



## واکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی

## The Analysis Experiences Curriculum Internship: The Conceptual Model

صادق زارع صفت<sup>۱</sup>

S. Zaresefat

**Abstract:** This aim of the current research was presenting a conceptual model based on living experiences of internship curriculum. The research approach was qualitative and phenomenological. The instrument for data collection was a semi-structured interview and research data was gathered from 24 student-teachers, 15 Supervisor and 18 teacher-educator from different departments. The content of the living experiences of those groups was analyzed according to Colaizzeri pattern. The research results showed the categories of curriculum internship experiences. Among Supervisor, 4 categories of knowledge, attitudes, organization and interaction, among teacher-educators, 3 categories including attitude, organization and interaction, and lastly among students-teachers 5 categories of cognitive, emotional, attitude, behavioral, interactions was developed. At the end of the research five points was proposed for improvement of the quality of internship curriculum.

**Keywords** curriculum internship, internship, issues implementation of curriculum

چکید: این پژوهش با هدف واکاوی تجرب

زیست شده برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پرداخته است تا در سایه چنین تلاشی به تدوین الگویی مفهومی دست یابد. این پژوهش رویکردی کیفی و پدیدارشناسانه دارد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته‌ای بود که داده‌های آن بر اساس تحلیل محتوا و الگوی کلایزیری در میان ۲۴ نفر دانشجو - معلمان، ۱۵ نفر استاد راهنمای و ۱۸ نفر معلم راهنمای از گروه‌های مختلف آموزشی استخراج شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که مسائل برنامه درسی کارورزی در شبکه‌ای از مقولات قرار می‌گیرند، در بخش اساتید راهنمای کارورزی در مجموع ۴ مقولهٔ شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی، در بخش معلمان راهنمای ۳ مقوله سازمانی، نگرشی و تعاملاتی، در بخش کارورزان ۵ مقولهٔ شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری، تعاملاتی و مقولهٔ سایر مسائل تدوین گردیده است. در انتها نکاتی جهت بهبود کیفیت برنامه درسی کارورزی پیشنهاد شده است.

**واژگان کلیدی:** برنامه درسی کارورزی، مسائل اجرای برنامه درسی، تجربه زیسته

دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه تهران و مدرس دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید بهشتی

مشهد، ریانامه: [zaresefat@ut.ac.ir](mailto:zaresefat@ut.ac.ir)

## مقدمه و بیان مسئله

تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، آرمان هر نظام آموزشی است. یک نظام آموزشی کارآمد، با پژوهش اثربخش موجب ارتقاء رشد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه می‌شود. جامعه برای پژوهش افراد شایسته، نیازمند نظام آموزشی و پژوهشی کارآمدی است تا بتوان با به کارگیری درست اجزا و عناصر برنامه درسی؛ اعم از مواد درسی، دانش آموز، وسائل آموزشی، فضا و...، اهداف مورد نظر نظام آموزشی را به بهترین شکل تحقق بخشد. در این میان، نظام تربیت معلم، نقش اساسی و مهمی در تربیت دانشجو - معلمان جهت آماده سازی آنها برای این رسالت خطیر پژوهش افراد شایسته، بر عهده دارد.

رشته‌های مختلف دانشگاهی در دانشگاه فرهنگیان با توجه به اهداف بلندمدت و رسالت دانشگاه در تربیت نیروی توانمند و کارآمد، دروس مختلفی را در دو بخش عمومی و تخصصی ارائه می‌کنند و دانشجو - معلمان می‌بایست در پایان دو سال آموزشی خود، به تجربه عملی معلمی از طریق برنامه درسی کارورزی<sup>۱</sup> بپردازند. تقویت بنیه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در ابعاد محلی و ملی از عمدۀ ترین الزامات توجه به ایجاد یک نظام هدفمند در مقوله تربیت معلمان جدید در دنیای مدرن است (مریت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸ و یانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ ۲۰۰۹). از منظر تانجلالا<sup>۴</sup> در یادگیری دانشگاهی و آموزشگاهی باید با ترکیب مشخص از یادگیری عملی به منظور تلفیق کردن نظریه و عمل باشد. ترکیب و تلفیق می‌تواند از طریق ابزارها و روش‌های واسطه‌ای مانند کارورزی‌های علمی صورت گیرد (مور<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳).

بنابراین کارورزی یک اصطلاح رایج در حوزه آموزش و پژوهش تجربی یا یادگیری تجربی (بوکالیا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) و یا موقعیتی (شون<sup>۷</sup> ۱۹۹۲ به نقل از امام جمعه و مهر

- 
1. Internship
  2. merrit
  3. Yang
  - 4 . Tynjälä,
  - 5 . Moore
  6. bukaliya

## واکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

محمدی، ۱۳۹۰) است که دانش و نظریه دانشگاهی با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می‌گردد. کارورزی تجارب مبتنی بر کار (گلرین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ قادری و دیگران، ۱۳۹۵)، پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی (کولین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ رهلینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶)، نوعی الگوی تفکر درکنش (سالرین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) و یا بهتر است بگوییم «پل میان نظریه و عمل» است (بوکالیا، ۲۰۱۲) و این برنامه فرصت مناسبی است تا دانشجو – معلمان با حضور در میدان عمل و تجربه، ضمن ارزیابی عینی و کاربردی نمودن آموخته‌های نظری کلاس‌های درسی، با دنیای واقعی کار نیز آشنا شوند (حسینی، ۱۳۹۲؛ گاولت و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). به این منظور، باز مهندسی سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست‌های مناسب برای ارتقای شیوه‌های جذب، تربیت و حفظ معلمان در آموزش و پژوهش پیشنهاد شده است (سنده تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

برای حرفه‌ای کردن دانشجو – معلمان نیاز است که از «فن آموزی حرفه‌ای» استفاده شود. فلسفه فن آموزی حرفه‌ای گویای این است که شیوه‌های سنتی معلمان مطلوب نیست؛ چون جرأت و توانایی تغییر و تجربه کردن را به معلمان نمی‌دهد (رؤوف، ۱۳۸۶). آموزش کارورزی قبل از اتمام دوره به دانشجو – معلمان می‌تواند به شکل معناداری احساس کارآمدی آن‌ها را از طریق نمایش رویکردهای نوین آموزشی در کلاس درس و پرداخت عملی (استیوارت، آلن و بای<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱)، اعتماد به نفس (بریچ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰) و همچنین مهارت‌های بین فردی و ارتباطی (سپ و زانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹) را افزایش دهد.

- 
- 1 .Shoun
  2. Geralyn
  - 3 .kollin
  - 4.rehling
  5. salerni
  - 6 .Gault and ect
  7. Stewart, T., Allen, K., &Bai, H.
  8. Birch and ect
  - 9 .Sapp and Zhang

به نظر می‌رسد با توجه به این نکته که برنامه کارورزی فرصت به تجربه گذاشتن آموخته‌ها و تعمیق تجربیات و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای را فراهم می‌کند، باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان علمی - پژوهشی به دنبال ایجاد جریان نو در حوزه نظریه و عمل در تربیت معلم بادانش و بینش کارآمد است (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳). در سرفصل آموزشی تدوین شده ماده ۲۳ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان برای این درس اولویت‌هایی چون: «برقراری پیوند میان نظر و عمل در چارچوب انگاره معلم فکور (درک مسائل مرتبط با موقعیت)؛ درک پیچیدگی‌های کلاس درس و درونی ساختن نیاز به بهبود مستمر کیفیت تدریس؛ شناخت ظرفیت‌ها و محدودیت‌های دانش نظری در حل مسائل عملی تدریس؛ کسب توانمندی‌های پژوهندگی (مسئله شناسی و حل مسئله) در ظرفیت فردی (معلم پژوهشگر)؛ کسب توانمندی پژوهندگی (شناسایی ظرفیت گروهی درس پژوهی) و آشنایی با قواعد و هنگارهای تربیت معلم و آمادگی برای پذیرش و بهبود آن» مدنظر است (سرفصل آموزشی کارورزی، مصوب ۱۳۹۴).

با توجه به چیرگی حوزه عمل و نظر در فعالیت‌های تربیتی به نظر می‌رسد توجه به برنامه درسی کارورزی دانشجو - معلمان، می‌تواند به تسهیل ورود آن‌ها به میدان عمل اصلی کمک کند. البته همان‌طور که شواب<sup>۱</sup> (۱۹۷۱) اشاره می‌کند، نظر به حوزه فکر و ذهن اشاره دارد و آن چیزی که بیش از همه مدنظر است، پرورش معلمانی فکور است تا در موقعیت‌های عملی و واقعی بتوانند تجارب و اندیشه‌های ارزشمندی را بروز دهند (لوین،<sup>۲</sup> ۲۰۰۶) و این مؤلفه‌ها شامل کاراندیشی (عمل تأملی)، گزینه‌سنگی و نگاه چندکانونی است (قادری و دیگران، ۱۳۹۵ به نقل از شواب، ۱۹۷۱). از سویی حوزه طراحی برنامه‌های درسی با اجرای آن فاصله دارد. چه بسا برنامه‌هایی که در زمان طراحی (مهندسی) برنامه تدوینی مطلوب داشته است ولی در زمان اجرا با شکست مواجه شده

1 .Schwab  
2. Levine.

## واكاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

است. از سویی برنامه آماده‌سازی نوعلمان موفق، عمیقاً در روابط حرفه‌ای در میان مدیران مدارس، نظارت بالینی دانشکده، دانشجویان تربیت‌علم و سرپرستان دانشگاه ریشه دارد (راهنمای کارورزی دانشجو - معلمان آمریکا، ۲۰۱۵)؛ بنابراین شناخت بستر برنامه می‌تواند در درک دشواری‌ها و پیچیدگی‌های اجرای برنامه مؤثر باشد و با شناسایی مسائل درگیر با آن، بتوان در بهبود و اجرای مطلوب برنامه گام‌هایی عملی برداشت.

تاتاری و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی مسائل کارورزی در ایران پرداخته‌اند. آن‌ها مسائل را به دو دسته مشکلات ناشی از دانشگاه‌ها شامل عدم حضور استاد راهنمای، کمبود منابع اطلاعاتی و نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی و مشکلات ناشی از کار که مربوط به پذیرش، نداشتن مسئول و امکانات رفاهی، تقسیم‌بندی نموده‌اند.

حداد و خروشی (۱۳۹۵) به بررسی فرصت‌های کارورزی از منظر دانشجو - معلمان پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که کارورزی سبب از بین رفتمن استرس‌های شغلی، شیوه برخورد با دانش‌آموزان، نظم‌دهی مشاهدات و از سویی کمبود زمان مناسب و تعیین شده‌ای برای اجرا وجود دارد.

فیضی و دیگران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیرات کارورزان بر دانش‌آموزان مدارس پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که در بُعد آموزشی بر روی افت تحصیلی، جبران عقب‌ماندگی‌های آموزشی، یادگیری دانش‌آموزان، کاهش توجه دانش‌آموز به درس و کاهش توجه معلم به دانش‌آموز تأثیر چندانی ندارد، اما خلاقیت و کارگروهی را در بین دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد. طبق این آمار حضور کارورز در کلاس باعث بهبود رفتارهای تربیتی و بی‌نظمی دانش‌آموزان نخواهد شد و درنهایت حضور کارورز در کلاس روحیه برقراری ارتباط و جلب توجه و خودنمایی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد. این حضور بر روی حل مشکلات اجتماعی، تعارض در یادگیری، کم‌رویی، استرس و اضطراب و مسئولیت‌پذیری تأثیری ندارد اما از نظر مذهبی و رشد اجتماعی تأثیر بسزایی دارد.

زارع کردیانی و دیگران (۱۳۹۵) به بررسی نقش معلم راهنمای در مدارس در میان ۱۲۰ نفر از دانشجو - معلمان پرداخته‌اند. از منظر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، معلمان راهنمای در رفتار تعاملی، علمی و نگرشی نویمعلمان تأثیر بسیار زیادی دارند.

جمشیدی توانا و دیگران (۱۳۹۵) با مطالعه پدیدارشناسانه روی ۲۲ نفر از دانشجو - معلمان که کارورزی ۳ را گذرانده بودند، از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته نشان دادند که مریبی به عنوان فردی تأثیرگذار در دنیای حرفه‌ای دانشجو - معلمان، می‌تواند در توسعه شایستگی آنان بیشتر مداخله داشته باشد و نقش آنان را به مقلد، شریک تجارت و به شکل مجموعه‌ای از بازاندیشی‌ها نشان می‌دهد.

توندرا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در تحقیق خود با عنوان رویکردهای جدید برای آماده‌سازی معلمان برای کاربرد فناوری آموزشی به این نتایج دست یافتند که کارورزان حرفه معلمی از نظر روحی و روانی، آمادگی بسیار زیادی در جهت به کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی در فرایند تدریس را کسب نمی‌کنند؛ بنابراین ضرورت دارد که در زمان تحصیلی‌شان برنامه‌های آموزشی لازم در خصوص فناوری اطلاعات و ارتباطات پیش‌بینی شود تا صلاحیت‌های لازم را برای ادغام فناوری در فرایند تدریس و یادگیری به دست آورند.

تحقیقی که توسط سوزان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) به عنوان رساله دکتری اش در خصوص اثرات تجربه کارورزی بر آمادگی خود ادراکی برای تدریس در یک جامعه قوی از نظر فناوری انجام شد، نشانگر این بود که عدم انگیزه لازم در برخی از مدیران مدارس و معلمان راهنمای برای همکاری با دانشجو معلمان، عدم استفاده از روش‌های نوین در تدریس و عدم انتقال تجربیات به دانشجویان و عدم برقراری اعتماد متقابل بین برخی معلم‌ها با دانشجویان از موانع بهبود کیفیت کارورزی بر شمرده شده است.

1 . Tondeura and ect

2 . Suzanne

و اکاواهی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

حال<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه خود اعلام نمود که با انجام کارورزی، ورود به عرصه شغلی، به یک هدف روش تبدیل می شود و نکته مهم دیگر اینکه زمان کارورزی بسیار حائز اهمیت هست یعنی برنامه کارورزی باید به موقع شروع و به موقع پایان یابد.

بو کاری<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی نقش نظارتی استاد و معلم راهنمایی بر کیفیت دوره های تمرین علمی کارورزان را بسیار مهم ارزیابی کرده و پیشنهادهایی چون درک واضح و روشن تری از نقش دانشگاه در آموزش معلم، همکاری بهتر و کامل تری میان دانشگاه و مدرسه، دعوت به همکاری و همیاری از همه افراد برای مدیریت مؤثر، تحکیم عملی مهارت های آموخته شده نومعلمان و آشنایی نومعلمان با فرآیندهای مدیریتی و اداری را جهت افزایش کیفیت این دوره ها بیان نموده است.

بررسی های انجام گرفته در این خصوص نشان می دهد که پژوهشی منسجم دال بر مشکلات کارورزی در دانشگاه فرهنگیان فعلی وجود ندارد.<sup>۳</sup> لذا این پژوهش از حیث بدیع بودن برتری دارد؛ بنابراین سؤال محوری این است که مشکلات و مسائل برنامه درسی کارورزی از نظر دانشجو - معلم، استاد راهنمایی و معلم راهنمایی، چگونه زیست شده است؟ بر همین مبنای سؤالات فرعی زیر مورد توجه است:

۱. مسائل پیش روی در اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی از دیدگاه دانشجو -

معلمان چیست؟

۲. مسائل پیش روی در اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی از منظر معلمان

راهنمایی چیست؟

۳. مسائل پیش رو در اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی از منظر استاد راهنمایی

چیست؟

## روش پژوهش

---

1.Hall

2.Bukaliya

<sup>۳</sup> پژوهش ملایی نژاد و ذکاوی (۱۳۸۷) به دلیل عدم تطابق با ساختار دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۲ به بعد) در این قسمت مورد توجه قرار نگرفته است.

این پژوهش رویکردی کیفی و روشی پدیدارشناسانه دارد. پدیدارشناسی روشی است که در آن به توصیف «چیستی» و «چگونگی» پدیده تجربه افراد، بر اساس تجارب آنها به توضیح، تجزیه و تحلیل و توصیف پدیده می‌پردازد (کالری و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). بر همین اساس چارچوبی نظری و از قبل تعیین شده‌ای استفاده نشد تا مشخص گردد که مشکلات کارورزی از منظر دانشجو معلمان، استاد راهنمای و معلمان راهنمای چیست، بنابراین از پرسش محوری زیر استفاده شد؟

- به نظر شما چه مشکلاتی فرا روی اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی وجود دارد؟

در این پژوهش تعداد ۲۴ نفر دانشجو-معلم، ۱۵ نفر استاد راهنمای و ۱۸ نفر معلم راهنمای از گروه‌های مختلف درسی به صورت هدفمند به شیوه چندگانه انتخاب شدند. در مرحله نخست شیوه هدفمند ملاک محور مطرح بود و در گام بعدی شیوه نمونه‌گیری موارد عادی انتخاب شد. در این شیوه از منظر بازرگان (۱۳۹۴) زمانی به کار می‌رود که افراد تجربه مشترکی در زمینه پژوهش داشته باشند. مصاحبه گروه‌های مختلف مشارکت کنندگان در ۴۵ دقیقه و با ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت مصاحبه با هر گروه تا حد اشباع پیش‌رفت.

ابتدا نگارنده کلیه داده‌های را پیاده‌سازی و سپس اعتباریابی نموده توصیف‌های شرکت کنندگان را مکرراً مطالعه کرده و بهمنظور درک این مفاهیم، با آنان هم احساس شد؛ سپس جملات و واژگان مرتبط با پدیده در دست مطالعه را استخراج کرد و به هر کدام از جملات استخراج شده معنی و مفهوم خاصی داد. بعد از مرور توصیفات شرکت کنندگان، مفاهیم مشترک درون دسته‌های خاص موضوعی قرار داده شد و جهت موافق نمودن مطالب با توضیحات اصلی تطبیق داده شد. در مرحله بعد، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل بدل گشت و در نهایت یافته‌های نهایی حاصل، بهمنظور اطمینان از موافق بودن آنها به شرکت کنندگان ارائه شد (ابوشوش<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲، به نقل از کلایزرسی<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸). بنا

1 Callary,C and RathwellS and W. Young,B  
1. Abu Shosha

## وَاکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

بر دیدگاه کوبا و لینکون (۱۹۹۴) به نقل از بازرگان (۱۳۹۴) اعتبار یافته ها بر اساس قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اعتماد و قابلیت تصدیق می باشد که در این بخش به وسیله تکنیک دلفی و سه سویه سازی روشی، نظریه ای و جمع اوری داده ها محقق شد.

مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر از گروههای مختلف درسی بودند که به سؤال محوری طرح شده پاسخ دادند. جدول ۱ ویژگی های مشارکت‌کنندگان را نشان می دهد:

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهشی

فرآوانی	گرایش / پایه تدریس	مشارکت‌کننده
۸	علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی و پیش‌دبستانی	دانشجو- علمایان
۴	دبيری ریاضی	
۲	دبيری الهیات	
۳	دبيری زبان انگلیسی	
۲	دبيری تربیت‌بدنی	
۲	دبيری زیست‌شناسی	
۱	دبيری عربی	استاد راهنما
۱	علوم تربیتی گرایش آموزش استثنایی	
۳	استاد راهنمای درس فیزیک متوسطه دو	
۴	استاد راهنمای درس فیزیک متوسطه اول	
۳	استاد راهنمای گروه مطالعات اجتماعی	
۴	استاد راهنمای گروه علوم تربیتی	
۱	استاد راهنمای گروه زبان و ادبیات فارسی	معلم راهنما
۳	پایه اول	
۲	معاون مدرسه	
۲	پایه سوم	
۳	پایه چهارم	

مشارکت‌کننده	گرایش / پایه تدریس	فراوانی
	پایه پنجم	۲
	پایه ششم	۳

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در مجموع ۲۴ نفر از دانشجوی معلمان درس کارورزی ۱ و ۳ را در ترم ۹۴ - ۹۵ انتخاب نموده بودند که از این تعداد ۸ نفر از گروه علوم تربیتی، ۴ نفر دبیری ریاضی، ۲ نفر دبیری الهیات، ۳ نفر دبیری زبان انگلیسی، ۲ نفر دبیری تربیت‌بدنی، ۲ نفر دبیری زیست‌شناسی و ۲ نفر دبیری استثنایی بودند. از گروه اساتید راهنمای ۳ نفر از گروه دبیری فیزیک و ۴ نفر دبیری فیزیک متوسطه اول، ۳ نفر گروه دبیری مطالعات اجتماعی، ۴ نفر گروه دبیری علوم تربیتی، ۱ نفر گروه بیرونی زیان و ادبیات فارسی بودند. مشارکت‌کنندگان معلم راهنمای در مقطع ابتدایی بودند که ۳ نفر از پایه اول، ۲ نفر معاون مدرسه، ۲ نفر پایه سوم، ۳ نفر پایه چهارم، ۲ نفر پایه پنجم و ۳ نفر از پایه ششم در این پژوهش مشارکت نمودند.

### ۳. گزارش یافته‌ها

#### - مسائل اساتید راهنمای

اساتید دوره راهنمایان آموزشی و ناظران فرآیند کارورزی هستند. آنان می‌توانند در شکل‌گیری فرآیندهای مناسب آموزشی، تأثیرات سازنده‌ای بر دانشجویان خود بگذارند. این بخش شامل ۴ مقوله اصلی است؛ این مقولات اصلی شامل موارد شناختی، سازمانی، نگرشی و تعاملی - ارتباطی‌اند. در بخش مقوله شناختی زیر، مقوله اصلی مربوط به عدم و یا کمبود مهارت‌های حرفه‌ای است. در این بخش اساتید به مواردی چون: ناتوانی در اجرای صحیح برنامه درسی، ناآشنایی با ساختار درسی، نبود تخصص در رشته کارورزی، عدم ساختار عملی - تئوری این درس با توانایی‌های مدرس، عدم مشارکت در برنامه‌های ارتقاء بخشی دوره و... اشاره نمودند.

در مقوله سازمانی که زیر مقوله آن فقدان دستورالعمل‌های جامع و مانع از سوی سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان است. اساتید به اجرای سلیقه‌ای برنامه‌ها، فقدان نظام ارزیابی و نظارت بالینی در موقع بروز مشکل، عدم دسترسی مناسب به دانشجو تأکید داشتند.

و اکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

مدارس کاروزان از منظر سازمانی به صورت پراکنده انتخاب شده و باعث می‌شود که دانشجو معلم در سر وقت حضور نیافته و روند نظارت بالینی آن ناکافی آید.

در مقوله نگرشی که متنکی بر آرای مجریان برنامه نسبت به درس کارورزی است و با توجه به حوزه‌های عملیاتی که به ناتوانی اساتید از درک دشواری‌های برنامه کارورزی اشاره دارد و نشان می‌دهد که آنان تجارت لازم در این خصوص را ندارند.

اساتید در نقش کنش‌گری متفکر که متوجه دانشگاه و آموزشگاه تحت پوشش است، به دو مسئله سلب مسئولیت و حمایت‌های ناکافی متولیان برنامه از آن‌ها، تأکید داشتند. ناتوانی در برقراری ارتباط سازنده، واگذاری مسئولیت‌ها به دانشجو، عدم انسجام و ثبات تعداد و نفرات دانشجو در ترم‌های متوالی با توجه به ساختار این درس، عدم ارائه تکالیف آموزشی در موعد مقرر از سوی کارورز، نبود امکانات و وسایل رفاهی برای بازدید، تعداد زیاد دانشجویان، انتساب مدیران ناآشنا با برنامه، عدم حمایت‌های همیارانه معلمان همیار از کارورزان، چینش نامناسب برنامه‌های درسی در مدارس و... از مهمترین مسائل مطرح شده اساتید بود. استادان راهنمای تربیتی و تخصصی کارورزان عنوان که «دانشجو- معلمان در مدارس کمتر مورد تأیید و حمایت واقع می‌شوند. مدیر آموزشگاه اغلب برنامه‌های درسی سبک و یا حتی روزهای تقلیل معلمان را زمانی که دانشجو- معلمان در مدارس هستند قرار می‌دهند، دانشجویان در هر ترم اساتید خود را تغییر می‌دهند، در نتیجه رابطه همیارانه با آنان به کلی قطع و باید از نو بنا شود. تعداد دانشجویان بعضاً با یک استاد به ۳۲ نفر می‌رسد و این امکان تداوم حضور میسر نمی‌گردد...»

#### مسائل معلمان راهنمای:

محور ارتباطی دانشجو- معلم و مدرسه، معلمان راهنما بوده و آنان هستند که تجارت مفیدی را در اختیار نومعلمان قرار می‌دهند. مصاحبه با معلمان راهنما در این بخش سه مقوله اصلی را که شامل نگرش نسبت به برنامه درسی کارورزی و فرد کارورز، مسائل سازمانی را که مبنی بر شرح وظایف و کنشگری آنان در آموزشگاه را شامل می‌شود.

در مسئله سازمانی معلمان راهنما به طور ضمنی به نبود نظام جامع پاسخگویی و بخشنامه‌ای و شرح مشخص وظایف نسبت به کارورزان اشاره می‌شود. آنان در مدرسه

بیشتر تحت سرپرستی مدیر این برنامه را در ساعات مازاد مدرسه اجرا می‌کنند. همچنین با توجه به حضور کارورز در مدارس عادی، این کار باعث تضعیف روحیه کارورز شده و ناتوانی در انتقال مناسب تجارب را به همراه خواهد داشت. این نگاه در مقوله تعاملاتی - ارتباطی به عدم پذیرش کارورز در ساعات آموزشی، واگذاری فعالیتهای نامناسب به کارورز، برخوردهای نامناسب و تن، بی‌تفاوت بودن نسبت به حضور کارورزان و... منجر می‌گردد.

### مسائل کارورزان

برنامه درسی کارورزی فرآیندی است که کارورزان در آن تجربه کنندگان اصلی و محوری برنامه درسی محسوب می‌شوند. نتایج مصاحبه‌های آنان در مقولات زیر دسته‌بندی شده‌اند:

#### ۱. مسائل شناختی

درک هر یک از دانشجو - معلمان در ابعاد شناختی شامل نحوه شناخت خود و محیط (بافت و زمینه) و ارتباطات با دانشآموزان در مدارس می‌شود. در این خصوص دانشجویی عنوان می‌کرد که «عدم شناخت دانشجو - معلمان از درس کارورزی که این شناخت می‌تواند دانشجو - معلمان را از سرگردانی و بلا تکلیفی و روزمرگی نجات دهد، شناخت از خود دانشجو به عنوان یک معلم که منجر به توانایی معلم در فعل آوردن توانایی‌های خود می‌گردد. برای مثال دانشجو معلم بعد از گذشت چند ترم توانایی‌های لازم خود را به عنوان یک معلم برای این حرفه شناسایی و درک نکرده است، شناخت روان‌شناختی دانشآموز و دروس دیگر از جمله روانشناسی تربیتی، مشاوره، کلیات و فنون تدریس بایستی از پایه‌ها و سنین مختلف در دانشجو - معلمان ایجاد شود، ولی متأسفانه عده‌ای از دانشجو - معلمان بدون شناخت کافی از روحیات و خلقيات دانشآموزان در سر کلاس حاضر می‌شوند که ممکن است این عدم شناخت مشکلاتی برای آن‌ها به وجود آورد»

#### ۲. مسائل عاطفی

## واكاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

این حوزه جنبه های روحی - روانی را تحت الشعاع قرار می دهد. در این خصوص موارد انگیزشی مهم ترین بخش را تشکیل می دهنند. از منظر آنان «دانشجویان در سر کلاس از اعتماد به نفس کافی برخوردار نیستند و دچار یک ترس و اضطرابی هستند که این مشکل در دانشجویان رشته های دبیری به دلیل نزدیک بودن سن آنها به سن دانش آموزان بیشتر به چشم می خورد»

### ۳. مسائل نگرشی

انگیزه ها موتور محرکه و نیروی بالقوه ای در بالفعل کردن مهارت های آنان است؛ اما این زمانی رخ می نماید که دانشجو انگیزه و نیاز کمتری در این خصوص داشته باشد. «برخی از دانشجو - معلمان به این واحد درسی به عنوان یک درس و واحد کم اهمیت و شاید هم بی اهمیت می نگردند که این نگرش آنها ممکن است بعد از تحصیل آنها یعنی در سر کلاس هایی که باید تدریس مستقل داشته باشند، مشکل زا شود...». اساتید راهنمای نیز به مواردی مانند مسئله زیر اشاره دارند «در مواردی دانشجویان در روزهای کارورزی خود در مدرسه حضور پیدا نمی کنند که اینها همه ممکن است به ضرر دانشجو - معلم تمام شود...».

### ۴. مسائل رفتاری / فرهنگی

وضع پوشش و نحوه گفتگوی دانشجو - معلمان تازه کار بر نحوه رفتارها و تعاملات آتی آنان با دانش آموزان تأثیرگذار خواهد بود. در این خصوص معلمان راهنمای گویند: «یکی از عوامل تعیین کننده شخصیت افراد، ظاهر و آراستگی آنها است، ولی متوفانه برخی از دانشجو - معلمان این موضوع مهم را نادیده می گیرند که این بی توجهی باعث لطمہ خوردن به شأن و شخصیت معلم می شود. به عنوان مثال مواردی بوده است که دانشجو - معلمان با لباس هایی که مناسب محیط فرهنگی مدرسه نبوده در مدرسه حاضر شده اند و با تمسخر دانش آموزان مواجه شده اند. با توجه به این که بافت فرهنگی دانشجویان که متأثر از پیشینه فرهنگی آنان است، متفاوت است می بایست آنان را نسبت به آگاهی های فرهنگی و بازشناسی ابعاد آن راهنمایی کرد».

## ۵. مسائل تعاملاتی ارتباطی

دانشجو - معلمان با افراد مختلفی در طول کارورزی در تماس خواهند بود که بعضی از این افراد تأثیرات مستقیم و غیرمستقیمی بر کار آنان خواهد گذاشت. در این خصوص می‌توان مسائل تعاملاتی را در موارد زیر خلاصه کرد؛ در محیط آموزشی مدرسه (مدیریت آموزشگاه، معلمان راهنمایی و کارکنان آموزشی)، ارتباطات با اساتید راهنمایی و ارتباطات سازمانی (رفتارسازی‌مانی دانشگاه فرهنگیان و رفتار سازمانی ناحیه / منطقه‌ای که کارورز خدمت می‌کند).

### ۶. محیط آموزشگاه

#### الف. مدیریت آموزشگاه

اغلب مدیران مدارس به کارورزان به دید خوبی نگاه نمی‌کنند و تلقی دانشجویان به عنوان یک عامل اضافی است. «برای مثال در برخی از مدارس مدیران و معلمان از حضور دانشجو - معلمان در مدرسه احساس راحتی نمی‌کنند و این امر باعث بی‌توجهی به ساعات ورود و خروج دانشجویان و تشویق آن‌ها به دیر آمدن و زود رفتن از مدرسه می‌شود. مدیران و معاونین در مدرسه با صرف نظر کردن از تشریح و توضیح قوانین، و آئین‌نامه‌های انصباطی - اداری و بخشنامه‌ها همکاری نکرده و اقداماتی برای آشنایی آن‌ها انجام نمی‌گیرد. همچنین عدم توجه به حیطه کاری دانشجویان و استفاده از آن‌ها جهت پر کردن خلاهای موجود در مدرسه از دیگر مشکلات عدم توجه مدیران به دانشجو - معلمان است که انتظار از آنان را در همکاری به تناسب توان دانشجو را کم می‌کند».

#### ب. معلمان راهنمایی

ابلاغ نشدن شرح وظایف دانشجو - معلمان به مدارس کارورزی آن‌ها که این ناهماهنگی سبب شده تا برخی از مدیران مدارس از دانشجو - معلمان در کلاس‌های بدون معلم و یا در امور مربوط به دفتر و ثبت نمرات استفاده کنند که این فعالیت‌ها در حیطه حرفة‌ای دانشجو - معلمان نیست. برخی از معلمان گمان می‌کنند که دانشجو - معلمان جاسوسانی

## واكاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

هستند که فرایند تدریس آن‌ها را به دانشگاه و... گزارش می‌دهند و این باعث از بین رفتن اعتماد بین آن‌ها می‌شود، به همین علت در حضور دانشجویان از تدریس طفره می‌روند و به درس‌هایی مانند املاء مشغول می‌شوند، بیگانه بودن دانشجویان با معلم راهنمای خود و عدم توانایی تطبیق خود با او در طی دوره کارورزی، باعث به وجود آمدن مشکلات عملهای از قبیل عدم توجه به روش تدریس و دیگر فعالیت‌های معلم و بیان نشدن سوالات و مشکلات پیش‌آمده برای هر دو خواهد شد. بیانگیزگی برخی از معلمان از پذیرفتن دانشجو و انتقال تجربیات خود به آن‌ها به علت تعلق نگرفتن هیچ‌گونه حق و حقوقی به آن‌ها در قبال آموختش به دانشجو. معلمان از دیگر مسائل این زمینه است.

## ج. کارکنان آموزشی

ناراحتی‌هایی که اغلب کارکنان ناکارآمد از وضع سازمانی دارند می‌تواند بر کارکرد آنان مؤثر باشد و در بعضی موارد رغبت دیگر کارکنان را نیز کاهش دهد. «عدم تمایل برخی از معلمان و مدیران از حضور دانشجو - معلمان در جمع آن‌ها در ساعت تفریح جهت آشنایی دانشجویان با فضای دفتر نیز بسیار به چشم می‌خورد. هم‌چنین اظهار نارضایتی برخی از معلمان از این شغل در حضور دانشجویان و از بین بردن انگیزه آن‌ها خواهد شد. برای مثال در جمع عده‌ای از معلمان صحبت‌هایی از قبیل کمبود حقوق و مزايا و نبود امکانات رفاهی و... باعث تضعیف روحیه آن‌ها خواهد شد. برخوردهای مصنوعی مدیران و معاونین برخی از مدارس با دانشآموزان خاطی نیز در این مورد مطرح است، گاه این مصنوعی بودن به صراحت در رفتار آنان آشکار است».

## د. ارتباط با استادید دوره

عدم ارتباط کافی و بالینی با شخص کارورز در طول دوره بسیار در کاهش کیفیت کار دانشجویان تأثیرگذار خواهد بود. استادید با توجه به تعدد زیاد دانشجویان فرصت کافی برای بررسی و سازمان دادن برنامه‌ها ندارند و یا کلاس‌های هماندیشی که جلسات بحث و گفتگو در مورد کارورزی است را برگزار نمی‌کنند، در موارد محدودی دانشجویان بیان

می داشتند که زمان دسترسی به استاد بسیار محدود است و ما نمی توانند که در موقع بروز مشکلات چه باید بکنند.

## ۷. مسائل سازمانی

### رفتار سازمانی دانشگاه فرهنگیان

اگر برنامه درسی طراحی شده به خوبی اجرا نشود و یا سازوکار اجرا درست دیده نشود، مشکلات بسیاری را به جریان آموزش تحمیل خواهد نمود. بعضی دانشجویان بیان داشتند که: «عدم ارائه واحد تحلیل محتوای کتاب‌های درسی و چگونگی روش‌های تدریس آن، قبل از ارائه واحد کارورزی باعث بروز مشکلاتی می‌شود، زیرا وقتی دانشجو از محتوا اطلاع ندارد توانایی تشخیص روش تدریس صحیح آن را هم ندارد. عدم برگزاری همایش‌های کافی کارورزی به منظور تبادل تجربیات بین دانشجو - معلمان و استادان با دیگر دانشگاه‌ها و حل و فصل مشکلات کارورزی، ندادن امکانات اولیه رفاهی مانند سرویس رفت و آمد از جانب دانشگاه به دانشجو - معلمان و... هم از مشکلات دانشجو - معلم است. برخی از دانشگاه‌ها از استاد راهنمای خود غافل‌اند و بر آن‌ها نظارت کافی ندارند، نتیجه این بی‌توجهی کنندی در پیشبرد اهداف آموزشی کارورزی است. نحوه اجرای دوره در میان استاد دوره‌ها یکسان نبوده و روند اجرا بینتر رویه‌هایی فردی و علایق شخصی به خود می‌گیرد و همین عامل سبب شده است که بعضی از استاد دوره را بسیار مناسب و جدی برگزار می‌کنند و عده‌ای هم حتی فرصت حضور در مدرسه را ندارند، این تفاوت به علت نظارت‌های سازمانی اندکی است که در این میان به چشم می‌خورد».

### ناحیه / منطقه آموزشی کارورز

بسیاری از مسائل با هماهنگی‌های بخشنامه‌ای در مدارس صورت می‌پذیرد و بسیار پیش‌آمده که کارشناس مسئولان نواحی سازوکار مناسبی را جهت بهبود روندها تدارک نمی‌بینند. با وجود برنامه‌هایی که همه ساله اجرا می‌شود شخص استاد راهنما باید شخصاً به مناطق و نواحی مورد نظر مراجعه کرده و گاهی اوقات مراحل اداری و سازمانی آنقدر طاقت فرسا شده که استاد راهنما را وارد نقشی دیگر می‌کند. استاد راهنما بیان داشته‌اند که «تدارک مدرسه مناسب و تحت پوشش به استاد و اگذارشده است و همراه

## واكاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

مسائل غیر اداری بر روند اداری ترجیح دارد. گاهی اوقات زدو بندهای سازمانی که منجر شده استاید نتوانند در مدارس مورد تقاضای خود ، مجوز لازم را از اداره متبع کسب نمایند. مدارس به دلیل نزدیکی و دسترسی آسان‌تر استاید راهنمای وجود بعضی روابط حاشیه‌ای میان کارشناسان و استاید دوره به افراد خاصی واگذار شده‌اند و عملاً ساعت مناسب آموزشی در نواحی، بسیار کم به چشم می‌خورد و آنان مجبور می‌شوند حضور دانشجویان را در مناطق و یا نواحی متعددی تنظیم کنند که این کار نظارت بالینی استاید را کاهش می‌دهد».

## ساختمان و مسائل

این بخش معمولاً همان نگاه و چشم اندازهای کلان برنامه را شامل می‌شود که حضور خود را به صورت نامحسوس بر روی برنامه می‌گذارد و سبب جهت‌گیری‌های مختلفی در باورها، ارزش‌ها و انتظارات آموزشی این درس می‌شود. این مسئله را می‌توان به عوامل غیرقابل‌کنترلی چون آگاهی‌های جامعه دانش‌آموزان، کمبود مهارت‌های معلمان راهنمای در استفاده از شیوه‌های کارآمد، نگرش‌های حرفة‌ای دانشجو معلمان، باورهای ستی جامعه پیرامونی کارورزان نسبت به برنامه درسی کارورزی، کسب تجارت بد از حضور کارورزان در مدارس در سال‌های اخیر ... مربوط دانست. این مجموعه عوامل به عنوان مسائل بیرونی و غیرقابل‌کنترل برنامه درسی کارورزی محسوب می‌شوند.

در این پژوهش با توجه به مصاحبه‌های انجام گرفته با دانشجو - معلمان، استاید و معلمان راهنمای مشکلات و محدودیت‌های درس کارورزی در چند محور تقسیم‌بندی شده است. در بخش استاید راهنمای کارورزی در مجموع ۴ مقوله و ۵ زیر مقوله، در بخش معلمان راهنمای ۳ مقوله و ۳ زیر مقوله، در بخش کارورزان ۵ مقوله و ۱۳ زیر مقوله و برای مقوله سایر مسائل نیز یک زیر مقوله مستقل مشخص شد (جدول-۲):

جدول-۲- مقولات و زیر مقولات ادراک شده ذینفعان برنامه درسی کارورزی از

### مسائل آن

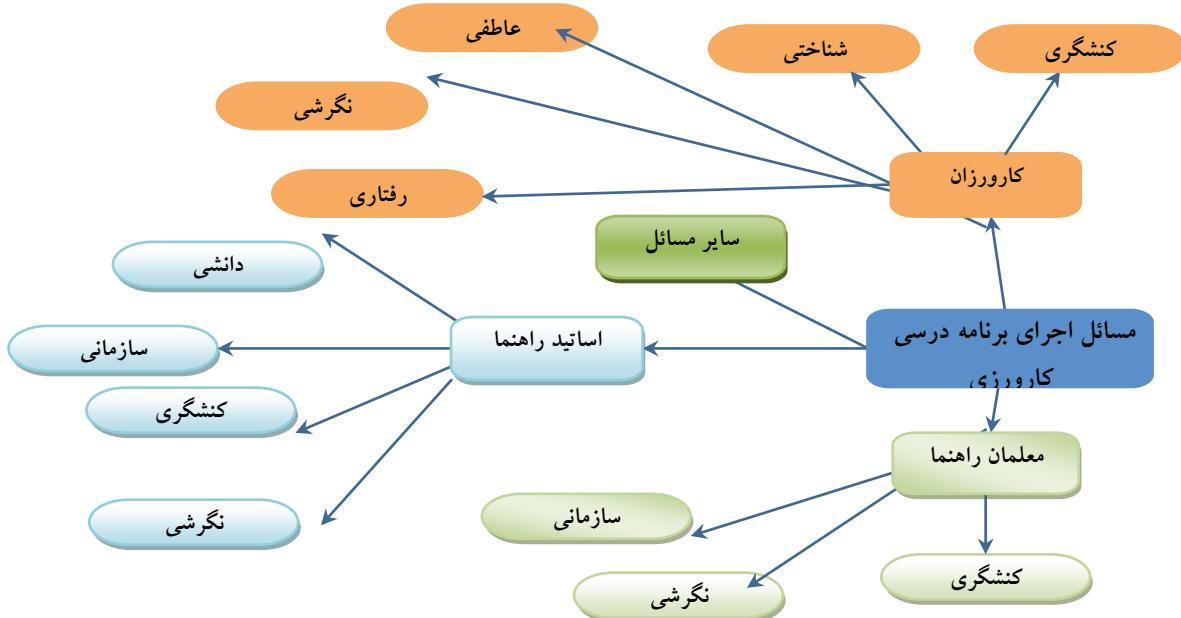
موضوع	دیدگاه	دانشی	اطلاعات ناقص و	ناتوانی در اجرای صحیح برنامه درسی،	واحد تحلیل
۳	-	۳	۹	۳	

ناآشنایی با ساختار درسی، نبود تخصص در رشته کارورزی و...	دریافت ناقص از برنامه درس کارورزی	سازمانی	
اجرای سلیقه‌ای برنامه، نبود نظام ارزیابی و نظارت بالینی	نبود دستورالعمل‌های جامع و مانع	نگرشی	
تجارب زیست شده در دوران تحصیل، ناتوانی در درک درست کاریست کارورزی	بی توجهی و کم ارزش دانستن درس	کنشگری	
ناتوانی در برقراری ارتباطی سازنده، واگذاری مسئولیت‌ها به دانشجو و...	سلب مسئولیت‌ها	سازمانی	معالم راهنمایی
دانشجو در هر قسم، استاد راهنمای خود را تغییر می‌دهد، عدم امکانات رفاهی برای بازدید، تعدد زیاد دانشجویان و...	حمایت‌ها و پشتیبانی حرفاء	نگرشی	
نبود نظام جامع پاسخگویی و بخشش‌نامه‌ای	الزمات قانونی		
کم ارزش دانستن کارورزی، بی تفاوت بودن نسبت به حضور کارورزان	برنامه‌درسی کارورزی		
تضعیف روحیه، ناتوانی در انتقال مناسب تجارب	کارورز	کنشگری	
عدم پذیرش کارورز در ساعات آموزشی، واگذاری فعالیت‌های نامناسب به کارورز، برخوردهای نامناسب و تند، کمبود مهارت‌های حرفاء و...	عدم پذیرش و همکاری		
натوانی در درک خود، مهارت‌ها و توانایی‌های خود و...	شناخت خود	شناختی	
شناخت محیط آموزشگاه، تجرب اندک در درک مسائل محیطی و پیرامونی و...	شناخت محیط		
натوانی در درک تفاوت‌های فردی، فرهنگ‌ها و الزامات زیست‌بوم و...	ویژگی‌های یادگیرندگان		
نبود نظام جامع شرح وظایف و الزامات قانونی در این حوزه و...	شرح وظایف		
اعتمادیه نفس پایین، نگرانی و اضطراب‌های ناشی از حضور در کلاس و شغل و...	عدم اعتمادیه نفس	عاطفی	
انگیزه‌های غیرحرفاء در پذیرش شغل، نگرانی‌های ناشی از بیکاری، حقوق و مزایای ناکافی در صورت پذیرش این حرفة، آینده مبهم و کم سو در پذیرش این حرفة و...	انگیزه‌های پایین در کیفیت‌بخشی برنامه‌ها		

## وَاکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

نمکرشی	بی توجهی و کم اهمیتی درس کارورزی			
رفتاری	وضعیت ظاهری			
لئجه و گویش	استفاده از لجه های محلی در کلاس، تمسخر و زدن برچسب از سوی دانش آموزان و...			
کنشگری	عدم پذیرش مناسب دانشجو معلمان، ناسازگاری با برنامه آموزشی مدارس، پر کردن خلاً آموزشی در برنامه درسی، عدم همکاری و آموزش مناسب کارورزان و...	مدیریت آموزشگاه		
آموزشگاه	عدم ارتباط کافی با استاد راهنمای، بی انگیزه بودن و ارتباط مناسب با درس در زمان آموزش، کیفیت پایین صلاحیت حرفه ای، دیدگاه منفی نسبت به حضور کار و زان و...	معلم راهنمای		
کارکنان	برخورد نامناسب و کلیشه ای کارکنان، عدم پذیرش مناسب در ساعات آموزشی و غیر آموزشی، ترویج باورهای غلط نسبت به این حرف، پایین بودن تجهیزات آموزشی و...	آموزشی		
دانشگاه	عدم اجرای برخی دوره ها، عدم برگزاری همایش های کافی، عدم نظارت کافی و رفتار سازمانی مناسب استاد، پشتیبانی ناکافی، طراحی نامناسب پیش نیازهای آموزشی، ناهمانگی در نحوه اجرای استاد و...			
سایر موارد	عوامل غیرقابل کنترلی چون آگاهی های جامعه دانش آموزان و والدین آنها، باورهای سنتی جامعه پیرامونی کارورزان نسبت به برنامه درسی کارورزی، کسب تجارت بد از حضور کارورزان در مدارس در سنوات گذشته و...			

در مجموع در یک جمع‌بندی نهایی می‌توان یافته‌های پژوهشی را به در قالب نقشه مفهومی زیر خلاصه و ارائه نمود:



شکل-۱ الگوی شبکه‌ای مسائل کارورزی از منظر زیست کنندگان برنامه درسی کارورزی

## وَاکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

همان طور که در شکل-۱ مشخص است. مسائل کارورزی در ۴ گروه مسائل مربوط به استاد راهنمای، معلم راهنمای، کارورزان و سایر مسائل در شبکه‌ای از رفتارها جای می‌گیرند. الگو نشان می‌دهد که بین این عوامل ارتباط وجود دارد و نحوه این ارتباطات با توجه به روابط انسانی حاکم بر این مسائل بر کسی پوشیده و پنهان نیست. در این الگو مسائل بیرونی که به عنوان بازویان الگو مطرح هستند در نقش آفرینی این گروه از عوامل نیز مؤثر هستند. چه بسا که گاهی این عوامل و مسائل ناشی از همین نگاه بیرونی و تجاربی است که افراد در طول سال‌های زندگی خود کسب کرده‌اند و به مرور بروونی‌سازی نموده‌اند. کارورزان به عنوان حلقه‌های ارتباطی در این چشم‌انداز در محور اصلی برنامه قرار دارند. چراکه تجارب زیست شده آنان از رفتارهای معلمان رهنمای و استادی راهنمایی‌شان در سرنوشت حرفه‌ای آنان برای مدت بسیار طولانی تأثیرگذار خواهند بود. از سویی نحوه تعاملات و رفتارهای معلم راهنمای و استادی در صورت تثبیت جایگاه و نقش معنی‌داری آنان برهم‌کنش متقابلي ایجاد می‌نماید. در مجموع می‌توان این برهم‌کنش مسائل مشروطه را در الگوی فوق جستجو نمود.

## بحث و نتیجه‌گیری

برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، با تأکید بر مشاهده تأملی، روایت نگاری و واکاوی تجربیات به عنوان عناصر سازنده/شکل‌دهنده عمل فکرمانه و نیز ابزارهای چهارگانه مشاهده تأملی، طراحی آموزشی، کنش پژوهی و درس پژوهی به عنوان روش‌های مورد تأکید در برنامه تربیت معلم فکور این هدف را تعقیب می‌نماید. بر همین مبنای این پژوهش در صدد بررسی تجارب زیست کنندگان برنامه درسی کارورزی بوده تا نشان دهد که اجرای موفق هر برنامه‌ای و شناخت ظرفیت‌های دوره آن می‌تواند روند اجرا را تسريع بخشدیده و شناسایی موانع می‌تواند بر کارایی آن بیفزاید.

پژوهش‌ها در بسیاری از کشورهای پیشرو نشان می‌دهد که برنامه درسی کارورزی به عنوان درسی محوری در برنامه تربیت معلم دیده شده است و دانشجو - معلمان و معلمان تازه‌کار را برای معلم شدن و انجام وظیفه آماده می‌کنند. در حقیقت برنامه درسی کارورزی فصل ممیزه دانشگاه فرهنگیان با دانشگاه‌های علوم تربیتی است. دانشگاه

فرهنگیان در همه کشورها واحدهایی را تحت عنوان تمرین معلمی (کارورزی) برای حضور دانشجو - معلمان در کلاس درس و مدرسه در نظر دارد و به عنوان یکی از ضروری ترین برنامه های تربیت معلم در برنامه های خود گنجانده است و در صدد افزایش طول این دوره ها و کیفیت بخشی به آن ها است (ذکارتی نژاد و ملایی، ۱۳۸۷).

فاصله میان تئوری و عمل را باید به طور ضمنی و یا صریح در کارورزی حرفه ای دانشجو - معلمان جستجو کرد. شکاف بین نظریه و عمل در برنامه های دانشجو - معلمان، نیازمند فهم بهتر و سازگاری مناسب میان نظریه و عمل است (جنات،<sup>۱</sup> ۲۰۱۴). مسائل پیش روی برنامه درسی کارورزی را می توان در شبکه ای از مقولات جای داد. یکی از این مقولات نقش آفرینی استاد راهنمای تربیتی / تخصصی دانشجو - معلمان است. همان گونه که در پژوهش بوکاری (۲۰۱۵) و راهنمای کارورزی نو معلمان آمریکا (۲۰۱۵) آمده نقش اساتید راهنما در برجسته نمودن نقش های نو معلمان و تمرین معلمی بسیار پررنگ هست. اینان به عنوان مجریان اصلی برنامه درگیر مسائل دانشی، نگرشی، سازمانی و کنشگری هستند و به نحوی در فرآیندهای آماده سازی نو معلمان و کیفیت بخشی آنان نقش حیاتی را در اجرای صحیح برنامه درسی کارورزی ایفا می کنند. این نقش های سه گانه (مقلد بودن، سهیم تجرب و بازندهی تجرب به نقل از جمشیدی توانا و دیگران (۱۳۹۵)) زمینه را برای تسريع و درونی کردن مهارت های کارورز فراهم می آورد. زمانی که استاد راهنما شناخت کافی از مسائل کارورزی نداشته و یا تجرب اندکی در این زمینه دارند، نمی توان از آن ها انتظار تغییرات تأثیرگذار بر کارورز را داشت.

مسئله دیگر آن است که اساتید در هنگام اجرای برنامه، مطلوبیت آن را کاهش می دهند. بعضًا مشاهده می شود که نقش حمایتی خود را نادیده گرفته و به جای نظارت های بالینی پیگیرانه، با سلب مسئولیت از خود، برنامه را به خوبی پیاده سازی نمی کنند. عدم تدارک موقعیت هایی برای بازدیدهای نظارتی از سوی مسئولین ذی صلاح و ذی ربط زمینه را برای برخوردهای مدیران مدارس فراهم می آورد. آنان اغلب رغبتی به این برنامه ندارند

---

1 . Chennat

و اکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

و برنامه‌های درسی مناسبی را در زمان حضور کارورزان تدوین نمی‌کنند و کارورزان اغلب نقش پر کردن خلاصه‌ای برنامه آموزشی مدرسه را بر عهده دارند.

چگونه می‌توان انتظار کنشگری فعال را از اساتید راهنمای داشت در حالی که آنان درگیر برنامه‌های سازمانی و سازوکارهای اجرایی خویش هستند. این فعالیت‌ها بایستی قبل از شروع ترم تحصیلی در تابستان و یا اوخر پاییز با هماهنگی مدارس و مدیران نواحی آموزش و پرورش انجام گرفته باشد و دغدغه‌های آنان در این زمینه کاهش یابد.

یافته‌های پژوهش در بخش معلمان راهنمای که همیاران آموزشی نومعلمان هستند نیز نشان می‌دهد که مسائل شناختی و سازمانی و کنشگری آنان که مبتنی بر روابط اساتید راهنمای و کارورزان است رخنماهی می‌کند؛ در همین خصوصیات بک و کونسیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) دریافتند که دانشجو - معلمان هفت جنبه تجارب درست مثبت را از معلمان همیار درک می‌نمایند: الف. حمایت عاطفی از معلم همیار، ب. بهبود رابطه همسالان با معلم همیار، ج. همکاری با معلم همیار، د. درک انعطاف‌پذیری در روش‌های تدریس و محتوای تحت پوشش و. بهبود روندها از طریق بازخورددهای معلم همیار، ر. کسب تجارب مناسب آموزشی و یادگیری از معلم همیار و ز. کسب تجربه حجم کار سنگین ولی نه بیش از حد. مشخصاً این فعالیت‌ها در بهبود و کسب تجربه حرفه‌ای و توانمندسازی دانشجو - معلمان می‌تواند اثرگذار باشد. لذا به نظر می‌رسد متولیان بهبود برنامه کارورزی می‌بایست اقدام به آگاهسازی و تغییر باورهای آنان نموده و با مشوق‌های مناسب سازمانی و عملکردی به نحوی مریان توانا را شناسایی و در برنامه‌های آموزشی نومعلمان اقدام به جذب آن‌ها کنند. همچنان که اندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) اشاره می‌کند که معلمان همیار، ارزیابی، پاداش، توزیع دانش، قدرت تفویض شده را زمانی به کار می‌برند که استفاده برای اعمال قدرت بر معلم یادگیرنده، افزایش و سازوکار قانونی و پشتیبانی‌های حمایتی وجود داشته باشد. این نکته با توجه به پژوهش زارع و دیگران (۱۳۹۵) مورد تائید است. محور اصلی در این بخش می‌تواند نخبه پروری در نزد نومعلمان با حمایت‌های معنوی معلمان همیار

1 .Beck and Kosnik

2 .Anderson

کارآزموده باشد، بخشی که مدت مدیدی است بدنه قطور آموزش و پرورش در آن مغفول مانده است.

برای یادگیری معلم شدن، کارورزان بایستی در مرحله عملیاتی به بررسی تجارب معلمان در مدارس بپردازند. آنان بایستی فرهنگ موجود در مدارس را درک کرده و دانش‌های محتوایی خود را که در ترم‌های گذشته اندوخته‌اند در موقعیت‌های واقعی به کار بینندن، این کار نیازمند مشارکت آنان در برنامه‌های آموزشی مدرسه‌ای است. در واقع می‌توان حلقه منسجم کننده فعالیت کارورز و مدرسه را معلمان راهنمای نامید. کاربرد مهارت‌های تأمل و تفکر در مراحل کارورزی می‌تواند تغییراتی را برای دانشجو- معلم فراهم آورد، به شرط آنکه مربیان کمک کنند تا این موقعیت تمرین معلمی جهت تأمل فراهم شود. کارورزی فکورانه نیازمند حمایت‌های معنوی مربیان است و تا زمانی که اندیشه آنان مبنی بر این مهم نباشد نمی‌توان انتظار متفکر شدن نومعلمان را داشت. با توجه به ساختار سازمانی متصرکری که در مدارس فعلی حاکم است و در اغلب آن‌ها نظام پاسخگویی وجود ندارد، هم نشینی با معلمان باسابقه اما با کیفیت پایین، زمینه برای کسب تجارب ناقص و نامناسب را در نزد معلمان کم سابقه و جدید‌الاستخدام فراهم می‌آورد. پایین بودن کیفیت معلمی اغلب آنان سبب کم ارزش شدن معلمی در نزد کارورزان خواهد شد. در چنین شرایطی چگونه می‌توان از این سازوکار توقع کسب شایستگی‌های مورد انتظار را در دانشجو - معلمان داشت؟

در قسمت یافته‌های پژوهش در بخش کارورزان نیز مسائل مختلفی شناسایی شده است: یکی از این موارد، مسائل شناختی است. این دسته از مقولات درباره نگرش دانشجو نسبت به خود و دریافت مفهوم خود است. هویت‌های فردی و انگیزه‌های فردی در این شغل راهنمای مسیر دانشجو در طول دوره آموزشی و شرح وظایف شغلی است. در این میان نحوه شناخت محیط آموزشی و ارتباط معنی‌داری با یافته‌های دانشگاهی می‌تواند درک و باور او از روند آموزشی را بهبود و ارتقاء بخشد، همان‌گونه که قادری و دیگران (۱۳۹۵) مهم‌ترین دانش‌های مورد نیاز کارورزان را دانش‌های محتوایی، دانش‌های

و اکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

پدآگوژیکی و دانش‌های فناورانه می‌دانند. این شناخت موضوعات مهم مورد تقاضا در آنان می‌تواند زمینه کسب شایستگی‌های عملی را فراهم آورد.

یافته‌های پژوهش نیز نشان می‌دهد که گاهی کمبود مهارت‌های فردی و مسائل عاطفی و انگیزشی چون کمبود اعتماد به نفس و کمارزش دانستن این درس می‌تواند در اجرای مؤثر این درس خلل ایجاد کند؛ اما فعالیت‌های آموزشی ضمن کار می‌تواند در کسب تجارب اجتماعی آموزشی و به مرور در ارتقاء نگرش به خود مفید واقع شود و نتایج آن با پژوهش فیضی (۱۳۹۵) هم‌سو است.

از نتایج دیگر پژوهش حاضر این بود که وضع رفتاری و گویش دانشجو - معلمان در پذیرش از سوی معلمان همیار و دانش‌آموزان در مدارس مؤثر است. این ارتباطات گفتاری و کمبود مهارت‌های سخنوری در نزد دانشجو - معلمان هم بر کیفیت آموزش و هم بر نحوه تعاملات تأثیرگذار خواهد بود. لذا برای این بخش پیشنهاد می‌شود که جهت بهبود مهارت‌های گفتاری بایستی گام‌هایی عملی برداشته شود.

یکی از مهم‌ترین مسائل کارورزی درک عمیق مسائل کنشگری است. تعاملات درون مدارس (عوامل مربوط به مدیریت آموزشگاه، معلمان راهنما و نیروی انسانی)، تعاملات با استاد راهنما و تعاملات سازمانی (مسائل دانشگاه فرهنگیان و مسائل ناحیه / منطقه تحت پوشش) از مهم‌ترین موارد شناخته شده است که با پژوهش تاتاری و دیگران، ۱۳۹۵؛ بوکاری، ۲۰۱۵ و اندرسون، ۲۰۰۷ همخوانی دارد. برگزاری جلسات هماندیشی پس از ورود به آموزشگاه و اشتراک‌گذاری تجارب دانشجو - معلمان در این مهم می‌تواند آنان را با دشواری‌های کار دیگر دانشجویان آشنا کرده و به کسب تجارب مناسب آموزشی تشویقشان کرد. مشخصاً در این حوزه می‌بایست متولیان امر کارورزی مسائل مطرح شده را به خوبی درک و نسبت به تدارک صحیح و اجرای مناسب دوره اقدامات لازم را انجام دهند. عدم الزامات اجرایی و سازوکار اداری این بخش را به مخاطرهٔ جدی انداخته است، هم‌چنین رفتارهای آموزشی سلیقه‌ای و غیرحرفاء‌ای بخش آموزش نیز روند کیفی این حوزه را دچار مخاطره نموده است. در حقیقت آنچه مغفول مانده است عدم واگذاری این

مسئولیت و رسالت خطیر به آموزش و پرورش است چنان‌که مهر‌محمدی (۱۳۹۲) الگوی مشارکتی دانشگاه و آموزش و پرورش را پیشنهاد می‌کند.

الگوی تدوین شده در این مقاله نشان می‌دهد که دشواری‌های برنامه درسی کارورزی در شبکه‌ای از مسائل قرار می‌گیرد. این شبکه به معنای تأثیراتی است که بخش‌های یک برنامه درسی نه تنها در زمان طراحی آن، بلکه در زمان اجرا نیز نیازمند توجه است. اجرای مطلوب برنامه با توجه به الگوهایی که ارنشتاین و هانکینز (۲۰۰۴) از تغییر و اجرای برنامه درسی دارند و راهکارهایی که ارائه می‌دهند، می‌تواند مورد توجه خوانندگان قرار گیرد. زمانی که ویژگی‌های اجرا و مسائل دیگر آن مورد توجه قرار گیرد، مطلوبیت برنامه دوچندان خواهد شد. حلقه‌های اتصال برنامه درسی کارورزی که شامل کارورزان، معلمان راهنماء، استادی راهنماء و دشواری‌های جامعه تغییر است، نیازمند تفکر و تأمل بیشتر است. چنان‌که برنامه درسی در زمان طراحی بسیار مطلوب و سنجیده باشد (این هم درجای خود نیازمند موضوعی مورد بررسی است) اما مسئله اجرا نادیده گرفته شود، نباید انتظار داشت که نیازهای یادگیرندگان (کارورزان) برطرف شود. ارزشیابی روند اجرا و موردنظر قرار دادن آن زمینه مساعدتری را برای تغییر فراهم خواهد آورد.

#### پیشنهادها

موارد زیر می‌تواند روند اجرا را بهبود و بر کیفیت برنامه درسی کارورزی با توجه به نتایج این پژوهش، بیفراید:

- تألیف و تدوین یک برنامه درسی با اهداف و روش مشخص جهت اجرای مناسب‌تر برنامه درسی کارورزی از سوی سازمان مرکزی
- انجام تعدادی از جلسات کارورزی‌ها در روستاهای و مناطق محروم، پذیرفتن کلاس‌های چندپایه، انجام کارهای غیر از تدریس در آموزشگاه
- شناسایی معلمان نمونه در سطح شهر یا ناحیه از طریق آموزش و پرورش و دادن مسئولیت معلم راهنماء به این افراد شایسته برای تربیت صحیح دانشجو - معلمان نمونه
- تأسیس یا تخصیص مدارسی نوین به عنوان مدارس کارورزی برای دانشجویان

و اکاوای تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

- در نظر گرفتن حقوق و مزایایی مانند ساعات ضمن خدمت و پرداخت اضافه کار برای معلم راهنمای و مدیران مدارس جهت افزایش انگیزه آنها
- برگزاری جلسات و کارگاهها و همایش های آموزشی جهت کسب تجارب سازنده
- ارائه درس کارورزی تنها با یک استاد راهنمای تربیتی در طول ۲ سال برنامه آموزشی کارورزی برای دانشجو
- تعداد مناسب کارورزان با توانایی استید راهنمای
- ابلاغ وظایف و تکالیف دانشجو - معلمان به مدارس و معلمان راهنمای جهت از بین بردن سردرگمی و رفع ابهامی آموزشی

#### منابع

- ارنشتاین، آلن سی و هانکیتز، فرانسیس پی (۲۰۰۴)، مبانی اصول و مسائل برنامه درسی، ترجمه قدسی احقر (۱۳۸۴)، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تحقیقات.
- امام جمعه، محمدرضا؛ مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۰)، نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارائه برنامه درسی تربیت معلم فکور، فصلنامه مطالعات برنامه درسی، دوره ۱، ش. ۳.
- آموزش نامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۳)، ش. ۵، ویژه نامه کارورزی بازرگان، عباس (۱۳۹۴)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، چاپ پنجم، تهران: شاهین.
- مشقق آرانی، بهمن (۱۳۷۸)، تمرین معلمی، تهران: انتشارات مدرسه.
- تاتاری، محسن؛ تاجیک، فاطمه و تاتاری، فهیمه (۱۳۹۵)، ارزیابی و مطالعه جایگاه برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان (تحلیلی انتقادی بر شکاف میان نظریه تا عمل)، نخستین همایش کشوری کارورزی (پایی ارتباط دانشگاه و مدرسه)، پذیرفته شده در بخش پوستر.

- حداد، شیما و خروشان، پوران (۱۳۹۵)، شناسایی فرسته‌ها و محدودیت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان کارورزی دانشگاه فرهنگیان اصفهان، نخستین همایش کشوری کارورزی (پل ارتباطی دانشگاه و مدرسه)، پذیرفته شده در بخش پوستر.
- حسینی، سید سعید (۱۳۹۲)، راهنمایی کارورزی و کار عملی در سازمان‌ها، تهران: جهاد دانشگاهی.
- جمشیدی توانا، اعظم؛ امام جمعه، محمدرضا و عصاره، علیرضا (۱۳۹۵)، تجارت دانشجو - معلمان از نقش مربی در پیوند نظر و عمل در برنامه کارورزی، دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، سال چهارم، ش ۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۵: ۲۲۶-۱۹۷.
- روئف، علی (۱۳۸۶)، تربیت معلم و کارورزی، تهران: نشر روان.
- روئف، علی (۱۳۸۹)، فلسفه حرفه‌آموزی تربیت معلمان، مجله مدارس کارآمد، شماره نهم. صص: ۵۰-۴۴.
- روئف، علی (۱۳۹۳)، فلسفه حرفه‌ای آموزی تربیت معلمان، مجله رشد معلم، ش ۴، دوره ۳۳-۲۳. صص: ۳۰-۲۳.
- زارع کردیانی، احسان؛ سراجی ریزه‌ای، عبدالغفور و طاهری، صمد (۱۳۹۵)، بررسی نظرات دانشجویان در مورد تأثیر رفتار معلم راهنمای بر انگیزه دانشجو - معلمان علوم تربیتی و رودی ۹۲ دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید بهشتی مشهد، نخستین همایش کشوری کارورزی (پل ارتباط دانشگاه و مدرسه)، پذیرفته شده در بخش پوستر.
- سرفصل برنامه درسی کارورزی ۱ / بازنگری شده در تاریخ ۱۵/۴/۹۴.
- فیضی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر حضور کارورز در مدرسه بر روی دانش‌آموزان، نخستین همایش کشوری کارورزی (پل ارتباط دانشگاه و مدرسه)، پذیرفته شده در بخش پوستر.
- قادری، مصطفی؛ ناطقی، فائزه و نصرتی، نسرین (۱۳۹۵)، راهنمای ارائه مدلی نظری برای کارورزی بر اساس مدل‌های دانش عملی و دیدگاه ژوژف شوآب در پرکتیکال دو، نخستین همایش کشوری کارورزی (پل ارتباط دانشگاه و مدرسه)، پذیرفته شده در بخش سخنرانی.

- ملایی نژاد، اعظم و ذکاوی، علی (۱۳۸۷)، بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران، *فصلنامه نوآوری های آموزشی*، ش ۲۶، سال هفتم: ۳۵-۶۲.
- مهر محمدی، محمود، (۱۳۹۲)، برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرائی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم در ایران، *دوفصناهه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ش ۱: ۲۶-۵.

- Abu Shosha, Ghada.(2012). EMPLOYMENT OF COLAIZZI'S STRATEGY IN DESCRIPTIVE PHENOMENOLOGY: A REFLECTION OF A RESEARCHER. *European Scientific Journal November edition* vol. 8, No.27 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Anderson, D. (2007). The role of cooperating teachers' power in student teaching. *Education*, 128 (2), 307-323.
- Beck, C., & Kosnik, C. (2002). Components of a good practicum placement: student teacher perceptions. *Teacher Education Quarterly*, 29 (2), 81-98.
- Birch, C., Allen, J., McDonald, J., & Tomaszczyk, E. (2010). Graduate Internships—bridging the academic and vocational divide. In S. Halley, C. Birch, D. T. Tempelaar, M. McCuddy, N. ۲۰.
- Bukaliya, R. (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*, 3 (1), 80-90.
- Bukari, Mohamed .(2015). Exploring the Role of Mentoring in the Quality of Teacher Training in Ghana, *International Journal of Learning & Development*.
- Callary,C and Rathwell,S and W. Young,B(2015). Insights on the Process of Using Interpretive Phenomenological Analysis in a Sport Coaching Research Project. *The Qualitative Report 2015*.Volume 20, Number 2, How To Article 1, 63-75 <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR20/2/callary1.pdf>.
- CHENNAT, SAILAJA.(2014). INTERNSHIP IN PRE-SERVICE TEACHER EDUCATION PROGRAMME: A

GLOBAL PERSPECTIVE. International *Journal of Research in Applied*, Natural and Social Sciences . Vol. 2, Issue 11.Pp79-93

- Gault, J., Leach, E., &Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education & Training*, 52(1), 76–88.
- Geralyn E Stephens (2011). Teacher Internships as Professional Development in Career & Technical Education *Journal of Career and Technical Education*, Vol. 26, No. 2,Pp68-76.
- Hall, G (2009). *What is an Internship?* John Hopkins University Career Center.School of Education (2007). The Comprehensive Portfolio Examination the Internship in Educational ..Leadership, School of Education.
- Levine, N. D. (2006) *Powers of the mind: the reinvention of liberal learning in America*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Merrit, R. (2008). Student internship. EBSCO Re- search Starters. *EBSCO publishing Inc* , 1-8.
- Moore, L .( 2013 ). Starting the Conversation: Using the Currere Process to Make the Teaching Internship Experience More Positive and EncourageCollaborative Reflection in Internship Site Schools. Barcelona.Simposiointernacional..
- Salerni, A. (2014). Narrative writing and university internship program . *Procedia social and behavioral .sciences* 140 , 133-137.
- Sapp, D. A., & Zhang, Q. (2009). Trends in industry supervisors' feedback on business com- munication internships. *Business Communication Quarterly*, 72(3), 274–288. doi: 10.1177/1080569909336450.
- Stewart, T., Allen, K., &Bai, H. (2010). Service-learning and pre-internship teacher efficacy: A comparison of two designs. In J. Keshen, B. Moely, & B. Holland (Eds.), *Research for what? Advances in service-learning* (pp. 121-145). Charlotte, NC: Information Age.
- Stewart, T., Allen, K., &Bai, H. (2011). The Effects of Service-Learning Participation on Pre-Internship Educators' Teachers' Sense of Efficacy. *Alberta Journal of Educational Research*, Vol. 57, No. 3, 298-316

و اکاوای تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان...

- Suzanne, Nesmith (2015) .The impact of the internship experience on interns' self-perceived preparedness .to teach in a technology rich society : a mixed methods multiple case study, Thesis Doctoral, Baylor University.
- Teacher Candidate Internship Handbook (2015).*Darden College of Education*.Old Dominion University .
- Tondeura,jo , , Johan van Braakd, Fazilat Siddiqb, Ronny Scherer.(2016),Time for a new approach to prepare future teachers for educational technology use: Its meaning and measurement, *Computers & Education* .Volume 94.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.
- Vol. 5, No. 1
- Yang, T., (2001). “Interreligious and intercultural dialogue in the Mediterranean Area During a period of globalization”, *prospects* 101.

