

بررسی و تحلیل برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان: پژوهش اسنادی

محمد فقیری^۱

چکیده

چالش مهم کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نبود چارچوب نظری مشخص و نقشه عملی آن است؛ بدین منظور، نظریه، ابعاد و مراحل آن ترسیم می‌گردد. کارورزی برنامه‌ای برای پرورش حرفه‌ای معلمان مبتنی بر نظریه و نظارت است و بر آن است تا میان نظر و عمل پل بزند. هدف از این پژوهش نیز بررسی مینا، منطق و مهارت‌های کارورزی ۱ تا ۴ در دانشگاه فرهنگیان است. روش پژوهش توصیفی تحلیلی است و رویکرد آن کیفی و نوع تحقیق نیز اسنادی است. در این بررسی، سرفصل هر کارورزی، معرفی درس و منطق آن، فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و

ساختار آن، راهبردهای تدریس و یادگیری، منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری بررسی شده است. سپس شیوه‌نامه برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها و سطوح مختلف مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای مبانی نظری و کاربردی قدرتمندی است و مبنای حرکت آن نیز بازاندیشی و تربیت معلم فکور است اما تبیین نظری آن قوی نیست و مهارت‌های لازم برای انجام این امر مهم چندان فراهم نشده است. **کلیدواژه‌ها:** برنامه، کارورزی، بازاندیشی، نظر، عمل

۱. استادیار دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید چمران تهران (نویسنده مسئول)



A study and analysis of internship program of Farhangiyān university: A documentary research

Abstract

The important challenge of internship in Farhangian University is the lack of a clear theoretical framework and its practical plan; For this purpose, the theory, its dimensions and stages are drawn. Internship is a program for the professional development of teachers, based on theory and supervision, and it aims to bridge the gap between opinion and practice. The purpose of this research also is to investigate the basis, logic and skills of internships 1 to 4 in Farhangian University. The research method is descriptive-analytical, its approach is qualitative and the type of research is also the documentary. In this survey, the headlines of each internship, lesson introduction and its logic, learning opportunities, lesson

content and its structure, teaching and learning strategies, educational resources and learning evaluation strategies have been reviewed. Afterwards, the internship program manual of Farhangian University, including competencies, skills and different levels, has been analyzed. The findings of the research show that the internship of Farhangian University has strong theoretical and practical foundations and the basis of its movement is the reflection and training of reflective teachers, but the theoretical exploration is not powerful and skills necessary to do this important thing are not available.

Key words: program, internship, reflection, theory, practice



مقدمه

مفهوم کارورزی ابتدا در سال ۱۹۰۶ توسط هرمن اشنايدر^۱ مطرح شد که می‌خواست نظریه و کاربرد را در حوزه مهندسی با هم تلفیق کند. اشنايدر در واقع بنیان‌گذار کارورزی است و در هیچ جای جهان پیش از وی، کارورزی وجود نداشت تا اینکه او در ۲۴ سپتامبر ۱۹۰۶ در دانشگاه سینسیناتی^۲، آن را مطرح کرد. تاریخ کارورزی که با تاریخ یادگیری تجربی^۳ و آموزش و پرورش تجربی گره خورده است، به اوایل ۱۹۰۰ میلادی در آمریکا بر می‌گردد و شامل تجربیات آموزشی مبتنی بر کار، برنامه‌های از مدرسه تا کار، برنامه در جستجوی کار، آکادمی مشاغل و برنامه‌های یادگیری ضمن خدمت می‌گردد (Merritt, 2008: 2).

کارورزی یک اصطلاح رایج در حوزه آموزش و پرورش تجربی^۴ یا یادگیری تجربی است که انواع آموزش مشارکتی، مستقل، با حمایت دانشکده، با پرداخت و بدون پرداخت هزینه را در برمی‌گیرد (Bukaliya, 2012: 121). این برنامه مقدمات رسمی برای ایجاد فرصتهایی برای دانشجویان در جهت یادگیری تجربی، تأملی و مهارتی در محیط شغلی است؛ نوعی فرآیند تبادل نظریه و کاربرد و پلی میان محیط دانشگاهی و شغلی است که امکان کاربردی کردن آموخته‌های نظری را به وجود می‌آورد. کارورزی بر پایه یک نظریه و نظارت گروه دانشگاهی به صورت روش‌مند صورت می‌گیرد و دارای فواید تخصصی، شناختی و اخلاقی برای کارورزان است که موجب پیشرفت فردی و حرفه‌ای آنان می‌شود و امکان سنجش و ارزیابی حرفه‌ای آنان را فراهم می‌آورد (همان: ۷۷).

روحن^۵ کارورزی دانشگاهی را نیز نوعی یادگیری تجربی می‌داند که دانش و نظریه دانشگاهی را با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می‌کند. مک ماهان^۶ و کوپین^۷ (۱۹۹۵) خاطر نشان می‌کنند که کارورزی شامل فعالیت‌های شغلی نظارت شده است (Salerni et al, 2014: 133). پترسون نیز کارورزی را برنامه‌هایی تجربی برای کلاس درس می‌داند که تحت نظارت دانشگاهی برای ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای دانشجویان طراحی شده است (Pettersson, 1998: 31). گالت^۸ و دیگران نیز به اشتغال حرفه‌ای و نظارت دانشگاهی در کارورزی اشاره می‌کنند (Gault et al,)

1. Herman Schneider
2. Cincinnati university
3. Experiential learning
4. Experiential education
5. Ruhanen
6. Mc Mahon
7. Quin
8. Gault



2010:77). کارورزی به‌طور کلی بر مبنای نظریه و نظارت، به ویژه نظریه یادگیری تجربی، استوار است.

شون^۱ (۱۹۸۷) کارورزی را محیطی می‌داند که در آن یادگیری عملی اتفاق می‌افتد و دانشجویان چیزی را با انجام دادن یاد می‌گیرند؛ یادگیری عملی در دنیای واقعی اتفاق می‌افتد، بر تأمل در عمل استوار است و به تربیت حرفه‌ای تأملی می‌انجامد. گزارش پایانی کارورزی نمونه‌ای از چنان تأمل را برای دانشجویان ممکن می‌کند (Salerni, 2013: 134). کولینز نیز بر این باور است که کارورزی تجربه عملی است، نمی‌تواند در کلاس دانشگاه اتفاق افتد، تنها از طریق فعالیت مستقیم به دست می‌آید و دانشجویان را با نخستین نشانه‌های واقعی کار آشنا می‌کند (Collins, 2002: 93). به‌طور خلاصه، تجربه و تأمل در عمل چیزی است که در کارورزی اتفاق می‌افتد و کارورز به‌طور ملموس با شرایط کار آشنا می‌گردد.

وید^۲ کارورزی را گذر ملایم از محیط دانشگاهی به محیط کار و زندگی و دنیای واقعی می‌داند که باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گیرد. به نظر کولینز و رهلینگ^۳ (۲۰۰۶) کارورزی پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی است (Ruhanen et al, 2013: 1) سالارنی و دیگران کارورزی را نوعی یادگیری می‌دانند که دانش و نظریه را با کاربرد عملی و مهارت تلفیق می‌کند، عنصر اصلی برنامه درسی برای بسیاری از رشته‌های تحصیلی به‌شمار می‌آید و نوعی مرحله گذار یا پل میان دانشگاه و محیط کار محسوب می‌گردد (Salerni et al, 2014: 133). فرکو^۴ (۱۹۹۶) نیز می‌گوید کارورزی دارای هدف تجربه عملی در محیط کار است تا یادگیری یا درک کارورز را از حوزه شغلی خاص، افزایش دهد (همان: ۱۲۱). در نتیجه، کارورزی در نظرات مذکور پل میان نظریه و عمل یا دانش و مهارت تلقی شده است و امکان استفاده از دانش دانشگاهی را در محیط کار ممکن می‌سازد.

لوبرز^۵ (۲۰۰۸) دریافت که کارورزی از طریق تدریس و کار گروهی در محل کار برای اجتماعی شدن دانشجویان مفید بوده است. همچنین کتن و آرنولد^۶ (۱۹۹۸) به این نتیجه رسیدند که کارورزی درک عمیقی از ماهیت شغل به کارورز می‌دهد و راه را برای استخدام دائمی وی هموار می‌کند. یافته‌های مایهیل^۷ نیز نشان می‌دهد که کارورزی مهارت‌های شخصی را در زمینه فناوری اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، دانش تخصصی و انجام وظایف توسعه

9. Schon
10. Vaid
11. Rhling
12. Ferco
13. Lubbers
14. Canon & Arnold
15. Mihail



می‌دهد. نجل^۱ (۱۹۸۷) نیز می‌گوید که کاروزی دانش محتوایی کار را افزایش می‌دهد. از این‌رو کاروزی با فوایدی مانند مهارت‌آموزی، درک عمیق از محیط کار و تسلط بر دانش محتوایی و تخصصی همراه است (Bukaliya, 2012: 123).

تووی^۲ (۲۰۰۱) نیز کاروزی را «فرصتی برای بالا بردن آگاهی از ویژگی‌های شخصی مانند نقاط قوت و ضعف کارورز» می‌داند، به نظر تیلور^۳ (۱۹۸۸) در کاروزی «بسط آگاهی از ارزش‌های شخصی ممکن می‌گردد». ریموند، مک‌ناب و مته‌یی^۴ (۱۹۹۳) کاروزی را سبب «مواجهه بیشتر با مسائل اخلاقی» می‌دانند. دیواین و همکاران^۵ (۲۰۰۰) نیز کاروزی را موجب «کسب رضایت شغلی» دانسته‌اند. نوس، فونته‌نات و ماسکوکو، راما و رگوناندان^۶ (۱۹۹۸) بر این باورند که کاروزی باعث «افزایش درک انتظارات واقع‌گرایانه‌تری از محل کار» می‌شود. تعاریف مذکور نیز به ارزش‌های اخلاقی و شناختی کاروزی مربوط می‌شوند که رضایت‌مندی و واقع‌گرایی در آنها مورد توجه قرار گرفته است (Stirling et al, 2014: 12).

کاروزی نوعی یادگیری تجربی نظارت‌شده^۷ است که در آن دانشجویان از دانش پیشینی^۸ و دانش نظری^۹ برای ارتقاء مهارت‌هایشان در یک محیط حرفه‌ای^{۱۰} استفاده می‌کنند. از این‌رو تفاوت اصلی کاروزی با برنامه‌های دیگر در عناصر نظریه و نظارت است؛ به‌سختی دیگر، در کاروزی نظریه با نظارت استاد راهنما گره می‌خورد.

تفاوت دیگر برنامه کاروزی با برنامه‌های دیگر این است که کاروزی از مشاهده تأملی^{۱۱} آغاز می‌شود و به نگارش تأملی^{۱۲} می‌انجامد. کاروزی به لحاظ روش شناختی با رویکرد تحقیق و تحلیل کیفی به‌ویژه روایت‌پژوهی^{۱۳} و نظریه داده‌بنیاد^{۱۴} انجام می‌گیرد و در نهایت می‌تواند به لحاظ نظری به فلسفه، نظریه و رهیافت و از نظر کاربردی به روش، روند و راهبرد بینجامد. دانشجویان با استفاده از روایت‌پژوهی به مشاهده، توصیف و روایت‌گری می‌پردازند و بر مبنای نظریه

16. Knechel
17. Tovey
18. Taylor
19. Raymond, McNabb & Matthaei
20. Divine et al
21. Knouse, Fontenot, Masakooki, Rama & Raghunadan
22. Supervised
23. Prior knowledge
24. Theoretical knowledge
25. Professional setting
26. Reflective observation
27. Reflective writing
28. Narrative research
29. Grounded theory



داده بنیاد، گزارش‌ها و روایت‌های خود را کدگذاری و تحلیل می‌نمایند. سرانجام همه گزارش‌ها، روایت‌ها و تحلیل‌ها در یک پوشه کار گنجانده می‌شود؛ این پوشه، همان سبد دارایی معلم است که پر از تجربه‌های ارزشمند آموزشی و تربیتی وی است.

چنانکه اشاره شد، کارورزی از لحاظ نظری بر مبنای نظریه‌های یادگیری تجربی و از نظر روش شناختی بر روش‌های تحقیق کیفی استوار است از مطالعات فوق می‌توان چنین دریافت که بازاندیشی عنصر مهم و محرک کارورزی است و دو پای مهم آن نظریه و نظارت است. کارورزی از مشاهده تأملی آغاز می‌شود به نگارش تأملی پایان می‌پذیرد و توصیف و روایت دو مهارت اصلی آن است. حال به مطالعات ایرانی می‌پردازیم تا مسأله این مقاله بیشتر تبیین گردد.

صادقی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی نشانگرهای کیفیت برای نظام تربیت معلم ایران که از روش اسنادی و گروه‌های مرجع استفاده کرده بودند، به بررسی ۱۲۲ منبع پرداختند که ۳۶ مورد آن بر اساس ملاک‌های سومندی و به‌روز بودن ارزیابی شده بود. در ارزیابی منابع فوق از روش «واش و وارد» (۲۰۱۳) استفاده کردند و به دسته‌بندی حوزه‌ها، ابعاد و نشانگرها پرداختند و سپس با بررسی دیدگاه‌های استادان دانشگاه فرهنگیان، به متناسب‌سازی آنها پرداختند که در نهایت شش حوزه اصلی استخراج گردید از جمله: طراحی برنامه درسی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی، پژوهش و اشاعه آن، زیرساخت و منابع آموزشی، حمایت از پیشرفت یادگیرنده و سازمان و مدیریت. همچنین آنان ۲۵ بعد و ۷۵ نشانگر کیفیت شناسایی کردند. مطالعه مذکور نشان می‌دهد که شفاف‌سازی حوزه‌ها و ابعاد و بومی‌سازی کارورزی از اهمیت زیادی برخوردار است و باید در سبک و ساختار کارورزی تأمل بیشتری انجام گیرد.

ملکی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از سه منظر منابع علمی و نظری حوزه تأمل، تجارب جهانی و تجارب زیسته ذینفعان پرداختند. پژوهش آنان از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش آمیخته بوده است و با دو روش اسنادی به گردآوری داده‌ها و با روش استنباطی به مقایسه دلالت‌ها و مقایسه و ارزیابی برنامه موجود دانشگاه فرهنگیان پرداختند. همچنین با روش چهار مرحله‌ای جورج بردی به صورت تطبیقی برنامه کارورزی ایران، سنگاپور، استرالیا، کانادا و فنلاند را با یکدیگر مقایسه کردند. نتایج این بررسی نشان داد که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با ادعای داشتن رویکرد تأملی، با کشورهای مذکور تفاوت داشته و برخی عناصر مانند زمان، اهداف و انتظارات، محتوا، نقش مربیان و عنصر ارزشیابی را رعایت نکرده است. بررسی مذکور نیز نشان می‌دهد که مطالعات تطبیقی می‌تواند نقاط قوت و ضعف برنامه کارورزی را بهتر نشان دهد و نقش عنصر تأمل را در ماهیت آن روشن سازد.

جعفریان و محمودی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی کیفی و هدفمند، به بررسی تجربیات معلمان راهنمای کارورزی از اجرای طرح جدید آن در استان آذربایجان شرقی پرداختند. یافته‌ها شامل



پنج مضمون اصلی برداشت از کارورزی، نقش معلم راهنما، اهداف و ضرورت، نقاط قوت طرح جدید و پیشنهادات معلمان برای اجرای موفقیت‌آمیز طرح بوده است. نتایج نشان داده است که کارورزی جدید در تلفیق نظریه و عمل بسیار موفق بوده است. این پژوهش نشان می‌دهد که نظریه‌پردازی و نظریه‌ورزی از اهمیت زیادی در حوزه کارورزی برخوردار است و بهتر پژوهش‌های بیشتری در تبیین این دو مورد صورت پذیرد.

کنعانی و همکاران به تدوین مدل توسعه حرفه‌ای مبتنی بر تیم معلمان با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن پرداختند. روش آنان مروری (اسنادی) و مبتنی بر روش پتی کرو و رابرتز (۲۰۰۶) انجام گرفته است که در ۲۰ مقاله مربوط به موضوع صورت گرفته است و شامل چهار بعد فردی، تیمی، آموزشی و سازمانی بوده است. همچنین دارای شش مولفه همکاری، تأمل انتقادی، رویکرد آموزشی، دانش آموزشی و هویت معلمی بوده است. نویسندگان ادعا کرده‌اند که مدل آنان برای توسعه حرفه‌ای و ارتقای یادگیری معلمان و در نهایت بهبود کیفیت آموزش مناسب بوده است. در مجموع ۲۱ مولفه شناسایی شده که کلیت مدل را روش می‌سازد. در این مطالعه ابعاد مختلف مدل و بررسی مقالات مروری مربوطه به صورت روشمند موجب حجیت نویسندگان در ارائه مدل بوده است. عملکرد حرفه‌ای تیمی نیز از امتیازات این مدل است و تدریس تیمی و نوآورانه در آن بسیار مورد توجه است.

با توجه به بررسی‌های مذکور، می‌توان گفت که مسأله اصلی کارورزی به ویژه در ایران پیوند میان نظریه و عمل؛ یعنی تبیین نظری و توصیف عملی مهارت‌های آن است. تا زمانیکه چارچوب نظری شناخته نشود و مهارت‌های عملی لازم ترسیم نگردد، به سختی می‌توان کارورزی را به طور موثر اجرا کرد و توسعه داد. ابعاد نظری و عملی همیشه دو پای مهم پیشرفت‌های آموزشی بوده است و تخصص و تجربه همپای هم اسباب توسعه حرفه‌ای معلمان را فراهم می‌کرده است. علم و عمل نیز از دیرباز تا کنون مطرح بوده و در دوره‌های قدیمی تربیت معلم در ایران و جهان مورد توجه بوده است. بدین ترتیب می‌باید نظریه‌های مبنایی کارورزی تبیین شود، منطق و مبانی کارورزی و مواد و مهارت‌های آن نیز توصیف گردد تا بتواند به عنوان الگویی تأثیرگذار در تربیت معلم مورد قبول واقع شود و زمینه توسعه حرفه‌ای را فراهم سازد.

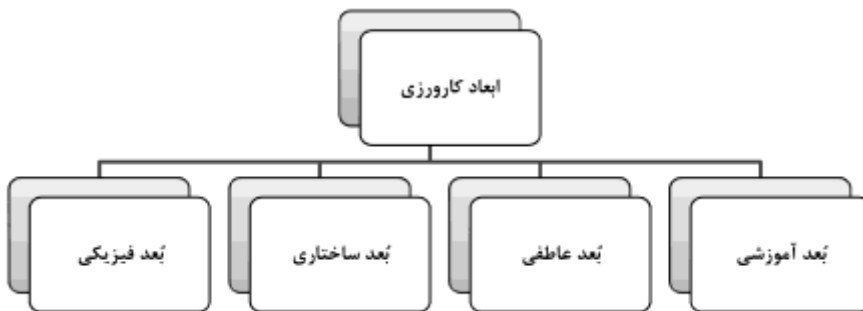
هدف کلی این مقاله نیز بررسی و تحلیل برنامه کارورزی ۱ تا ۴ دانشگاه فرهنگیان است. اهداف عینی آن عبارتند از: بررسی نظریه‌های مبنایی کارورزی، بررسی ابعاد چهارگانه کارورزی، مقایسه کارورزی ۱ تا ۴ و بررسی و تحلیل مواد کارورزی ۱ تا ۴. روش پژوهش توصیفی تحلیلی است و رویکرد آن نیز کیفی است. نوع تحقیق نیز اسنادی است که با مطالعه سرفصل دروس کارورزی صورت گرفته، مبانی نظری آن تبیین شده و مواد و مهارت‌های آن مورد تحلیل قرار گرفته است.



بحث و تحلیل

مبانی نظری کارورزی یادگیری تجربی، مشاهده‌ای و مشارکتی است که بر دیدگاه آموزش و پرورش تجربی استوار است که مشاهده، توصیف، تأمل^۱ و روایت از عناصر اصلی آن است. یادگیری مشاهده‌ای^۲ بر نظریه یادگیری اجتماعی باندورا^۳ (۱۹۸۶) استوار است که یادگیری را ارتباط میان تأثیرات محیطی، رفتاری و شناختی می‌داند. یادگیری مشاهده‌ای رابطه نزدیکی با یادگیری شناختی دارد؛ نیومن^۴ (۱۹۸۶) نیز مشاهده را عنصری از کارآموزی شناختی^۵ می‌داند که دانش راهبردی را برای یادگیرنده فراهم می‌آورد، اهداف را روشن می‌کند و زمینه تفکر را برای او ممکن می‌سازد (Geroenendijk & et al, 2011: 3-5).

کارورزی دارای چهار بُعد یا حوزه است که نگاهی جامع به کلاس و مدرسه را در خود دارد (Javanbakht, 2014: 87-90). به‌طور کلی، در بعد آموزشی^۶ این مسأله مطرح است که چه تدریس کنیم، چگونه و با چه ابزاری؟ همچنین بُعد عاطفی^۷ به روابط عاطفی محیط کار، بُعد ساختاری^۸ به روابط مدیریتی و بُعد فیزیکی^۹، به فضا و ساختمان می‌پردازد.



در بُعد آموزشی، شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم مد نظر است و مهارت‌های پایه و پیشرفته آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرد. دانشجومعلم باید صلاحیت‌های معلم فکور را پیدا کند، از توانایی بازاندیشی، مشاهده تأملی و نگارش تأملی برخوردار گردد و مهارت‌های توسعه حرفه‌ای لازم را کسب نماید.

30. Reflection
31. Observational learning
32. Bandura
33. Newman
34. Cognitive apprenticeship
35. Pedagogical dimension
36. Attitudinal dimension
37. Structural dimension
38. Physical dimension



بعد دیگر کارورزی، بُعد عاطفی و تعاملی میان یادگیرنده و یاددهنده است که روابط عاطفی میان معلم و دانش‌آموز در آن مورد توجه قرار می‌گیرد. هوش هیجانی در این بخش نقش مهمی را ایفا می‌کند؛ همه چیز در انتقال محتوا و آموزش مفاهیم محدود نمی‌شود، بلکه مسائل انسانی و اخلاقی گاهی مهم‌تر نیز تلقی می‌گردند. برای مثال، اینکه معلم فرصت مشارکت در کلاس درس به دانش‌آموز بدهد یا اینکه دانش‌آموز بتواند درباره شیوه ارتباط و تعامل معلم اظهار نظر کند به این حوزه مربوط می‌شود. روابط بین مدیر و معلمان و معلمان با یکدیگر و نوع نگرش و شیوه همکاری آنها نیز در این بُعد می‌تواند مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بُعد سوم کارورزی بُعد ساختاری است؛ یعنی اینکه ساختار مدیریت چگونه است، روابط سازمانی چگونه تعریف شده است و ارتباط فرادست و فرودست از چه نوعی است. اینکه مدارس در کدام منطقه قرار می‌گیرند و سازوکار مدیریتی آنها از چه نوعی است به این بُعد مربوط است. مدیریت کلاس و مدرسه، مدیریت متمرکز یا غیرمتمرکز و استقلال یا عدم استقلال در انتخاب محتوا نیز در این حوزه بررسی می‌شود.

بُعد چهارم کارورزی بُعد فیزیکی است؛ در این بُعد به امکانات فیزیکی مورد نیاز برای آموزش مانند فضای مناسب، نور، هوا، میز و صندلی، تخته، گچ یا ماژیک و... توجه می‌شود. همچنین شکل ساختمان مدرسه، کلاس‌ها، سالن غذاخوری، سالن مطالعه، حیات مدرسه، سرویس بهداشتی، نمازخانه و... در این حوزه مورد توجه قرار می‌گیرد (فقیری، جلد دوم، ۱۳۹۸: ۲۶-۲۵).

برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر مبنای نظریه‌ها فوق و ابعاد مذکور ترسیم شده و به مدت ۲ سال، ۴ نیمسال، و در هر نیمسال ۱۲۸ ساعت زیر نظر یک استاد راهنما ارائه می‌گردد. به‌طور کلی می‌توان دورنمای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان را از نظر زمان، رسالت، مؤلفه‌ها و شایستگی‌های عملکردی در جدول زیر خلاصه کرد (سرفصل دروس کارورزی، ۱۳۹۶: ۱).

دورنمای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان				
نوع دوره	کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
تعدادساعت	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸
رسالت اصلی	پذیرش مسئولیت حرفه‌ای از طریق مشاهده تأملی و مسأله‌یابی	جهت‌گیری حرفه‌ای و انتخاب نوع تفکر و سبک تدریس از طریق طراحی فعالیت، تأمل بر طراحی، تدوین، اجرا و ارزیابی فعالیت	شکل‌گیری هویت حرفه‌ای از طریق کنش پژوهی فردی، تأمل حرفه‌ای و فردی در طراحی، تدوین، اجرا و ارزیابی طرح یادگیری	شکل‌گیری هویت اجتماعی و توسعه حرفه‌ای کارورز از طریق کنش پژوهی جمعی (درس پژوهی) تأمل حرفه‌ای گروهی بر طراحی، تدوین، اجرا و



دورنمای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان				
نوع دوره	کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
تعدادساعت	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸	۱۲۸
		آموزشی پرورشی و...		ارزیابی طراحی واحد یادگیری
مؤلفه‌های هر دوره	مشاهده تأملی ثبت تجربه تحلیل و تفسیر بازنگری تبیین مسأله	طراحی و تدوین تولید و اجرا تحلیل و تفسیر ارزیابی و تأمل	طراحی و تدوین تولید و اجرا تحلیل و تفسیر ارزیابی و تأمل تأمل حرفه‌ای قبل از عمل، حین عمل، پس از عمل از عمل یادگیری حرفه‌ای	طراحی و تدوین تولید و اجرا تحلیل و تفسیر ارزیابی و تأمل تأمل حرفه‌ای قبل از عمل، حین عمل، پس از عمل از عمل یادگیری حرفه‌ای
چرخه طراحی یادگیری در هر دوره	مشاهده تأملی طراحی فعالیت شناخت محیط آموزشی شناخت مسائل یادگیری	طراحی فعالیت حل مسأله یادگیری گروه کوچک	طرح یادگیری طرح درس روزانه کنش پژوهی فردی تدریس مستقل	طراحی واحد یادگیری طراحی برنامه در پایه تحصیلی کنش پژوهی درس پژوهی

سرفصل کارورزی ۱

معرفی درس و منطق آن

مشخصات درس: نوع درس: کارورزی، تعداد واحد: ۲، زمان درس: ۱۲۸ ساعت، پیش‌نیاز: روان‌شناسی تربیتی، توسعه حرفه‌ای ۱، کلیات روش‌ها و فنون تدریس. اهداف/ پیامدهای یادگیری: مشاهده تأملی؛ مسأله‌های آموزشی/ تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه، روایت‌نویسی و گزارش‌نویسی، تبیین مسأله با استفاده از شواهد و مستندات علمی، نحوه آموزش: مشترک. در کارورزی ۱، شناخت موقعیت آموزشی و تربیتی، روابط روانی و عاطفی، فرآیندهای آموزشی، گزارش‌نویسی و بررسی روایت‌های دانشجویان و واکاوی مسائل آن حائز اهمیت است. در جدول زیر نکات مهم کارورزی ۱ در سه سطح خلاصه شده است.



شایستگی اساسی: ملاک‌ها	سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
مشاهده تأملی	توصیف موقعیت آموزشی تربیتی عدم توانایی در تحلیل و تبیین نظام‌مند اطلاعات	بررسی موقعیت آموزشی تربیتی از زوایای مختلف ارائه شواهد و مستندات علمی	بررسی موقعیت آموزشی تربیتی از زوایای مختلف تحلیل و تفسیر نظام‌مند اطلاعات بر مبنای شواهد و مستندات علمی و معتبر
واکاوی تجربه‌ها	ارائه گزارش‌های توصیفی ارائه روایت‌های مطالعه موقعیت آموزشی، عاطفی، فیزیکی و ساختاری گذراندن باز	ارائه گزارش‌های توصیفی ارائه روایت‌های موقعیت آموزشی، عاطفی، آموزشی و تربیتی گذراندن محوری در قالب مضامین و مقولات	ارائه گزارش‌های توصیفی ارائه روایت‌های موقعیت آموزشی، فیزیکی، عاطفی و ساختاری گذراندن محوری تبیین یک مسأله آموزشی یا تربیتی
تدوین و ارائه گزارش	رعایت ساختار کلی گزارش‌نویسی عدم ارائه شواهد و مستندات کافی برای یافته‌ها	رعایت ساختار گزارش‌نویسی ارائه نظام‌مند شواهد و مستندات برای یافته‌ها	رعایت ساختار گزارش‌نویسی ارائه نظام‌مند شواهد و مستندات برای یافته‌ها ارائه شواهد و مستندات تجربی و علمی برای یافته‌ها

فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن

مباحث و تکالیف عملکردی کارورزی ۱ بر اساس زمان‌بندی هفتگی می‌توان چنین بیان کرد (همان: ۷-۵):

زمان‌بندی	مباحث هفتگی	تکالیف عملکردی
هفته اول	ارائه کلیات برنامه کارورزی، معرفی کارورزی ۱، تأکید بر توصیف، مشاهده، روایت، آموزش مشاهده تأملی، روایت‌نگاری، خواندن نمونه‌هایی از توصیف و روایت در کلاس، معرفی تکالیف عملکردی، زمان‌بندی سمینارها، شیوه توزیع دانش‌آموزان در مدارس، تعیین مدرسه یا واحد آموزشی و ...	توصیف، روزنگاری، رویدادنگاری، تجربه‌نگاری، خاطره‌نویسی، یادداشت‌نگاری
هفته دوم	مشاهده فیلم تدریس، مشاهده موقعیت واقعی کلاس، انجام فعالیت یادگیری، مشاهده تأملی، تبیین مسأله	توصیف موقعیت تحلیل موقعیت بازاندیشی (تأمل) تبیین مسأله



زمان بندی	مباحث هفتگی	تکالیف عملکردی
هفته سوم	حضور در مدرسه و روایت از موقعیت آن، توصیف موقعیت، توجه به جزئیات و روابط عاطفی، ساختاری و فیزیکی، به اشتراک گذاری روایت‌ها و تجربه‌ها، بیان ویژگی‌های یک پدیده در موقعیت، گردآوری داده‌های کافی، ارائه شواهد کافی در تشریح موقعیت	مشاهده تأملی؛ توصیف موقعیت
هفته چهارم	در این هفته مشاهده تأملی مانند هفته سوم ادامه می‌یابد و دانش‌جو معلم درک عمیق‌تری از آن به دست می‌آورند، بازخوردهای استادان را دریافت می‌کنند و به بازنگری و بازاندیشی می‌پردازند.	مشاهده تأملی؛ تبیین مسأله
هفته پنجم	مشاهده تأملی؛ مسأله‌شناسی موقعیت فیزیکی: موقعیت جغرافیایی، انواع فضاها (کتابخانه، زمین ورزش، آبخوری، سرویس‌ها، کلاس‌ها، راهروها...) نور، جریان هوا، وضعیت بهداشت، امکانات و تجهیزات (کارگاهی، آزمایشگاهی، شبکه مجازی، سایت و...)	گزارش فیزیکی تشکیل سمینار در سطح مدرسه
هفته ششم	مشاهده تأملی؛ مسأله‌شناسی موقعیت ساختاری: ساختار سازمانی، شیوه مدیریت، تعامل مدیران و معلمان با دانش‌آموزان و اولیاء، تعامل مدیر با معلمان و کارکنان، روابط مختلف رسمی و غیررسمی، روابط درون و بیرون مدرسه	گزارش ساختاری تشکیل سمینار در سطح مدرسه
هفته هفتم	مشاهده تأملی، مسأله‌شناسی عاطفی: موقعیت عاطفی روانی مدرسه، روابط عاطفی میان معلم و دانش‌آموزان، نوع تعاملات دانش‌آموزان با یکدیگر، روابط عاطفی میان معلمان و کارکنان و مدیر	گزارش عاطفی تشکیل سمینار در سطح پردیس ارائه پوشه کار
هفته هشتم تا چهاردهم	مشاهده تأملی؛ مسأله‌شناسی آموزشی، بازدید از مدرسه، گزارشی از طراحی آموزشی، راهبردهای آموزشی، شیوه ارزشیابی	گزارش آموزشی تشکیل سمینار در سطح مدرسه و پردیس
هفته پانزدهم و شانزدهم	بررسی و تحلیل ساختاری و محتوایی گزارش‌ها بر اساس فرآیند شناسایی و تبیین مسأله، تنظیم پوشه توسعه حرفه‌ای بر مبنای گزارش‌های عملکردی	تنظیم پوشه کار نقد و بررسی گزارش‌ها

راهبردهای تدریس و یادگیری

راهبردهای تدریس کارورزی ۱ عبارت است از: مشاهده تأملی، توصیف موقعیت، تحلیل موقعیت، تبیین مسأله، پژوهش روایی، برگزاری سمینارهای فردی و گروهی در دو سطح مدرسه و پردیس، تهیه پوشه کار، تهیه گزارش، به اشتراک گذاری تجربیات (همان: ۱۰-۹).



منابع آموزشی

در این قسمت از برنامه کارورزی ۱، منبع اصلی «کتاب راهنمای عملی برنامه کارورزی ۱ و ۲ دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور (۱)، ۱۳۹۴، انتشارات دانشگاه فرهنگیان» معرفی شده است.

راهنمادهای ارزشیابی یادگیری

ارزشیابی کارورزی ۱ به دو صورت فرآیندی و پایانی انجام می‌شود و امتیاز آن بر مبنای ۱۰۰ و به شرح زیر محاسبه می‌شود: شرکت فعال در جلسات کلاسی، سمینارها و مدرسه ۲۰ امتیاز، گزارش‌های عملکردی مرحله‌ای ۴۰ امتیاز، تدوین و ارائه گزارش پایانی ۴۰ امتیاز. حد نصاب قبولی در درس کارورزی ۱، کسب حداقل ۷۰ درصد امتیاز یا نمره ۱۴ می‌باشد. در صورتی که کارورز نتواند به نمره مورد نظر دست پیدا کند، یک برنامه جبرانی برای مسأله‌یابی و تکمیل گزارش به او داده می‌شود. بدیهی است که نمره این کارورزان ناتمام اعلام می‌شود (همان: ۱۱-۱۰).

سر فصل کارورزی ۲

معرفی درس و منطق آن

مشخصات درس: نوع درس: کارورزی، تعداد واحد: ۲، زمان درس: ۱۲۸ ساعت، پیش‌نیاز: کارورزی ۱، اصول و روش‌های تدریس. نحوه آموزش: مشترک، اهداف/ پیامدهای یادگیری: طراحی، تولید و اجرای فعالیت برای شناخت عمیق/ عملی مسائل آموزشی تربیتی مشخص، واکاوی تجربیات و تبیین یافته‌ها.

در کارورزی ۲ این موضوعات حائز اهمیت است: رویارویی با موقعیت واقعی کلاس و آفرینش الگوها و طرح‌واره‌ها، تدریس عملی در موقعیت واقعی، تجربه انواع مختلف دانش بیانی^۱، رویه‌ای^۲، موقعیتی^۳، فراشناختی^۴، امکان کسب تجربه مستقیم و دست اول از طریق طراحی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های یادگیری، درک بیشتر کارورزی ۱ از طریق بازاندیشی، تجربه تکالیف اصیل^۵، توانایی تأمل در فرآیند آموزش، اجرای مستقل فعالیت‌های یادگیری زیر نظر معلم راهنما در سطح کلاس، دستیابی به درکی عمیق از اتفاقات کلاس، آگاهی نسبت به برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی به‌عنوان یک فرآیند تأمل برای پرورش حرفه‌ای.

-
39. Declarative knowledge
 40. Procedural knowledge
 41. Conditional knowledge
 42. Metacognitive Knowledge
 43. Authentic tasks



شایستگی اساسی: ملاک‌ها	سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
مطالعه موقعیت	توصیف موقعیت عدم تبیین مسأله	موارد سطح ۱+ پیشنهاد روش‌هایی برای تأثیرگذاری بر موقعیت	موارد سطح ۱ و ۲ + ارائه شواهد معتبر و یافته‌های علمی
فعالیت آموزش/ یادگیری	طراحی فعالیت عدم حل مسأله یا مشکل	موارد سطح ۱+ تکمیل طراحی فعالیت	موارد سطح ۱ و ۲ + تصمیم‌گیری انعطاف‌پذیر و آگاهانه ناظر به موقعیت آموزشی
توسعه حرفه‌ای	ارائه گزارش عملکرد بدون دلایل موفقیت، محدودیت‌های حرفه‌ای بدون راهکارهای عملی برای توسعه حرفه‌ای	ارائه گزارش عملکرد با دلایل، محدودیت‌های حرفه‌ای بدون راهکارهایی برای توسعه حرفه‌ای	ارائه گزارش عملکرد با ذکر دلایل با راهکارهایی برای توسعه حرفه‌ای
تدوین و ارائه گزارش	ارائه گزارش از موقعیت- های یادگیری، کُدگذاری و طبقه‌بندی باز و محوری بدون شواهد و مستندات کافی برای یافته‌ها	ارائه گزارش از موقعیت- های یادگیری، کُدگذاری و طبقه‌بندی باز و محوری با ارائه شواهد و مستندات کافی برای یافته‌ها	ارائه گزارش از موقعیت‌های یادگیری، کُدگذاری و طبقه‌بندی باز و محوری با شواهد و مستندات کافی برای یافته‌ها بر پایه مستندات علمی و معتبر

فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن

زمان بندی	مباحث هفتگی	تکالیف
جلسه اول	معرفی برنامه کارورزی، شیوه روایت‌نویسی، برگزاری سمینار، ارزشیابی	طراحی فعالیت، تکالیف عملکردی
جلسه دوم تا شانزدهم	مشارکت در فعالیت‌های یادگیری در کلاس، مسأله‌شناسی شناختی، عاطفی و هیجانی دانش‌آموزان، نیازسنجی، پاسخگویی به نیازها، فعالیت‌های فردی و گروهی، طراحی فعالیت برای موضوعات درسی، مهارت‌های فکری، عملکردهای عاطفی، سنجش آموخته‌ها، مرور مباحث، شیوه برگزاری سمینار در دو نوبت به‌صورت فردی و گروهی	طراحی آموزشی، طراحی فعالیت مستقل و مشارکتی، اجرا و ارزیابی فعالیت، بازاندیشی، تهیه گزارش از اجرا، به‌اشتراک‌گذاری تجربیات، برگزاری سمینار



مراحل طراحی فعالیت نیز به شرح زیر است: هدف/ پیامد، مراحل/ گام‌های اجرای فعالیت، مواد/ منابع آموزشی مورد نیاز، روش بازخورد دادن به دانش‌آموزان در فرآیند اجرا، سنجش آموخته‌ها/ سنجش عملکرد. سمینارها نیز مانند کارورزی ۱ برگزار می‌شود.

راهبردهای تدریس و یادگیری

شامل راهبردهای تدریس و یادگیری، برگزاری کارگاه و سمینار آموزشی برای طراحی فعالیت و به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها است.

منابع آموزشی

منبع کارورزی ۲ همان منبع کارورزی ۱ است.

راهبردهای ارزشیابی یادگیری

راهبردهای ارزشیابی کارورزی ۲ عبارت است از: ارزشیابی فرآیندی، پایانی، ارزشیابی از پوشه کار و ارزشیابی توسط عوامل مدرسه. امتیاز درس کارورزی بر مبنای ۱۰۰ و به شرح زیر محاسبه می‌شود: شرکت فعال در جلسات کلاسی (معلم راهنما)، سمینارها (استاد راهنما) ۲۰ امتیاز، نظر معلم راهنما در مورد سطح عملکرد دانشجو معلم بر اساس ملاک‌های ذکر شده ۳۰ امتیاز، نظر استاد راهنما در طراحی، تدوین، اجرا و ارزیابی فعالیت‌ها با توجه به سطح عملکرد دانشجو معلم براساس ملاک‌های ذکر شده ۳۰ امتیاز، تدوین و ارائه گزارش پایانی توسط استاد راهنما با کسب نظر از معلم راهنما با توجه به سطح عملکرد دانشجو معلم براساس ملاک‌های ذکر شده ۲۰ امتیاز. حد نصاب قبولی در درس کارورزی ۲، ۷۰ درصد امتیاز یا نمره ۱۴ می‌باشد (همان: ۱۹-۱۸).

سرفصل کارورزی ۳

معرفی درس و منطق آن

مشخصات درس: نوع درس: کارورزی، تعداد واحد: ۲، زمان درس: ۱۲۸ ساعت، پیش‌نیاز: کارورزی ۲ و طراحی آموزشی، نحوه آموزش: مشترک، اهداف/ پیامدهای یادگیری: تحلیل محتوای برنامه درسی/ کتاب درسی و شناسایی مفاهیم و مهارت‌های اساسی، طراحی، اجرا و ارزیابی یادگیری، بازبینی و بازاندیشی در قالب کنش پژوهی.

در کارورزی ۳ این موضوعات مهم است: تدریس مستقل و اداره کلاس درس به مدت ۴۵ تا ۹۰ دقیقه، طراحی تکالیف یادگیری و عملکردی، توسعه حرفه‌ای، کنش پژوهی، بازاندیشی و اصلاح عملکرد در موقعیت عملی.



شایستگی اساسی	سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
طراحی	شناسایی مهارت‌های اساسی و طراحی تکالیف یادگیری و عملکردی بدون تناسب با محدودیت‌ها و امکانات موقعیت یادگیری	شناسایی مهارت‌های اساسی و طراحی تکالیف یادگیری با توجه به بافت فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان و علایق آنان	شناسایی مهارت‌های اساسی و طراحی تکالیف یادگیری در یک بوم خاص مثل کلاس و مدرسه با توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان
هدایت فرآیند یادگیری	انجام و اجرای تکالیف یادگیری و عملکردی بدون وجود انعطاف لازم با اقتضائات محیط واقعی و پاسخ به نیازها	انجام و اجرای تکالیف یادگیری و عملکردی با تعدیل محیط واقعی و پاسخ به نیازها	هدایت فرآیند یادگیری، ناظر به تقویت سطوح پیچیده تفکر و تصمیم‌گیری برای شرایط بی‌بدیل موقعیت یادگیری
توسعه حرفه‌ای	انجام چرخه فرآیند عمل از مرحله شناسایی مسأله تا بازتعریف مسأله بدون گزارش مستند و پیشنهادات عملی	انجام چرخه فرآیند عمل از مرحله شناسایی مسأله تا بازتعریف با گزارش مستند و پیشنهادات عملی	انجام چرخه فرآیند عمل از مرحله شناسایی مسأله تا بازتعریف آن با گزارش مستند و پیشنهادات عملی برای اصلاح عملکرد در موقعیت واقعی
تدوین و ارائه گزارش	رعایت ساختار کلی گزارش بدون تحلیل و تفسیر مبتنی بر شواهد و مستندات متقن و نظام‌مند برای دفاع از یافته‌ها	ارائه گزارش نظام‌مند بر مبنای واکاوی روایت‌ها، عقلانیت عملی و کنش پژوهی به همراه شواهد و مستندات	ارائه گزارش نظام‌مند بر مبنای واکاوی روایت‌ها، عقلانیت عملی و کنش - پژوهی به همراه شواهد و مستندات و ارزیابی تأثیرگذاری آنها بر یادگیری دانش‌آموزان

فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن

زمان بندی	مباحث هفتگی	تکالیف
جلسه اول	معرفی کارورزی ۳، تبیین فرآیند کنش پژوهی فردی، آشنایی با ساختار و چگونگی تهیه طرح یادگیری، شیوه ثبت تجربیات و واکاوی آن، ساختار گزارش	تبیین مسأله، تحلیل موقعیت، اجرای طرح یادگیری، چگونگی



تکالیف	مباحث هفتگی	زمان بندی
گردآوری اطلاعات، تحلیل و تفسیر داده‌ها	کنش پژوهی، زمان بندی سمینارها در سطح مدرسه و واحد آموزشی، چگونگی ارزیابی از عملکرد دانشجو	
تحلیل محتوای کتاب درسی، طراحی فعالیت، تهیه گزارش کنش پژوهی	تدریس محتوای کتاب درسی، نظارت استاد راهنما بر فرآیند کنش پژوهی، ثبت و ضبط بازخوردهای استاد راهنما و معلم توسط دانشجو	جلسه دوم تا شانزدهم

طرح یادگیری باید مفاهیم و مهارت‌های کتاب درسی را مورد توجه قرار دهد و پیامدهای یادگیری را بررسی کند. همچنین مراحل ذیل را مورد توجه قرار دهد: برقراری ارتباط، تجربه کردن، به کار بستن، به اشتراک گذاشتن، انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید. همچنین «مواد/ منابع آموزشی موردنیاز/ تدارک دیدن فضای یادگیری، روش بازخورد دادن به دانش‌آموزان در فرآیند یادگیری و سنجش آموخته‌ها/ سنجش عملکرد» مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این موارد، کنش پژوهی فردی، تأمل و واکاوی تجربیات حرفه‌ای، که شامل تبیین من حرفه‌ای دانشجو معلم، واکاوی فرآیند عمل حرفه‌ای، ارزیابی نقاط قوت و ضعف و اتخاذ تصمیمات برای موقعیت بعدی است، باید مورد توجه قرار گیرد.

راهبردهای تدریس و یادگیری

راهبردهای تدریس در کارورزی ۳، مانند کارورزی ۱ و ۲ است و سمینارها به صورت مشارکتی و گفتگویی برگزار می‌شود.

منابع آموزشی

منبع اصلی کارورزی ۳ نیز همان منبع کارورزی ۱ و ۲ است.

راهبردهای ارزشیابی یادگیری

ارزشیابی یادگیری و شیوه امتیازدهی کارورزی ۳ مانند ارزشیابی ۱ و ۲ بوده بر مبنای ۱۰۰ به این شرح است: شرکت فعال در جلسات کلاسی، سمینارها و مدرسه ۲۰ امتیاز، گزارش‌های عملکردی مرحله‌ای ۳۰ امتیاز، گزارش کنش پژوهی فردی ۳۰ امتیاز و دفاع در جلسه پایانی ۲۰ امتیاز. حد نصاب قبولی در درس کارورزی ۳، کسب حداقل ۷۰ درصد امتیاز یا نمره ۱۴ می‌باشد. سایر مقررات ارزشیابی و نمره‌دهی نیز مانند کارورزی ۱ و ۲ است (همان: ۲۹-۲۸).

سرفصل کارورزی ۴

معرفی درس و منطق آن

مشخصات درس: نوع درس: کارورزی، تعداد واحد: ۲، زمان درس: ۱۲۸ ساعت، پیش‌نیاز: کارورزی ۳، طراحی واحد یادگیری، نحوه آموزش: مشترک، اهداف / پیامدهای یادگیری: تحلیل



محتوای برنامه درسی / کتاب درسی و طراحی، اجرا و ارزیابی واحد یادگیری، ثبت و واکاوی تجربیات در فرآیند درس پژوهی و گزارش آن.

نکات مهم کارورزی ۴ عبارتند از: دانشجو معلم در نقش معلم به عنوان برنامه ریز درسی (مجری فعال) حاضر شده، ضمن تحلیل برنامه درسی، طراحی، تولید، اجرا و ارزیابی واحد یادگیری با استفاده از رویکرد طراحی معکوس (Backward design)، به دور نظام حافظه محور و مکانیکی و با توجه به شیوه مشارکتی عمل می کند.

شایستگی اساسی	سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳
طراحی و تولید	طراحی و تولید واحد یادگیری با توجه به استانداردهای برنامه درسی بدون توجه به پیوند موضوعات مختلف در درون یا بیرون حوزه یادگیری	طراحی و تولید واحد یادگیری با توجه به استانداردهای برنامه درسی حول مفاهیم و مهارت‌های اساسی با توجه به پیوند موضوعات مختلف در درون یا بیرون حوزه یادگیری	طراحی و تولید واحد یادگیری با توجه به استانداردهای برنامه درسی حول مفاهیم و مهارت‌های اساسی با توجه به پیوند موضوعات مختلف در درون یا بیرون حوزه یادگیری و ایجاد فضای گفتگو برای معلمان
هدایت فرآیند یادگیری	هدایت فرآیند یادگیری بدون تمرکز بر پرسش اساسی / مسأله نبود فرصت‌های یادگیری در موقعیت	امکان طرح تجربیات دانش آموزان حول پرسش اساسی / مسأله طرح شده پاسخگویی دانش آموزان به تکالیف یادگیری / عملکردی پیش بینی شده نشان دهنده درک عمیق آنان نسبت مفاهیم و مهارت‌های اساسی	هدایت فرآیند یادگیری متمرکز بر پرسش اساسی / مسأله طرح شده پاسخگویی و به اشتراک گذاری تجربه‌های دانش آموزان حول ایده کلیدی و درک عمیق مفاهیم و مهارت‌های اساسی
تأمل حرفه‌ای	بررسی و واکاوی تجربه‌ها در طول دوره کارورزی بدون تبیین آنها	بررسی و واکاوی تجربیات در طول طراحی، تولید، اجرا واحد یادگیری با مشارکت معلمان و درک عمیق ابعاد عمل حرفه‌ای	بررسی و واکاوی تجربه‌ها در طول طراحی، تولید و اجرای واحد یادگیری با مشارکت معلمان و درک عمیق ابعاد عمل حرفه‌ای تأثیر گفتگوی حرفه‌ای با معلمان / هم‌قطاران و



انعکاس آن در بهبود عملکرد بازتعریف سبک تدریس خود	تأثیر گفتگوی حرفه‌ای با معلمان/ هم‌قطاران و انعکاس آن در بهبود عملکرد		
ارائه گزارش پایانی برای انعکاس توسعه حرفه‌ای درباره عملکرد خود و تأثیر آن بر دانش‌آموزان و تبیین و تفسیر داده‌ها با روش کُدگذاری	ارائه گزارش از اجرای واحد یادگیری براساس سطح تأثیرگذاری بر عملکرد دانش‌آموزان در فرآیند درس پژوهی با روش کُدگذاری محوری	ارائه گزارش بدون تحلیل و تفسیر آن بر مبنای شواهد تجربی و مستندات کافی در فرآیند درس پژوهی	تدوین و ارائه گزارش

فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن

تکالیف	مباحث هفتگی	زمان‌بندی
طراحی واحد یادگیری، اجرا و ارزیابی میزان اثربخشی آن، جلب مشارکت معلمان در فرآیند اجرا، ثبت و واکاوی تجربه‌ها توسط دانشجو معلم، بازبینی و بازاندیشی تصمیمات	درک عمیق‌تر از توانایی‌ها، رویارویی با چالش‌ها، تحلیل موقعیت کلاس درس، طراحی، تولید و اجرای فعالیت یادگیری، آشنایی با درس پژوهی، تشکیل تیم درس پژوهی، استخراج مفاهیم و مهارت‌های اساسی کتاب درسی، گردآوری و تحلیل داده‌ها، کشف نقاط کور در طراحی، اجرا و اصلاح، تحلیل عملکرد	جلسه اول
طراحی تکالیف یادگیری و عملکردی، مطالعه موقعیت و شناسایی ظرفیت، تولید مواد آموزشی، هدایت فرآیند یادگیری در مدرسه	بر عهده گرفتن مسئولیت تدریس، نقد و ارزیابی درس پژوهی، ارزیابی راهبردها و راهکارها (فعالیت‌های یادگیری، تکالیف عملکردی)، مشارکت، گفتگو و کار گروهی	جلسه دوم تا شانزدهم

ساختار طراحی واحد یادگیری نیز دارای این مراحل است: «منطق واحد یادگیری، شایستگی‌های مورد انتظار، ایده کلیدی — که واحد یادگیری حول آن سازماندهی می‌شود — مفاهیم و مهارت‌های اساسی، طرح پرسش‌های اساسی، ملاک‌های سنجش و سطوح عملکرد



دانش‌آموزان، تعیین شواهدی برای ارزیابی عملکردی و معیارهای ارزیابی تولیدات یادگیرندگان، فرصت‌های یادگیری (سازماندهی فعالیت‌های یادگیری و تکالیف عملکردی)، تکالیف یادگیری، جبرانی، تکمیلی، توسعه‌ای، انواع راهکارهای سنجش و راهکارهایی برای بررسی بدفهی‌های یادگیرندگان.»

تأمل و واکاوی تجربه‌های حرفه‌ای نیز دارای مراحل زیر است: «تعیین هدف، بررسی پیش‌بینی‌ها، روشن نمودن موانع و محدودیت‌ها و راه‌حل‌ها، طراحی و تولید واحد یادگیری، تأملات و تعدیل‌ها در فرآیند اجرا، تحلیل و تفسیر نتایج یادگیری دانش‌آموزان، تحلیل و تفسیر نتایج کسب شده در گروه معلمان، واکاوی یادداشت‌های تأملی و تجربه‌های حاصل از نشست‌ها و فرآیند گفتگوی حرفه‌ای با معلمان/ همقطاران و اتخاذ تصمیمات برای آینده حرفه‌ای.»

شیوه اجرای سمینارها نیز مانند دوره‌های قبل در سطح مدرسه و واحد آموزشی به صورت مشارکتی است و انواع سمینار مانند کارورزی ۳ برگزار می‌شود.

راهبردهای تدریس و یادگیری

راهبردهای تدریس و یادگیری مانند سایر دوره‌های قبلی است.

منابع آموزشی

منبع اصلی همان منبع دوره‌های قبلی است.

راهبردهای ارزشیابی یادگیری

چارچوب ارزشیابی مانند کارورزی ۳ است. امتیاز درس کارورزی بر مبنای ۱۰۰ و به شرح زیر محاسبه می‌شود: شرکت فعال در جلسات کلاسی، سمینارها و مدرسه ۲۰ امتیاز، گزارش‌های عملکردی تعاملات در سطح مدرسه ۲۰ امتیاز، طراحی، تولید و اجرای واحد یادگیری ۲۰ امتیاز و گزارش درس پژوهی ۲۰ امتیاز و دفاع در جلسه پایانی ۲۰ امتیاز. حد نصاب قبولی در درس کارورزی ۴، کسب حداقل ۷۰ درصد امتیاز یا نمره ۱۴ می‌باشد. سایر مقررات مانند دوره‌های قبلی است (همان: ۳۹-۳۸).

نتیجه‌گیری

به‌طور خلاصه می‌توان گفت در دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان موضوعات و مهارت‌های ذیل مورد توجه است:

۱. کارورزی ۱: روایت‌پژوهی، مشاهده و توصیف، کُدگذاری، بازاندیشی و گزارش‌نویسی.
۲. کارورزی ۲: روایت‌پژوهی، مشاهده و توصیف، کُدگذاری، بازاندیشی و گزارش‌نویسی.
۳. کارورزی ۳: طراحی آموزشی، طراحی فعالیت، کُدگذاری، بازاندیشی، کنش‌پژوهی و گزارش‌نویسی.



۴. کارورزی ۴: طراحی آموزشی، طراحی فعالیت، بازنمایشی، درس پژوهی، سبک‌شناسی تدریس و گزارش‌نویسی.

از این رو در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان مهارت‌های بازنمایشی، گزارش‌نویسی، روایت پژوهی، مشاهده و توصیف، گذرانی، طراحی آموزشی؛ طراحی فعالیت، درس پژوهی و کنش پژوهی مورد توجه است.

در جدول زیر می‌توانید دورنمایی از منطق کارورزی ۱ تا ۴ را مشاهده کنید. همچنین شایستگی‌ها و مهارت‌هایی که در این برنامه مورد توجه است، غربال شده است.

دورنمایی از منطق درس کارورزی ۱ تا ۴				
سطح ۱، ۲، ۳	کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
شایستگی‌ها و توانایی‌های نهایی مورد انتظار دانشجو معلم	۱. توصیف موقعیت ۲. گزارش آموزشی، عاطفی، ساختاری، فیزیکی ۳. گذرانی ۴. مشاهده تأملی ۵. واکاوی تجربه‌ها و روایت‌ها	۱. توصیف موقعیت ۲. تحلیل موقعیت ۳. گزارش عملکردی ۴. گذرانی ۵. شناسایی و تبیین مسأله ۶. واکاوی تجربه‌ها و یافته‌ها	۱. طراحی فعالیت ۲. گزارش‌نویسی ۳. گذرانی ۴. کنش پژوهی ۵. تحلیل برنامه/ ۶. بازنمایشی در قالب کنش پژوهی	۱. طراحی فعالیت ۲. گزارش‌نویسی ۳. درس پژوهی ۴. سبک‌شناسی تدریس ۵. بازنمایشی در فرآیند درس پژوهی
مهارت‌های مورد نیاز	۱. روایت پژوهی ۲. مشاهده و توصیف ۳. گذرانی ۴. بازنمایشی ۵. گزارش‌نویسی	۱. روایت پژوهی ۲. مشاهده و توصیف ۳. گذرانی ۴. بازنمایشی ۵. گزارش‌نویسی	۱. طراحی فعالیت ۲. کنش پژوهی ۳. گذرانی ۴. بازنمایشی ۵. گزارش‌نویسی	۱. طراحی فعالیت ۲. درس پژوهی ۳. سبک‌شناسی تدریس ۴. بازنمایشی ۵. گزارش‌نویسی

پیشنهادات:

- نظریه‌های پایه آن باید بیشتر تبیین گردد، به ویژه یادگیری تجربی، مشاهده‌ای و مشارکتی.
- نظریه بازنمایشی برای تربیت معلم فکور در رأس برنامه کارورزی قرار گیرد.
- نظریه‌پردازی و نظریه‌ورزی باید با یکدیگر تلفیق گردد تا نقش نظر و عمل مشخص شده و پیوند میان آن دو مستحکم گردد.
- نگارش تأملی به عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های کارورزی ۱ تا ۴ مورد توجه قرار گیرد.



- مبانی و مهارت‌های روایت‌نویسی و گزارش‌نویسی و مرز بین گونه‌های مختلف نوشتار تبیین گردد.

منابع:

- سرفصل دروس کارورزی؛ دوره‌های کارشناسی پیوسته. (۱۳۹۶). معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی، دانشگاه فرهنگیان.
- صادقی، علیرضا، هدایتی، اکبر و میثاقی‌فر، الهه. (۱۳۹۶). شناسایی حوزه‌ها، ابعاد و نشانگرهای کیفیت نظام تربیت معلم ایران. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم. سال اول. شماره دوم. تابستان.
- جعفریان، وحیده و محمودی، فیروز. (۱۳۹۸). پدیدارشناسی تجارب معلمان راهنمای کارورزی از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. فصلنامه علمی پژوهی تدریس پژوهی، سال هفتم. شماره دوم. تابستان. صفحات: ۶۹-۵۴.
- فقیری، محمد. (۱۳۹۸). کتاب معلم. جلد اول. مهارت‌های پایه؛ مشاهده، توصیف، بازاندیشی، گزارش‌نویسی، کدگذاری، روایت‌پژوهی. تهران: انتشارات دستان.
- فقیری، محمد. (۱۳۹۸). کتاب معلم. جلد اول. مهارت‌های پیشرفته؛ طراحی آموزشی، تدریس عملی، مدیریت کلاس، آموزش پژوهی، درس‌پژوهی، اقدام‌پژوهی، نظارت آموزشی. تهران: انتشارات دستان.
- کنعانی، مریم، حسنی، رفیق و محمدی، مجید. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مولفه‌های توسعه حرفه‌ای مبتنی بر تیم معلمان: مطالعه اسنادی. مجله تعلیم و تربیت. شماره ۲. شماره پیاپی ۱۵۴. سال سی و نهم. تابستان. صفحات ۱۶۰-۱۳۹.
- ملکی، صغری، احمدی، غلامعلی، مهرمحمدی، محمود و امام جمعه، سید محمد رضا. (۱۴۰۰). ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم. شماره ۱۳۸. صفحات: ۸۲-۶۲.
- Boud, D., Keogh, R & Walker, D. (1985). Reflection: Turning Experience into Learning, London: Routledge Publication.
- Bukaliya, Richard. (2012). Assessing the Effectiveness of Student Representative Councils in Open and Distance Learning: A Case for Zimbabwe in Open University, International Journal on New Trends in Education and their Implications, issue 1, article 13.
- Collins, A. B. (2002). Gateway to the Real World, Industrial Training: Dilemmas and Problems, Tourism Management, 23: 93-96.
- Gault, J., Leech, E., Duay, M. (2010). Effects of Business Internships on Job Marketability: the Employers` Perspective, Education and Training, 52(1), 76-88, Retrieved from http://digitalcommons.wcupa.edu/mark_facpub/2.
- Groenendijk, Tolito, et al.(2011). The Effect of Observational Learning on Students` Performance, Processes and Motivation in Two Creative Domains, British journal of Educational Psychology.
- Hatch, J.Amos. (2002). Doing Qualitative Research in Education Settings, SUNY press.



- Javanbakht, ZabihOllah. (2014). Attitudes of Iranian Teachers and Students toward Internship, *Journal of Applied Linguistics and Language Research*, Volume 1, Issue 1, 87-99.
- Lyons, N. (1998). Reflection in Teaching: Can it Be Developmental?, *Teaching Portfolios in Teacher Education*, Vol. 25, No. 1, 115-127.
- Merritt, R.D.(2008). Student internship, EBSCO Research Starters. EBSCO publishing Inc.
- Rodgers, Carol. (2002). Defining Reflection: Another Look at John Dewey and Reflective Thining, [Teachers College Record](#) ,104 (4), 842-866.
- Ruhanen, Lisa, Breakey, Noreen & Robinson, Richard N.S. (2013). A Tourism Immersion Internship: Student Expectations, Experiences and Satisfaction, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 13 (1), 60–69.
- Salerni, Anna.(2014). Narrative Writing and University Internship Program, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, No. 140, 133-137.
- Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., Bandedaly, A., & Battaglia, A. (2014). *What Is an Internship? An Inventory and Analysis of Internship Opportunities Available to Ontario Post Secondary Students*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.