاوت بین عملکرد آموزشی معلمان مدارس و انتظارات آموزشی در طرح جدید کارورزی، عدم استقبال و پذیرش معلم فکور در نظام فعلی آموزش و پرورش، تغییر روش‌های سنتی یادگیری در مدارس و کاهش تفاوت بین محیط کلاس دانشگاه و مدارس، اقدامات اصلاحی لازم صورت گیرد. بر این اساس، بازده نهایی مورد انتظار و کانون تمرکز در رویکرد کارورزی شایستگی محور، تربیت معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا است که از ویژگی‌های اخلاقی، رفتاری و شخصیتی، چون استعداد‌های ذاتی برای معلمی، انگیزه قوی و علاقه به معلمی، تعهد حرفه‌ای و اخلاقی، پایبندی به ارزش‌های فرهنگی، عزت نفس و خودباوری برخوردار هستند. امکان اجرای رویکرد کارورزی شایستگی محور با استفاده از راهبردهای نهادینه کردن رویکرد جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، از طریق فرهنگ‌سازی به کمک رسانه‌ها و برگزاری سمینارها و همایش‌ها، برای توجیه و تبلیغ طرح جدید، آموزش و توجیه عوامل اجرایی کارورزی (استاد و معلم راهنما، مدیران مدارس و دانشجویان)، تغییر نگرش و سبک فکری دانشجویان و سایر عوامل اجرایی، تنظیم ساختار عمل‌گرایانه کارورزی با ایجاد فرصت مناسب برای دانشجویان برای تجربه‌آموزی واقعی و تدریس عملی و بهینه‌سازی فرایند احراز شرایط شغل معلمی از طریق تدوین برنامه زمان‌بندی بر اساس واقعیت‌های میدانی، ایجاد مکانیسم‌های تشویقی جهت ایجاد انگیزه برای عوامل اجرایی کارورزی و صدور گواهی تأیید صلاحیت تدریس به عنوان شرط احراز شغل معلمی دانشجویان، فراهم می‌شود. همچنین، مشارکت و همکاری دانشگاه و آموزش و پرورش در زمینه تغییرات جدید و تنظیم برنامه اجرایی کارورزی، بازنگری برنامه، محتوا و منابع کارورزی جهت متناسب‌سازی با واقعیت‌های آموزش و پرورش و جامعه، فراهم کردن شرایط زیرساختی مناسب برای اجرای طرح جدید و بازنگری و اصلاح فرایند روایت نگاری و مکانیزاسیون کردن شیوه ثبت گزارش‌ها کارورزی در جهت مدیریت دانش، به‌عنوان عوامل زمینه‌ای، عملیاتی‌سازی راهبردهای به کارگیری رویکرد کارورزی شایستگی محور در دانشگاه فرهنگیان را امکان‌پذیر خواهند کرد. البته تحقق چنین شرایطی منوط به کنترل و استفاده اثربخش از شرایط و عوامل مداخله‌گری چون نگرش منفی، مقاومت و عدم جدیت عوامل اجرایی (مسئولین دانشگاه، اساتید، دانشجویان، معلمان و مدیران مدرسه) در

اجرای صحیح آن، هماهنگی و یکسان‌سازی شیوه اجرا، مدیریت و ارزیابی کارورزی، نظارت صحیح و نظام‌مند و پیگیری دقیق امر کارورزی که نقش تسهیل‌کننده یا بازدارنده را در اجرایی ساختن راهبردها و به تبع آن تحقق کارورزی شایستگی محور، بازی می‌کند. پیامدهای به کارگیری مطلوب راهبردهای نهادینه‌سازی رویکرد جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و فراهم‌سازی شرایط زمینه‌ای و کنترل و استفاده مؤثر از عوامل و شرایط مداخله‌گر، منجر به توسعه حرفه‌ای، ارتقاء دانش حرفه‌ای و شایستگی تربیتی و درنهایت پرورش معلمان فکور و اثربخش می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها و دلایل مطرح‌شده از طرف مشارکت‌کنندگان می‌توان نتیجه گرفت اکثریت، موافق رویکرد جدید کارورزی بودند و سنخیت آن با اهداف و رسالت تربیت معلم را قبول داشتند و انتقادات بیشتر متوجه روند اجرا، عدم آمادگی، عدم هماهنگی و همکاری میان عوامل اجرایی، فرصت کم برای تدریس عملی دانشجو معلمان و فراهم نبودن بستر لازم، بوده است. این نتایج با یافته‌های پژوهشی آلترا^۱ (۲۰۰۹) که در تحقیق خود به این نتیجه رسید، برای حمایت از کارورزی باید روابط قوی با مدارس، مانند روابط بین دانشکده‌های پزشکی و بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه، داشته باشد. دویس^۲ و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که عامل مهمی که می‌تواند بر اجرای این نوع آموزش تأثیرگذار باشد، «ارزیابی عملکرد محور» است. پاندا و نات نایاک^۳ (۲۰۱۴) معتقدند دانشجو معلمان در دوره کارورزی با مشکلاتی چون مدیریت دانش‌آموزان و حفظ نظم و انضباط در کلاس، استفاده از وسایل آموزشی، مهارت برقراری ارتباطات رو به رو هستند. اوتارا^۴ (۲۰۱۴) نشان داد باوجود اینکه از نظر کارورزان دوره کارورزی برای رشد حرفه‌ای آن‌ها مفید بود، سطح نظارت اساتید و معلمان راهنما نیاز به بهبود دارد. همچنین، نسبت به عدم هماهنگی و رسیدگی دیر هنگام اساتید به تحقیقات عملی، ابراز نارضایتی کردند. راجندرا چاوان^۵ (۲۰۱۷) در

1. Alter
2. Davies
3. Panda & Nath nayak
4. Otara
5. Rajendra Chavan

بررسی برنامه کارورزی درک‌شده توسط دانشجو معلمان نشان داد بیشتر دانشجو معلمان با چالش‌های مدیریت کلاس و زمان کافی برای اجرای تکنیک نوآورانه تدریس، روبه‌رو بودند. پریشانی، خروشی و قربانی (۱۳۹۵) در پژوهش کیفی با هدف آسیب‌شناسی درس کارورزی از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان اصفهان، نشان داد، در زمینه مسائل اجرایی، تعامل آموزش و پرورش با دانشگاه، نداشتن فهم مشترک و نگرش منفی بعضی از اساتید، درس کارورزی دارای مشکلاتی است. قنبری، نیک‌خواه و نیکبخت (۱۳۹۶) در مطالعه آمیخته، عدم مسئولیت‌پذیری برخی از معلمان راهنما در مدارس و ناهمگرایی میان مدرسان کارورزی از دیگر مشکلات کارورزی برشمردند. حداد و خروشی (۱۳۹۵) در بررسی فرصت‌های کارورزی از منظر دانشجو معلمان مهم‌ترین مانع را کمبود زمان مناسب و تعیین‌شده برای اجرای برنامه برشمردند. تاتاری، تاجیک و تاتاری (۱۳۹۵) در بررسی مسائل کارورزی در ایران، حضور نداشتن استاد راهنما در مدرسه‌ها، کمبود منابع اطلاعاتی و نحوه ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی را مطرح کردند. صفر نواده و همکاران (۱۳۹۸) با تحلیل تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران، نتیجه گرفت اجرای برنامه کارورزی با مسائلی از جمله فقر شایستگی کارگزاران، داشتن محتوای بسیار آرمانی و در نظر نگرفتن واقعیت‌های موجود در مدارس روبه‌رو است. حجازی (۱۳۹۷) با واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به ضعف تعامل مجموعه‌ی مدیریتی و ساختاری دانشگاه با آموزش و پرورش، شفاف نبودن سطح وظیفه‌های استادان راهنمای تربیتی و تخصصی، معلمان راهنما و عوامل اجرایی اشاره کردند. زارع صفت (۱۳۹۶) در واکاوی تجارب زیست‌شده برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نتیجه گرفتند: استادان راهنما و معلمان راهنما از خود سلب مسئولیت و برنامه را ناقص اجرا می‌کنند. پژوهش حجازی (۱۳۹۶) نشان داد، فاصله بین برنامه قصدشده و اجراشده قنبری، نیک‌خواه و نیکبخت (۱۳۹۶) تناقض بین نحوه اجرای کارورزی و ماهیت کارکردگرایی دانشگاه فرهنگیان از جمله عدم تطابق شرایط و امکانات مدارس مجری، عدم مسئولیت‌پذیری برخی معلمان راهنما در مدارس، ناهمگرایی میان مدرسان کارورزی. اکسلی^۱ (۲۰۱۲) به این نتیجه دست یافت که دانشجو معلمان با وجود اتمام دوره کارورزی، نگرانی

زیادی برای تدریس در کلاس‌های مستقل را دارند، هماهنگ است. اما با تحقیقات، راجندرا چاوان (۲۰۱۷) نشان داد کارورزی در دستیابی دانشجومعلمان به استراتژی‌ها، ایده‌ها و منابع جدید و تکنیک‌های نوآورانه تدریس مانند طوفان مغزی، یادگیری مبتنی بر فعالیت و تکنیک ارزشیابی نوآورانه مفید بود. ایرینا ایوانوا^۱ (۲۰۱۷) در ارزیابی و مقایسه مزایای کارورزی برای کارآموزان قبل و بعد از دوره تربیت معلم در بلغارستان نشان داد کارورزی منجر به به تغییر نگرش و افزایش آگاهی از ماهیت مهارت تدریس، وظایف و مسئولیت‌ها شده و کارآموزان بعد از این دوره مسئولیت‌پذیری‌های متنوعی را از جمله افزایش زمان تدریس و همکاری مفید با متخصصان با تجربه در مدت زمان طولانی‌تر داشتند. جوگان^۲ (۲۰۱۹) در ارزیابی اثربخشی کارورزی در مدرسه نتیجه گرفت که دوره کارورزی با راهنمایی و پشتیبانی صحیح معلمان و مدیران مدرسه مهارت‌های یکپارچه تدریس کارورزان را توسعه داده است. یافته‌های مطالعه موردی اکتشافی کرویک، جنکینز و اسویندلهارت^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که دوره یکساله کارورزی باعث افزایش مقدار وصحت تجارب شرکت‌کنندگان، ایجاد روابط عمیق با دانشجویان که موجب بالارفتن اعتماد به نفس آن‌ها شده و نتایج مثبتی هم برای مدرسه و هم برای دانشجویان به دنبال دارد. صفر نواده و همکاران (۱۳۹۸) نتیجه گرفتند، برنامه جدید کارورزی اثربخش، بوده و توانسته رضایت دانشجومعلمان را کسب کند، شایستگی آنان را افزایش دهد و به شکل‌گیری هویت معلمی آنان، کمک کند. نتایج پژوهش مشکئی‌باف مقدم، محمودزاده و رزمیان فیض‌آبادی (۱۳۹۴) نشان داد که اکثر دانشجویان و اساتید بر این باورند که کارورزی تا حدودی به شکل کنونی مطلوب بوده و شیوه گزارش‌نویسی، مسئله‌یابی و واقع‌نگاری تا حدودی به تربیت معلم فکور، کمک می‌کند. کارورزی نوین با افق بلندی که در سطح گسترده و توسط دانشگاه نوپا فرهنگیان، به‌عنوان یک برند نوین ایرانی تعریف شده است و اثر بلندمدتی بر تنه اصلی جامعه یعنی نظام آموزش و پرورش خواهد گذاشت (مشکی‌باف مقدم، محمودزاده و رزمیان فیض‌آبادی، ۱۳۹۴، ص ۶۲). کرمی، سراجی و معروفی (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که دانشجومعلمان با درگیر شدن در پژوهش روایی به توسعه

1. Ivanova

2. Jogan

3. Kervick, Jenkins & Swindlehurst

حرفه‌ای دست می‌یابند و نتایج پژوهش جمشیدی توانا و امام‌جمعه (۱۳۹۵) میزان شایستگی حرفه‌ای دانشجوی معلمان که با برنامه درسی کارورزی فکورانه آموزش دیدند نسبت به گروهی که با روش سنتی کارورزی را آموزش دیدند، بیشتر بود، ناهماهنگ است.

به طور کلی، از بررسی یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که رویکرد شایستگی محوری در طراحی برنامه درسی جدید در دانشگاه فرهنگیان به اقتضای نوپابودن و اتخاذ رویکردهای نوین تربیتی، با چالش‌ها و مسائل بسیار زیادی، روبه‌رو است و در این مورد کارورزی به‌عنوان برند اصلی تربیت معلم، نه به‌عنوان یک درس در کنار سایر دروس، بلکه به‌عنوان نقطه کانونی برنامه درسی در تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای و احراز صلاحیت معلمی، دانشجوی معلمان، درخور توجه ویژه و شایسته است. کارورزی در واقع، قلب فعالیت‌های دانشگاه فرهنگیان است که دانشجوی معلم را در بستر تعلیم و تربیت قرار می‌دهد و فرصتی فراهم می‌کند تا او با محیط واقعی و فرایند حقیقی یاددهی و یادگیری آشنا شوند. آماده‌سازی دانشجوی معلمان برای احراز شغل معلمی، متن اصلی کار تربیت معلم را تشکیل می‌دهد که می‌باید با توجه به اهدافی ارزشمند و مترقی انجام گیرد تا بتواند به‌طور شایسته، معلمان فکور بیافریند و سبب توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی و تخصصی آن‌ها شود؛ بی‌شک برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان اگر در مسیر درست خود حرکت کند قادر خواهد بود این وظیفه را به‌خوبی انجام دهد. کارآمد شدن دانشجویان در هر زمینه و رشته، چیزی فراتر از آموخته‌های نظری کلاس درس را می‌طلبد. دانشجوی نیاز به میدانی دارد تا در آن دست به تجربه بزند و علم و عمل را در هم آمیزد. با توجه به ضرورت تسلط دانشجویان به مهارت‌های عملی معلمی از قبیل، مهارت‌های تدریس، ارزشیابی، کلاس داری و نظر به انتقاداتی منطقی و به جایی که اکثر مشارکت‌کنندگان در پژوهش به طرح جدید وارد دانسته‌اند، به نظر می‌رسد تجدید نظر در طرح جدید کارورزی و ایجاد فرصت بیشتر برای تدریس عملی دانشجویان جهت تجربه‌آموزی واقعی و عمل به آن، تنظیم ساختار عمل‌گرایانه برای کارورزی، ضرورت پیدا می‌کند. در این رویکرد، دانشجویان از طریق سبک جدید کارورزی که با رویکرد ساختارگرایانه و با قصد تربیت معلمان فکور طراحی شده است، تأمل بر تجربه و اندیشه‌ورزی را جهت حرکت به‌سوی توسعه حرفه‌ای می‌آموزند و با فراهم‌شدن فرصت‌های بیشتر برای تدریس عملی، به‌صورت

عمل‌گرایانه در صحنه‌ی واقعی و میدان عمل مهارت‌های معلمی را تمرین و کسب می‌کنند. البته این مهم مستلزم این است که اساتید راهنما به صورت هنرمندانه ضمن درگیر کردن دانشجویان در کسب مهارت‌های عملی معلمی از جمله، تدریس عملی در موقعیت واقعی کلاس درس در مدرسه، ارزشیابی و کلاس‌داری، به کمک معلمان راهنما، فرصت‌های لازم جهت مشاهدات تأملی و تأمل بر تجربه توسط دانشجو معلمان را فراهم کند. محصول نهایی چنین امری، تربیت دانشجو معلمان فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا، خواهد بود.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

۱. آماده‌سازی دانشجو معلمان قبل از حضور در مدارس: ابتدا شناسایی نیازهای معلمی دانشجویان در سه سطح ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌های حرفه‌ای و روابط بین فردی و آماده‌سازی آن‌ها قبل از حضور در مدارس کارورزی از نظر تسلط به روش‌ها و فنون تدریس، ارزشیابی، مدیریت کلاس، اصول مشاهده، روایت‌نگاری، مسئله‌یابی و تأمل بر تجربه و مستندسازی، از طریق اهتمام به دروس عملی و کارگاهی، استفاده از اساتید مجرب و علاقه‌مند و برگزاری کارگاه‌های عملی با حضور معلمان برتر مدارس.

۲. اهتمام جدی به گزینش، آماده‌سازی و ایجاد انگیزه در معلم راهنما: به دلیل اثرگذاری و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای بر اساس تعاملات بین معلم راهنما و دانشجو معلم، باید معلمان راهنما در معرض سنجش صلاحیت و شایستگی قرار گیرند؛ بنابراین، در وهله اول لازم است، معلمان راهنمای مجرب، دلسوز، علاقه‌مند و با انگیزه انتخاب شوند و از طریق آموزش و به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها با توجه به الزامات رویکرد جدید تربیت معلم و کارورزی، برگزاری جلسات توجیهی برای آشنایی با اهداف، فرایند و پیامدهای مثبت کارورزی و هماهنگی و همکاری با اساتید راهنما و به کارگیری مکانیسم‌های تشویقی و اختصاص امتیازات ویژه، زمینه تسهیل‌گری و مشارکت اثربخش آن‌ها در فرایند کارورزی، فراهم شود.

۳. به‌گزینی و آماده‌سازی اساتید راهنما: برای تحقق اهداف کارورزی فکورانه، به کارگیری اساتید دارای صلاحیت علمی، پژوهشگر و معتقد به تغییر و تحولات جدید، مسلط به رویکرد ساختن‌گرایی، برخوردار از انگیزه قوی معلمی، مسلط به نظریه‌های تربیتی و روش‌های تدریس، ارزشیابی و

کلاس‌داری، متعهد، مجرب و دارای سابقه تدریس در سطوح مختلف آموزشی، بیش از پیش ضرورت پیدا می‌کند. علاوه بر این، توانمندسازی استادان راهنما از طریق برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مستمر، همایش‌ها و سمینارهای علمی و توجیهی و ایجاد انگیزه کافی در اساتید راهنما از طریق مکانیسم‌های تشویقی مؤثر، زمینه‌ساز تحقق اهداف والای دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم، فکور، اندیشه‌ورز و عمل‌گرا، خواهد شد.

۴. انتخاب سنجیده موقعیت اجرا: موقعیت اجرای کارورزی شامل کلاس درس و مدرسه، در شکل‌گیری نگرش دانشجو معلمان به حرفه معلمی، عملیاتی کردن دانش‌های آموخته‌شده و پیش‌بینی آینده حرفه‌ای دانشجو معلمان تأثیر به‌سزایی دارد (نامداری پژمان و مولائی علی‌آباد، ۱۳۹۵، ص ۳۰). در این راستا پیشنهاد می‌شود:

الف) هماهنگی با آموزش و پرورش و کسب مجوز تأسیس مدارس وابسته به دانشگاه و تدوین و تصویب آیین‌نامه‌ی مدرسه‌های وابسته به دانشگاه فرهنگیان به عنوان مدرسه‌های کارورزی که شرایط و امکانات لازم برای اجرای درس کارورزی از نظر نیروی انسانی، فضا و تجهیزات در آن‌ها فراهم شود.

ب) از طریق مذاکره و جلب همکاری آموزش و پرورش، انتخاب تعدادی از مدارس به‌عنوان مدارس کارورزی که شرایط و امکانات لازم برای اجرای درس کارورزی از نظر نیروی انسانی، تجهیزات و فضای آموزشی در آن‌ها فراهم شود. برای مثال کل کادر مدرسه هم باید دوره آموزشی بگذرانند و هم حق‌الزحمه اجرای طرح کارورزی دریافت کنند.

۵. توجه به جنبه‌های انگیزشی یکی دیگر از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فرایند کارورزی در رویکرد جدید است. در این راستا، پیش‌بینی و به‌کارگیری مکانیسم‌های تشویقی همچون کمک مالی به مدارس مجری، اعطای امتیازات ویژه و حق‌الزحمه مناسب به عوامل اجرایی کارورزی به خصوص اساتید و معلمان راهنما و ایجاد انگیزه کافی در دانشجو معلمان از طریق لحاظ کردن نمره کارورزی در امتیازبندی مربوط به تعیین محل خدمت، انتخاب و تشویق تدریس برتر و اختصاص امتیاز پژوهشی و تسهیل فرایند چاپ گزارش‌ها و روایت‌های برتر آن‌ها در مجلات مختلف دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

۶. بازنگری و اصلاح فرایند دست و پاگیر و خسته‌کننده گزارش‌نویسی و روایت‌نگاری: اصلاح و تعدیل فرم‌ها فرایند تهیه گزارش‌ها، آموزش و آگاهی‌بخشی به اساتید، معلمان راهنما و دانشجومعلم در زمینه‌ی روش‌های پژوهش کیفی و اصول مستندسازی و تدوین دقیق فعالیت‌های کارورزی، اختصاص امتیازات پژوهشی و تشویقی به گزارش‌های برتر و تسهیل روند چاپ آن‌ها در مجلات معتبر، خصوصاً مجلات دانشگاه فرهنگیان، مکانیزه کردن شیوه ثبت و ضبط گزارش‌ها کارورزی برای مدیریت دانش جهت تبدیل دانشگاه فرهنگیان به سازمان یادگیرنده، باعث اهتمام جدی‌تر و انگیزه بیشتر مسئولین و عوامل اجرایی و فراهم‌تر شدن زمینه مناسب اجرای برنامه جدید کارورزی، خواهد شد.

۷. تغییر نگرش منفی و کاهش مقاومت عوامل اجرایی: کم‌توجهی مسئولین و عدم متقاعدکردن درست اساتید راهنما، دانشجویان، معلمان راهنما و سایر عوامل اجرایی عامل اصلی شکل‌گیری نگرش منفی، مقاومت و عدم استقبال و اهتمام به اجرای مطلوب برنامه جدید کارورزی شده است. به بیان دیگر، ناکافی بودن اطلاعات و عدم آگاهی آنان نسبت به اهداف و عدم برگزاری دوره‌های توجیهی، باعث سردرگمی و ناآگاهی آنان نسبت به برنامه درسی جدید شده است. اطلاع‌رسانی سریع و به‌هنگام و آگاهی‌دادن از مجاری ارتباطی برای پیوند اندیشه‌های مجریان با اندیشه‌های جدید از راه‌های مختلف مانند آموزش‌های ضمن خدمت، تدوین کتابچه‌ها و جزوه‌های راهنما و نشست‌های علمی، به بهبود این وضعیت کمک می‌کند.

۸. اصلاح و یکسان‌سازی شیوه اجرا، مدیریت و ارزیابی کارورزی: هماهنگی و همسویی شیوه اجرا، مدیریت و ارزیابی کارورزی در پردیس‌ها و مراکز مختلف دانشگاه فرهنگیان، یکسان‌سازی شیوه ارزیابی کارورزی بین اساتید راهنما و ارائه بازخورد مناسب و به‌موقع، اصلاح نظام نمره‌دهی و تعدیل و اصلاح فرم‌های پیشنهادی در ارزشیابی نهایی، تشکیل هیئت داوری برای ارزشیابی و نمره‌دهی و ارزیابی تدریس دانشجویان با حضور استاد و معلم راهنما و استاد راهنمای تخصصی به‌عنوان تیم ارزیابی (هیئت داوران) و نمره‌دهی پس از مذاکره شفاهی و توضیحات کارورز و لزوم توجه جدی به برنامه تجدید دوره کارورزی دانشجومعلم در صورت عدم کسب حد نصاب لازم، از جمله اقدامات مناسب برای بهبود و اصلاح فرایند ارزشیابی برنامه کارورزی می‌باشند.

منابع

- آل حسینی، فرشته (۱۳۹۴). *کارورزی با رویکرد معلم فکور*. گروه پژوهشی و آماده‌سازی کارورزی معلمان (کام)، پژوهشکده مطالعات تربیت معلم.
- استراس، آنسلم، و کوربین، جولیت (۱۹۹۰). *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها*. ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- الماسی، حجت‌اله، زارعی زوارکی، اسماعیل، نیلی، محمدرضا، و دلاور، علی (۱۳۹۶). *ارزشیابی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل ارزشیابی هدف‌محور تایلر*. *تدریس پژوهی*، ۱(۵)، ۱-۲۴.
- بدری گرگری، رحیم، فتحی آذر، اسکندر، حسینی نسب، سیدداوود، و مقدم، محمد (۱۳۸۹). *تأثیر بازاندری در عمل بر تفکر انتقادی دانشجو معلمان مراکز تربیت معلم تبریز*. *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، ۱(۱۱)، ۱۸۹-۲۱۰.
- بیات، یحیی (۱۳۹۶). *نقش کارورزی در توسعه حرفه‌ای معلمی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان*. سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- پریشانی، ندا، و خروشی، پوران (۱۳۹۵). *چالش‌ها و فرصت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس فاطمه زهرا (س) و شهید رجایی اصفهان)*. *کنفرانس بین‌المللی هزاره سوم و علوم انسانی*، ۹-۱.
- پریشانی، ندا، خروشی، پوران، و قربانی، سمیه (۱۳۹۵). *آسیب‌شناسی درس کارورزی از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس فاطمه زهرا (س) و شهید رجایی اصفهان)*. دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان.
- تاتاری، محسن، تاجیک، فاطمه، و تاتاری، فهیمه (۱۳۹۵). *ارزیابی و مطالعه جایگاه برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان*. *مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی*، پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی، ۲-۴.
- جمشیدی توانا، اعظم، و امام‌جمعه، محمدرضا (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه*

- درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجومعلمان. پژوهش‌های برنامه درسی، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، ۶(۱)، ۲۰-۱.
- حجازی، اسد (۱۳۹۶). کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران: چالش‌ها و راهبردها؛ یک مطالعه کیفی. سومین همایش ملی تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. نوآوری‌های آموزشی، ۶۷(۱۷)، ۷۰-۴۷.
- حداد، شیما، و خروشی، پوران (۱۳۹۵). شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان کارورز دانشگاه فرهنگیان. مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی، پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی، ۶-۴.
- رئوف، علی (۱۳۸۶). مبانی و اصول آموزش و پرورش (فلسفه تربیت معلم). تهران: انتشارات ارسباران.
- زارع صفت، صادق (۱۳۹۶). واکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵(۹)، ۶۸-۳۷.
- صفر نواده، مریم، موسی پور، نعمت‌اله، اظهري، محبوبه، و محمدشفیعی، عبدالسعید (۱۳۹۸). تجربه زیسته دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹)، ۱۶۹-۱۴۹.
- فرهادی، محسن، لگزیان، محمد، کفاش پور آذر، و منصوریان، یزدان (۱۳۹۳). مدیریت اثربخش در سازمان‌های ایرانی، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(۹)، ۷۰-۵۶.
- قنبری، مهدی، نیک‌خواه، محمد، و نیکبخت، بهاره (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵(۱۰)، ۶۴-۳۳.
- کرمی، زهره، سراجی، فرهاد، و معروفی، یحیی (۱۳۹۶). برنامه درسی روایت پژوهی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه فرهنگیان: طراحی الگوی برنامه درسی. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵(۹)، ۱۰۴-۶۹.
- مشکی‌باف مقدم، زهره، محمودزاده، و رزمیان فیض‌آبادی، فاطمه (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی کارورزی رشته علوم تربیتی، در دانشگاه فرهنگیان مشهد. مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی، تهران، دانشگاه فرهنگیان، پردیس نسیمیه، ۵۱-۴۲.

موسی‌پور، نعمت‌الله، و احمدی، آمنه (۱۳۹۳). طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان. تهران: دانشگاه فرهنگیان

نامداری پژمان، مهدی، و مولائی علی‌آباد، حسین (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی برنامه کارورزی از دیدگاه استادان راهنما: مطالعه‌ای کیفی. دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه اصفهان.

- Alter, J. (2009). *Teaching as a clinical practice profession: implications for teacher preparation and state policy*. Issue Brief.
- Brisard, E., Menter, I., & Smith, I. (2005). Models of partnership in programs of initial teacher education. Full report of a systematic literature review commissioned by the General Teaching Council for Scotland, University of Paisley.
- Chavan, R. (2017). A study of the M.Ed. internship programme perceived by student teacher-educators. *Challenges in Teacher Education and Quality Development, At Shree Maharani Tarabai College of Education, Kolhapur*: 1.
- Kervick, C. T., Jenkins, E., & Swindlehurst, K. A. (2019). Exploring the structure and benefits of an integrated yearlong dual certification student teaching internship. *The Teacher Educator*, 2(55), 165-189.
- Davies, L., Anderson, M.; Deans, J., Dinham, S., Griffin, P., Kameniar, B., Page, J., Reid, C., Rickards, F., Tayler, C., & Tyler, D. (2013). Masterly preparation: Embedding clinical practice in a graduate pre-service teacher education programme. *Education for Teaching*, 39(1), 93-106.
- Ivanova, I. (2017). The effect of school-based internship for trainees before and after the teacher training course. *Betae - New sletter Issue*, 30(6), 147-181.
- Korthagen, F. A. J. (2010). The relationship between theory and practice in teacher education. *International Encyclopedia of Education* (3rd ed., pp. 669-675). Elsevier.
- Otara, A. (2014). Students' perceptions on education internship program in rwanda: effectiveness and challenges. *Asian Journal of Education and e-Learning*, 2(4), 295-302.
- Panda, S., & Nath Nayak, R. (2014). Problems of student teacher during internship programme: issues and concerns. *International Journal of Humanities, Arts, Medicine and Sciences (BEST: IJHAMS)*, 2(8), 61-66.
- Jogan, S. N. (2019). Evaluating the effectiveness of a school internship. *International Journal for Social Studies*, 5(2), 227-235.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Xiuli, M. (2012). *Student teachers' professional learning in teaching practicum*. Doctoral Dissertation, University of Hong Kong.