دو فصلنامهٔ نظریه و عمل در برنامهٔ درسی
سال هشتم، شمارهٔ ۱۵، بهار و تابستان ۱۳۹۹، ۳۴-۵

Journal of Theory & Practice in Curriculum
Vol.15 (8); 2020, 5-34

تجربهٔ زیسته استادان راهنمای برنامهٔ جدید کارورزی تربیت‌معلم ایران [۱]

The Supervisors' Life Experience of the New Program of Internship on the Teacher Education in Iran

منصوره ایران نژاد[۲]، دکتر نعمت الله موسی پور[۳]، دکتر مریم صفرنواده[۴]، دکتر محبوبه اظهری[۵]، دکتر عبدالسعید محمدشفیعی[۶]

M.Irannejad, N. Moosapout (Ph.D), M. Safarnavade (Ph.D), M. Azhari (Ph.D), A. MohammadShafiei (Ph.D)

چکیده :در برنامهٔ جدید کارورزی دوره‌های تحصیلی تربیت‌معلم ایران، نقشی اساسی برای «استاد راهنما» لحاظ شده است. استاد راهنما یکی از اضلاع اصلی سه‌گانهٔ انسانی کارورزی جدید است که در کنار «معلم راهنما» و «دانشجومعلم» به ایفای نقش راهبری دو عنصر دیگر اقدام می‌کند. در این مقاله تلاش شده است تا تجربهٔ زیستهٔ استادان راهنمای دارای تجربهٔ اجرای همهٔ برنامه‌های کارورزی (۱-۴) که در اولین نوبت اجرای آن مشارکت داشته‌اند، از طریق مصاحبه با ۲۶ نفر در یازده استان کشور، بازخوانی و بر اساس آن، تصویر برنامه‌های کارورزی ترسیم گردد. تجربهٔ این گروه نشان می‌دهد که برنامه‌های کارورزی دارای «مقبولیت» بوده‌اند و توانسته‌اند به توسعهٔ شایستگی‌های دانشجومعلمان، افزایش توانایی معلمان راهنما و حتی بهبود آگاهی استادان راهنما کمک کنند. باوجوداین، اجرای اولین دورهٔ این برنامه با مشکلات اجرایی و پشتیبانی همراه بوده است و استادان راهنمای کارورزی باور دارند که باوجوداین، «برنامهٔ جدید کارورزی باید حفظ شود» و در برخی جنبه‌ها، «اصلاح گردد».

واژگان کلیدی: تربیت‌معلم، برنامهٔ جدید کارورزی، استاد راهنما، دانشگاه فرهنگیان

Abstract: In the new internship program for Iranian Teacher Educaton Courses, a key role for the "supervisor" has been taken into account. The supervisor is one of the main trilateral sides of the new human practice, which together with the "Teacher of the Guide" and "Student" takes on the role of stewardship of the other two elements. This paper attempts to recapture the experience of living masters of the Guide, which has experience in implementing all the internship programs (1-4) that participated in its first implementation, through an interview with 26 people in 11 Iran provinces. The basis of this is the image of the internship program. The experience of this group shows that internship programs have been "accepted" and have been able to help develop student literacy competences, increase the ability of guidance teachers, and even improve the knowledge of guidance professors. However, the implementation of the first part of this program is accompanied by problems of implementation and support, and the professors of the internship guide believe that "the new internship program should be maintained" and, in some respects, "be amended".

Keywords: teacher education, new internship program, supervisor, university of Farhangian.

۱. این مقاله برگرفته از نتایج پژوهشی با عنوان «مطالعه تجربیات حاصل از اولین دورهٔ اجرای برنامهٔ کارورزی به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف برای بازنگری برنامهٔ کارورزی در دانشگاه فرهنگیان» است که با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. – تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۴

۲. دانشجوی دکتری برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان ، رایانامه : man.irannejad@gmail.com
۳. استاد گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فرهنگیان. رایانامه : n_mosapour@yahoo.com
۴. استاد گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تربیت مدرس، رایانامه : dr.safarnavadeh@gmail.com
۵. دانشیار گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فرهنگیان. رایانامه: mahbubeh.azhari@gmail.com
۶. استاد گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فرهنگیان ، رایانامه : s.m.shafiee@hotmail.com

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مقدمه و مسئله مورد بررسی

«معلمی‌کردن» اصلی‌ترین فعالیت کارگزاران مدرسه است؛ که همهٔ معلمان مشتاق هستند تجارب مربوط به چگونگی ایفای آن را با دیگران به اشتراک بگذارند. با آنکه مدرسه به‌عنوان یک نهاد اجتماعی دارای هویت خاص و پیچیدگی‌های بسیار است؛ اما در میان کسانی که در مدرسه حضور دارند، هیچ‌یک به اندازهٔ معلم دارای اثر ماندگار و گسترده نیستند. این آثار گسترده، نیازمند عمل حرفه‌ای است؛ که جز از طریق کسب شایستگی‌های مربوط، حاصل نمی‌آید. به همین علت، معلم‌شدن یکی از حرفه‌هایی است که چگونگی کسب آمادگی برای ورود به آن، دارای زمینهٔ کوشش‌های علمی و عملی فراوانی در جوامع متعدد بر بسترهای فرهنگی است.

به‌طور معمول، معلمان اثربخش، برخوردار از شایستگی‌هایی در زمینهٔ برقراری ارتباط مثبت با شاگردان، ایجاد فضای کلاسی مثبت از طریق مدیریت کلاس درس و تدریس محتوا با استفاده از روش‌ها و راهبردهای آموزشی متعدد هستند (شولمن[1]،۱۹۸۶). تمرکز نظام‌های آموزشی بر «دفاع‌پذیری عمل مدرسه» طی قرن بیستم، بنیادهای اصلی تربیت و توسعهٔ حرفه‌ای معلمان را پدید آورد. تلاش برای بهبود تعلیم و تربیت از طریق بهبود شایستگی‌های عمل معلمان در موقعیت مدرسه، موضوعی است که طی دو دههٔ اول قرن بیست‌ویک، «تردیدناپذیر» قلمداد می‌شود. باوجوداین، بر سر این موضوع که چگونه می‌توان به تربیت‌معلمان واجد شایستگیِ عملِ معلمی اقدام کرد، اختلاف نظر وجود دارد. صاحب‌نظران عرصهٔ «شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی» در این موضوع به طرح نظریه‌های متفاوتی اقدام کرده‌اند (شون[2]، ۱۹۸۳؛ شولمن، ۱۹۸۷؛ بریتزمن، ۱۹۹۷؛ کوچران، اسمیت و ذیخنر[3]، ۲۰۰۵؛ زیگر، ۲۰۱۸ و مهرمحمدی، ۱۳۹۲).

در اینکه دانش‌های معلمی شامل چه انواعی است، اختلاف نظرهای جدی وجود دارد. در یک طبقه‌بندی، این دانش‌ها را تحت عناوین دانش نظری، دانش عملی و دانش

[1] . Shulman
[2] Schon, D.
[3] Cochran-Smith and Zeichner

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

تولیدی طبقه‌بندی کرده‌اند (موسی‌پور، ۱۳۹۷). در این دیدگاه، دانش نظری به دانش تبیینی پیرامون پدیده‌های کلاس درس، دانش عملی به دانش فرایندی درون کلاس درس و دانش تولیدی به دانش موقعیتی ـ مخاطبی یک معلم در واقعیت‌های کلاس درس، اطلاق می‌شود. دانش نظری از یافته‌های علمی حاصل می‌شود، دانش عملی از اَعمال مشترک معلمان به دست می‌آید و دانش تولیدی از عمل خاص یک معلم در یک کلاس درس، نشأت می‌گیرد. اینکه معلمان به ساخت دانش تولیدی بر اساس درک دانش نظری و آگاهی از دانش عملی، اقدام می‌کنند؛ مفروض است. باوجوداین، آنچه به‌شدت بحث‌انگیز است، ایجاد زمینه برای کسب دانش‌های نظری و عملی در دوره‌های قبل از خدمت و زمینه‌سازی برای ارتباط این دانش‌ها در دل و جان معلم در موقعیت عمل است.

در اسناد بالادستی[1] آموزش‌وپرورش جمهوری اسلامی ایران، معلم به‌عنوان «تسهیل‌کنندهٔ جریان تکوین و تعالی پیوستهٔ هویت یکپارچهٔ متربیان» در نقش «زمینه‌ساز و راهنما» مطرح شده است. تغییر نقش معلم از انتقال‌دهنده اطلاعات -که از ابتدای تأسیس تربیت‌معلم در ایران دنبال شده و مخصوصاً از دهه شصت به بعد به‌طور گسترده‌تر حاکمیت یافته است - به هدایت‌کنندهٔ جریان تربیت در راستای «تکوین و تعالی پیوستهٔ هویت متربیان برای دستیابی به مراتبی از حیات طیبه» (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰) از سویی مستلزم تغییر در ساختارها و رویکرد تربیت‌معلم و از سوی دیگر تأثیرگذاری بر باورها و مفروضات داوطلبان حرفهٔ معلمی است.

تحقق چنین هدفی مستلزم آن است که نظام تربیت‌معلم و برنامه‌های درسی آن، بر مدار دیگری تنظیم شوند. طراحی نظام تربیت‌معلم جزو سخت‌ترین فعالیت‌های آماده‌سازی حرفه‌ای در نظام‌های دانشگاهی است. به نظر مهرمحمدی (۱۳۹۲) تعیین ساختار یا اجزاء و اضلاع اصلی برنامهٔ درسی تربیت‌معلم پیش از خدمت با چالش بسیاری روبرو است. بنا به شواهد موجود در سطح جهان نیز پژوهش‌های به عمل آمده

[1] - مبانی نظری تحول بنیادین تعلیم و تربیت رسمی و عمومی (۱۳۹۰) ، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) و برنامه درسی ملی (۱۳۹۱)،

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

هنوز نتوانسته‌اند به روشنی نشان دهند که کدام برنامهٔ درسی تربیت‌معلم و با کدام ساختار، دارای اثربخشی بیشتری است و می‌تواند معلمان توانمندتر و موفق‌تری را به کلاس درس گسیل نماید (کوچران، اسمیت و ذیخنر[1]، ۲۰۰۵). برای تمرکز بر این موضوع است که اسکلیچر[2] (۲۰۱۲) معتقد است «واقعیت‌های زندگی معاصر حکم می‌کند که مراکز تربیت معلم ارتباط بیشتری با کلاس‌های درس، مدارس و مراکز آموزشی داشته باشند» تا معلمی در موقعیتی ظهور پیدا کند که عرصهٔ عمل بعدی متقاضیان حرفهٔ معلمی است.

در چنین بستری از فهم تربیت‌معلم، برنامهٔ درسی تربیت‌معلم جمهوری اسلامی ایران با تمرکز بر چهار نوع «شایستگی»، با عناوین «دانش موضوعی»، «دانش تربیتی»، «عمل تربیتی موضوعی» و «دانش عمومی»[3] (موسی‌پور و احمدی، ۱۳۹۵) طراحی شد و برای تحقق هر یک از شایستگی‌ها، مجموعه‌ای از دروس نظری، عملی، کارگاهی و کارورزی را لحاظ کرد. در خدمت ترکیب شایستگی‌های متعدد برای تحقق شایستگی یک‌پارچه حرفه‌ای، «رویکرد تلفیقی» در طراحی و تدوین برنامهٔ درسی استفاده شد و فرصت‌های گسترده‌تر عملی با محوریت «برنامهٔ جدید کارورزی» متشکل از چهار درس برای ارائه در چهار نیمسال پایانی تحصیل دورهٔ کارشناسی، تدارک گردید.

طراحی و تدوین برنامه‌های درسی جدید تربیت‌معلم ایران که از سال ۱۳۹۳ به اجرا گذاشته شده‌اند، متکی بر پنج رویکرد است: شایستگی‌محوری، تربیت‌محوری، تلفیقی بودن، انعطاف‌پذیری و عمل‌گرایی. در تعهد به این رویکردها، برنامهٔ کارورزی به‌عنوان «نقطه کانونی» برنامهٔ درسی هر رشته، زمینهٔ پیوند شایستگی‌های مورد نظر در عرصهٔ عمل را تدارک می‌بیند. کارورزی در نگاه برنامه‌ریزان تربیت‌معلم ایران، یک درس در کنار دروس دیگر نیست؛ بلکه کارورزی پیونددهندهٔ آموزش‌های متنوع و متعدد و منفکی است که در دروس مختلف به دانشجومعلمان عرضه می‌شود؛ بنابراین، قلب برنامهٔ درسی جدید، محور و مدار و ستون فقرات برنامه‌های درسی تربیت‌معلم، برنامهٔ

[1] Cochran-Smith and Zeichner
[2] Schleicher, A.
[3] General knowledge

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

درسی کارورزی است. به همین علت، برنامهٔ کارورزی به‌مثابه «تاروپود» قالی، عمل می‌کند و «شاه‌کلید» برنامهٔ تربیت‌معلم ایران است (موسی‌پور، ۱۳۹۴).

در برنامهٔ کارورزی، استاد راهنما دارای نقش محوری است و با هدایت او، معلم راهنما از اصول و موازین کارورزی آگاه می‌شود و آن‌ها را به دانشجومعلم منتقل می‌کند تا او به کارورزی اقدام نماید. این ترکیب، نوعی آمیختن «دانش نظری» و «دانش عملی» برای «تصمیم‌گیری در موقعیت واقعی» است؛ که نمایندهٔ اولی، استاد راهنما، نمایندهٔ دومی، معلم راهنما و عامل سومی، دانشجومعلم است. در برنامهٔ اجرایی این درس، پیش‌بینی شده است که این گروه دارای تعاملات سه‌جانبه، به‌طور مستمر به تبادل نظر بپردازند تا هم برای دانشجومعلم فرصت‌های تمرین آنچه آموخته، هم برای معلم راهنما فرصت توسعهٔ حرفه‌ای ضمن فعالیت و هم برای استاد راهنما فرصت تولید دانش نظری ایجاد شود.

چنین دستاوردی را بررسی‌های علمی این حوزه، تأیید می‌کند. جانسون و گواچ[1] (۱۹۹۲) نشان دادند «دانش قبلی و آموخته‌های تربیت‌معلم در کنار تجربه تدریس، منبع مهمی در شکل‌دهی دانش محتوایی» است و لوین و هی[2] (۲۰۰۸) سهم این عامل در شکل‌گیری دانش عملی معلمان را حدود ۳۱ درصد اعلام کرده‌اند. بورگ[3] (۲۰۰۳) نشان داد «تجربه و تعامل با شاگردان و محیط کلاس درس»، نقش مهمی در توسعه دانش پایه برای تدریس معلمان دارد. لوین و هی (۲۰۰۸)، نقش تجربه کلاس درس در شکل‌گیری دانش عملی معلمان را حدود ۳۵ درصد برآورد کرده‌اند. براون (۲۰۰۸)، برنامهٔ کارورزی را فعالیتی می‌داند که دانشجومعلمان طی آن بین نظریه و دانش خود اتصال و ارتباط ایجاد می‌کنند. داگلاس[4] (۲۰۱۲)، با مقایسه آگاهی دانشجومعلمان دورهٔ ابتدایی قبل از آغاز دورهٔ کارورزی و بعد از آن به این نتیجه دست یافت که «دانش تربیتی ـ موضوعی طی برنامهٔ کارورزی در موقعیت کلاس درس به دست می‌آید».

[1] Johnston & Goettsch
[2] Levin, B.B., & He Ye
[3] Borg
[4] Douglas

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

قنبری، نیکخواه و نیکبخت (۱۳۹۶) در آسیب‌شناسی برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نشان داده‌اند که از بین مؤلفه‌های اهداف، فعالیت‌های یادگیری، زمان، فضای آموزشی مدارس و ارزشیابی؛ استادان راهنما «مؤلفهٔ زمان» را نامطلوب دانسته‌اند. زارع‌صفت (۱۳۹۶) به منظور واکاوی تجارب زیست شده برنامهٔ درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نشان داد که مسائل برنامهٔ درسی کارورزی در بخش استادان راهنمای کارورزی درمجموع شامل مقولهٔ شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی است. جمشیدی، امام جمعه، عصاره و موسی‌پور (۱۳۹۷) نشان داده‌اند که «کارورزی با مشارکت و تعامل فعال بین مدارس و دانشگاه، همکاری استادان راهنما و معلمان راهنمای مجرب، فعالیت دانشجومعلمان در مدرسه و کلاس درس، افزایش زمان حضور در کلاس درس، گذراندن پیش‌نیاز و واحدهای درسی مورد نیاز قبل از دورهٔ کارورزی به‌تدریج دانش موضوعی، دانش عمل تربیتی و دانش عمل تربیتی موضوعی دانشجومعلمان را با بهره‌گیری از دانشگاه و مدرسه افزایش می‌دهد». رستگاری (۱۳۹۵) به «شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اجرای آموزش بالینی در آموزش دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان و ارائهٔ الگویی جهت اجرای مؤثر این نوع آموزش اقدام کرده و نشان داده است که کارورزی بالینی با واگذاری نقشی مؤثر به استاد راهنما، می‌تواند به به‌سازی و اعتلای برنامهٔ جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، کمک کند.

چالش اصلی در اولین نوبت اجرای برنامهٔ کارورزی، چگونگی عملیاتی شدن انتظارات برنامهٔ جدید در موقعیت‌هایی بود که از دو واقعیت، آکنده بودند: تعلق استادان راهنما به برنامهٔ قبلی و محدودیت دست‌اندرکاران برای گسترش آگاهی استادان راهنما از چگونگی اجرای برنامهٔ جدید. گرچه این موضوع محدود به استادان راهنما نبود؛ اما «استادان راهنما» یکی از گروه‌های اصلی صاحب تعلق و نیازمند آشنایی و تغییر نگرش بودند. بر این اساس، این پرسش مطرح شد که تجربهٔ زیستهٔ استادان راهنمای کارورزی اولین دورهٔ اجرای آن، چه بوده است؟

هدف این مقاله تشریح تجربه‌های زیسته استادان راهنمای برنامهٔ کارورزی در اولین دورهٔ اجرای آن در دانشگاه فرهنگیان (دوره زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۵) است. از این طریق،

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

می‌توان تصویری از نقاط قوت و نقاط ضعف برنامه ارائه کرد که می‌تواند به تدارک پشتیبانی‌های مورد نیاز و نیز بازنگری در برنامهٔ کارورزی جدید تربیت‌معلم ایران منجر شود.

روش انجام تحقیق

این پژوهش به شیوهٔ «نظریهٔ داده‌بنیاد[1]» (راپل و می[2]؛ ۲۰۱۷) با تمرکز بر این پرسش انجام شد که «تجربهٔ زیستهٔ استاد راهنما در ارتباط با اجرای برنامهٔ جدید کارورزی چیست؟» ابزار این پژوهش، مصاحبهٔ عمیق با استادان راهنمای کارورزی بود. به هنگام مراجعه و انجام مصاحبه، محور گفتگوی حضوری این پرسش کلی بود که «در کارورزی‌ها بر شما چه می‌گذرد و تجربه شما از استادِ راهنما بودن، چیست؟» هدف، دستیابی به اطلاعاتی بود که در موقعیت واقعی پدید آمده و اشخاص پاسخگو تجربیاتی را در ارتباط با آن حاصل نموده بودند. به مصاحبه‌شونده اطمینان داده شد که اطلاع دادن از این پدیده، زیانی برای وی دربر ندارد. همه مشارکت‌کنندگان موافقت کردند که مصاحبه، ضبط شود.

تمامی استادان راهنمای برنامهٔ جدید کارورزی ۱ تا ۴ که در اولین دورهٔ اجرای آن مشارکت کرده بودند، گروهی را تشکیل می‌دادند که می‌توانستند به‌عنوان اطلاع‌رسان شرکت کنند. این اشخاص در تمامی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور پراکنده بودند. به سبب این پراکندگی، با به‌کارگیری شیوهٔ «هدفمند» و مبتنی بر ملاک «امکان‌پذیری حضور گروه مصاحبه»، ابتدا به انتخاب استان‌ها و پردیس‌ها و بعد با ملاک تجربه هر چهار برنامهٔ کارورزی به انتخاب استادان راهنما اقدام شد؛ یعنی آن دسته از استادان راهنما در بررسی شرکت کردند که از نیمسال اول تا چهارم کارورزی، به راهنمایی دانشجومعلمان پرداخته بودند. این ملاک، «کامل بودن تجربهٔ کارورزی»

[1] grounded theory methodology
[2] Paul Sebastian Ruppel and Günter Mey

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

تعریف شد. در مجموع، از ده استان، استادان راهنما انتخاب شدند و شمار آنان ۲۶ نفر بود.

به منظور تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای «نظریه مبتنی بر داده» (اشتروس و کوربین، ۱۳۹۰) استفاده شد. ابتدا متن مصاحبه‌ها به‌طور کامل از نوار ضبط صوت پیاده‌سازی گردید و سپس سطر به سطر واکاوی و کدگذاری باز انجام گرفت (مرحلهٔ کدگذاری باز). بعد از آن، کدها بر اساس مؤلفه‌های مورد نظر پژوهش، طبقه‌بندی و متمایز گردید و طبقاتی از اطلاعات کدگذاری شده حاصل شد که متناسب با پرسش‌های تحقیق پدید آمده بودند (کدگذاری تأملی[1]). سپس مفاهیم و کدهای محوری با رعایت اصول مربوط استخراج شد (کدگذاری محوری) و در نهایت با استفاده از اصول کدگذاری، مفاهیم قابل استنتاج معطوف به تولید نظریه مستخرج گردید (کدگذاری انتخابی).

تحلیل اطلاعات: تجارب استادان راهنمای کارورزی از اجرای برنامهٔ جدید

برای کشف آنچه تجربه استادان راهنما از اجرای برنامهٔ جدید کارورزی تربیت‌معلم نامیده می‌شود، تحلیل مصاحبه با آنان دربارهٔ تجاربشان، انجام گرفت و نتایجی حاصل شد که تحت چهار موضوع «تجربه‌های اجرا»، «دستاوردهای برنامهٔ جدید»، «مسائل برنامهٔ جدید» و «توصیه‌های اعتلابخش استادان» سازماندهی شده و به شرح زیر ارائه می‌گردد.

۱ ـ تجربه‌های اجرای برنامه‌های کارورزی

وقتی در تجربهٔ استادان راهنما کنکاش می‌شود، آشکار می‌گردد که آنان از هر چهار برنامهٔ کارورزی رضایت دارند و از «مفید بودن کارورزی برای دانشجومعلمان»، «مؤثر بودن برنامه برای معلمان راهنما» و حتی برای «استادان راهنما» سخن می‌گویند. در جستجوی دقیق‌تر، آشکار می‌شود که استادان راهنما از «هدف‌های برنامهٔ کارورزی» به

[1] کدگذاری تاملی در واقع همان کدگذاری باز است که اطلاعات حاصل را به تناسب طبقه‌بندی‌های خاص یک تحقیق، طبقه‌بندی می‌کند.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

نیکی یاد می‌کنند و کمک‌های این درس به «کسب شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی» در دنیای کنونی را می‌ستایند. آنان به تمرکز این برنامه بر شایستگی‌های «جمع‌آوری شواهد میدانی» (مستندسازی فعالیت)، «قضاوت مبتنی بر مستندات» (رفتار علمی)، «تهیه گزارش از یافته‌های میدانی» (کسب آمادگی به اشتراک‌گذاری تجربه) و «گفتگوهای نقادانه» (کوشش برای اعتلا) به‌عنوان امر مثبت اشاره دارند. همچنین، آنان از «رضایت دانشجومعلمان» و «رضایت استادان راهنما» از برنامه‌های جدید کارورزی یاد کرده‌اند و «تأثیر برنامه بر افزایش انگیزه کارورزان» را قابل توجه دانسته‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. تجارب استادان راهنما از اجرای کارورزی

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
تجربه‌های کارورزی یک		
رضایت از کارورزی ۱	رضایت دانشجومعلمان	رضایت دانشجومعلمان از برنامه
	رضایت استادان راهنما	رضایت استادان راهنما از کارورزی یک
مفید بودن کارورزی ۱	افزایش انگیزه کارورز	احساس خوب دانشجوها از رفتن به مدرسه
		انگیزهٔ بالای دانشجویان در کارورزی یک
	کسب قابلیت گزارش‌نویسی	آشنا شدن با کدگذاری و ثبت اطلاعات
		لذت نویسندگی دانشجویان در کارورزی یک
اجرای کامل کارورزی۱ با وجود سختی کار	سختی کار استاد راهنما	محدودیت معرفی برنامه به استادان در اولین اجرا
		مشکلات مربوط به کدگذاری در مرحلهٔ اول اجرا و انتظارات استادان
	اهداف ارزشمند	اهمیت تمرکز کارورزی یک بر مشاهدهٔ تأملی (فضای فیزیکی و عاطفی) و نوشتن گزارش
		ارزش یادگرفتن «پرهیز از قضاوت سریع»
		کوشش استادان در خدمت به یادگیری عمیق دانشجویان (رفت و برگشت گزارش‌ها و کدگذاری و مضمون یابی)
		سختی روند انجام کارورزی یک برای هدایت دانشجویان به مشاهده تأملی و تهیهٔ گزارش
	ضرورت برگزاری جلسات بحث	ضرورت بحث و گفتگوی پیرامون مشاهدات در جلسه کارورزی با دانشجویان

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
تدارک پیش‌نیازهای برنامه	ضرورت توجیه و مشارکت مدیران	ضرورت مشارکت مدیران در کارورزی یک
	ضرورت رعایت پیش‌نیازها	ارتباط درس‌ها و تأثیر پیش‌نیازها بر پیشرفت برنامهٔ درسی کارورزی
	آموزش استادان راهنما	سختی کارورزی یک و روایت نگاری به علت عدم تسلط استاد بر نوشتن
تفاوت‌های دانشجومعلمان	گسترش دادن فعالیت‌ها	پیشنهاد بسط کارورزی یک بر اساس نظریه‌های آموزشی و تأمل در آن برای دانشجویان قوی
	تفاوت‌های جنسیتی	نظم بیشتر دخترها نسبت به پسرها در فعالیت‌ها
تجربه‌های کارورزی دو		
رضایت از کارورزی ۲	رضایت از اقدام پژوهی	آشنایی با اقدام پژوهی و فرایند حل مسئله
	افزایش انگیزهٔ کارورز	احساس لذت دانشجو از حل مسئله
	جذابیت تدریس	جذاب بودن اولین تجربهٔ تدریس دانشجوها
	لذت ارتباط با شاگردان	ارتباط کارورزان با شاگردان و تمرکز بر آن‌ها
مفید بودن کارورزی ۲	شفافیت برنامه	شفاف بودن کارورزی دو و احساس رضایت دانشجویان
	زمان مناسب کارورزی ۲	استقبال مدارس از کارورزی دو به دلیل زمان‌بر نبودن آن
	نقش حرفه‌ای استاد راهنما	نقش حرفه‌ای استاد در کارورزی دو
پیش‌نیازهای کارورزی ۲	آموزش محدود	توجیه نبودن استاد راهنمای کارورزی دو
	انقطاع کارورزی ۱ و ۲	عدم ارتباط کارورزی یک و دو در اجرا
تجارب کارورزی سه		
رضایت از کارورزی ۳	انگیزه بخشی	لذت‌بخش بودن کارورزی سه برای استاد راهنما
		تجربهٔ لذت‌بخش کارورزی برای دانشجو
	فراهم شدن زمینه‌های اجرایی	توجیه و فهم کارورزی سه
		توجیه شدن و تجربه خوب طراحی واحد یادگیری توسط اساتید و دانشجویان
		راحت بودن کارورزی سه به دلیل داشتن پایه‌های اولیهٔ فعالیت یادگیری
		ارائهٔ راحت‌تر کارورزی سه در سال دوم اجرا
	همکاری معلم راهنما	دریافت بازخورد خوب از معلم راهنما توسط دانشجو

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
مفید بودن کارورزی ۳	آگاهی از قابلیت‌های معلمی‌کردن	حس خوب معلم شدن توسط دانشجویان
		احساس خوب دانشجو از اولین تجربه تدریس
		لذت دانشجو از شناخت خود و شناسایی روش‌های حل مشکل
	کسب توانایی کنش‌پژوهی	درک خود حرفه‌ای توسط دانشجو
		درک دانش برآمده از موقعیت
	کسب توان گزارش‌نویسی	توانایی تولید گزارش جامع و کامل توسط دانشجویان
سخت بودن اجرای کارورزی ۳	سختی اجرای برنامه	سختی (تکالیف) کارورزی سه از نظر دانشجویان
		سختی شناسایی مسئله مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان
	محدودکردن تکالیف	محدودیت زمانی و درخواست تکالیف زیاد
تجربه‌های کارورزی چهار		
رضایت از کارورزی ۴	آگاهی مؤثر دانشجویان	توجیه و فهم کارورزی چهار و ارائه به دانشجویان
		توجیه نقشهٔ ذهنی و ارتباط مطالب با یکدیگر
مفید بودن کارورزی ۴	کار گروهی دانشجویان	جذابیت گروه‌بندی دانشجویان و درگیری گروهی دانشجویان در طراحی و اجرای واحد یادگیری
		خوشایند بودن کار گروهی
	تعامل با شاگردان	تجربهٔ شیرین درهای باز مدرسه و تعامل استاد با شاگردان
	دفاع از درس پژوهی	تجربهٔ مفید دفاع از درس‌پژوهی در مدرسه و رضایت معلمان
		جذابیت دیدن مشکلات تدریس از دید دانشجومعلم و شاگردان
	توان گزارش نویسی	تجربهٔ خوب دانشجویان در گزارش نویسی
	قابلیت تولید و ارائهٔ مقاله	ملزم کردن دانشجویان به ارائهٔ کارورزی سه و چهار به‌صورت مقاله و فرستادن برای همایش
	توان تألیف کتاب	تألیف کتاب توسط دانشجویان در درس‌پژوهی
عملکرد جنسیتی	دختران منضبط‌تر	منضبط بودن بیشتر دخترها نسبت به پسرها
تجربه‌های مشترک برنامه‌های کارورزی		
فهم تدریجی مزایای برنامهٔ کارورزی	حرکت تدریجی درک مزایای برنامهٔ کارورزی	حرکت تدریجی پیشرفت برنامهٔ کارورزی
		درک تدریجی و پذیرش برنامه توسط استاد کارورزی
	زمینه‌های افزایش آگاهی	پذیرش برنامه توسط مدرسان کارورزی و انتقال آن به

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
	و درک درست برنامهٔ کارورزی	دیگران
		فواید جلسات هم‌اندیشی اساتید در غلبه بر مشکلات
		بهبود اجرای برنامهٔ کارورزی پس از یک نوبت اجرا
		آثار مثبت مطالعهٔ بسته‌های مطالعاتی کارورزی
		فواید حضور استاد در مدرسه و مشاهدهٔ تدریس دانشجو
		تأثیر تجارب آموزشی قبلی استاد در اجرای کارورزی
	آموزش معلمان و مدیران	توجیه معلمان راهنما و مدیران توسط استادان راهنما
	افزایش آگاهی دانشجویان	توجیه دانشجویان و رفع ابهامات در کلاس کارورزی
	بازخورد به گزارش‌ها	هدایت و پیگیری گزارش‌ها و بازخورد به دانشجویان
	نظارت بر کار استادان	تجارب خوب نظارت بر کار اساتید از طریق دانشگاه
	سازگارسازی برنامه	تغییر برنامه توسط استاد راهنما در فرایند اجرا
هم‌افزایی برنامه	تحقق هدف‌های برنامه	تأثیر فعالیت مشترک استاد و معلم و دانشجو بر تحقق اهداف برنامه
	تأثیر پیش‌نیازها	تأثیر پیش‌نیازهای برنامه بر درک کارورزی
	توجیه معلمان و مدیران	دلسرد کردن دانشجومعلمان توسط برخی معلمان و مدیران
تفاوت‌های انسانی	دغدغه واحدهای ناکارآمد	دغدغه استادان نسبت به عدم نیاز دانشجو به برخی از واحدهای درسی مصوب
	برتری نویسندگی دختران	توانایی نویسندگی و پیگیری بیشتر دخترها
	عملکرد بهتر مدرسان زن	عملکرد بهتر مدرسین خانم
	همکاری شاگردان دوره عمومی	همکاری بیشتر شاگردان ابتدایی و متوسطه اول با کارورزان

۲ ـ دستاوردهای برنامهٔ جدید کارورزی

استادان راهنما معتقدند که برنامه‌های درسی جدید کارورزی دستاوردهای متعددی داشته است. این برنامه‌های درسیِ «کاربردی» دارای دستاوردهایی شامل «افزایش شایستگی‌های دانشجومعلمان»، «توسعهٔ توانایی‌های معلمان راهنما»، «اعتلای حرفه‌ای استادان راهنما»، «تعامل مفید مدرسه و دانشگاه» «کاربردی بودن برنامه» و «برنامه‌های درسی مؤثر کارورزی» بوده است که سبب شده‌اند تا «مهارت‌های مختلف از قبیل

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مشاهدهٔ تأملی، اقدام‌پژوهی، کنش‌پژوهی و درس‌پژوهی» توسط دانشجومعلمان کسب شوند. همین دستاوردها از نگاه استادان راهنما اصلی‌ترین نشانهٔ «**برتری برنامهٔ جدید کارورزی نسبت به برنامهٔ قدیم کارورزی**» است (جدول ۳).

جدول ۳. دستاوردهای برنامه‌های کارورزی از نگاه استادان راهنما

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
دستاوردهای برنامهٔ کارورزی یک		
افزایش شایستگی‌های معلمی دانشجومعلمان	کسب قابلیت مشاهده تأملی	تأثیر کارورزی یک بر رشد شخصی دانشجو
		تأثیر کارورزی یک بر نگاه تأملی، چندلایه و تحلیلی دانشجو
		تأثیر کارورزی یک بر تغییر دیدگاه دانشجویان نسبت به مدرسه
		تأثیر کارورزی یک بر شناسایی و حل مسائل مدارس
	کسب توانایی گزارش نویسی	تقویت مهارت نوشتن و آثار فراوان آن
	تمرین گفتگوی موضوع‌محور	آثار فراوان گفتگو در سمینار بر دانشجو
توسعه توانایی معلمان راهنما	توانمندسازی معلمان	استفاده از کارورزی یک برای آموزش معلم راهنما
کاربردی بودن برنامه	کاربردی بودن	کاربردی بودن کارورزی یک
	ارتباط کارورزی‌ها	نقطهٔ قوت ارتباط کارورزی یک و دو
دستاوردهای کارورزی دو		
افزایش شایستگی‌های معلمی دانشجومعلم	کسب قابلیت‌های تولیدی (خلاق)	تقلیدی نبودن و شناسایی و تأمل در حل مسئله در کارورزی دو
		تأثیر کارورزی بر تأمل و مسئله‌یابی و حل مسائل توسط دانشجو
	کسب قابلیت‌های تدریس	کمک کارورزی دو به تدریس و حل مسائل کلاس درس و مدرسه
دستاوردهای کارورزی سه		
افزایش شایستگی‌های معلمی دانشجومعلم	یادگیری کنش‌پژوهی	کمک به شناخت خود توسط دانشجو
		درک من حرفه‌ای و نیاز به یادگیری و کسب تجربه
		رسیدن دانشجو به هویت حرفه‌ای
		توسعهٔ حرفه‌ای معلم و تحلیل چندجانبه موقعیت‌ها
	تأثیر مثبت	ارتباط نظام‌مند برنامهٔ اصلاح شده طراحی یادگیری

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
	طراحی یادگیری	ارتباط طرح یادگیری با نیازهای یادگیرنده
گسترش توانایی معلمان راهنما	توانمندسازی معلمان راهنما	یادگیری معلمان راهنما از دانشجومعلمان
دستاوردهای کارورزی چهار		
افزایش شایستگی‌های معلمی دانشجومعلمان	یادگیری درس‌پژوهی	کار گروهی و استفاده از تجارب همکاران
		رشد مهارت اجتماعی و انتقادپذیری دانشجویان در کار گروهی
		کم شدن استرس و نگرانی دانشجویان در کار گروهی
		باز شدن افق دید دانشجویان
		ارتباط کارورزی چهار با مسائل واقعی زندگی و ایجاد هویت
		تأثیر کارورزی چهار بر عمل حرفه‌ای دانشجومعلم
تعامل مدرسه و دانشگاه	ارتباط مدرسه و دانشگاه	مسابقات درس پژوهی و نزدیکی نیازهای مدرسه و دانشگاه
		ارائهٔ درس پژوهی در جشنوارهٔ درس پژوهی و بازخورد خوب دانشجو در سطح منطقه/ استان
توسعه حرفه‌ای	توسعه حرفه‌ای استاد راهنما	تأثیر کارورزی چهار بر عمل حرفه‌ای مدرسان
	توانمندسازی معلمان	تأثیر کارورزی چهار بر عملکرد معلم راهنما
دستاوردهای مشترک برنامه‌های کارورزی		
اعتلای حرفه‌ای استادان راهنما	اثرات مثبت برنامهٔ کارورزی بر استاد	تأثیر کارورزی بر نگرش و شخصیت استاد
		تأثیر کارورزی در خود واکاوی استاد
		تأثیر کارورزی در توسعهٔ شخصی استاد
		تأثیر کارورزی بر حرفه‌ای شدن استاد و یادگیری مادام‌العمر
	ارتباط با نومعلمان	زمینه‌سازی حفظ ارتباط دانشجو با استاد پس از فارغ‌التحصیلی
افزایش شایستگی‌های معلمی دانشجومعلمان	کسب مهارت‌های مختلف: مشاهده تأملی، اقدام پژوهی، کنش پژوهی و درس پژوهی	دستاوردهای برنامهٔ کارورزی (مشاهدهٔ تأملی، اقدام پژوهی و ...)
		یادگیری مهارت شناسایی قوت و ضعف و پیگیری آن در کارورزی
		تأثیر کارورزی بر مهارت استقلال و تصمیم‌گیری دانشجومعلمان
		تأثیر کارورزی بر مهارت شناخت و فراشناخت دانشجومعلمان
		تأثیر کارورزی در خود واکاوی دانشجو
		تأثیر کارورزی بر تحول دانشجویان
		تأثیر کارورزی بر مهارت و شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم
		تأثیر کارورزی بر فکور شدن دانشجومعلم
		توانمندی دانشجو در فناوری و ارائهٔ خدمات به مدرسه

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
		موفقیت کارورز در سطح مرکز استان و کشور
	کسب توانایی	تأثیر کارورزی بر کسب مهارت نوشتن دانشجویان
	گزارش نویسی	تأثیر مثبت فرم‌های کارورزی بر جهت‌دهی و تربیت حرفه‌ای معلم
برنامهٔ درسی مؤثر	برتری برنامهٔ کارورزی جدید نسبت به قدیم	تجربه کارورزی قدیم و برتری کارورزی جدید نسبت به قدیم

۳ ـ مسائل برنامهٔ کارورزی

اولین دورهٔ اجرای برنامه‌های جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان با مسائلی همراه بوده است که استادان راهنما به معرفی آن‌ها اقدام کرده‌اند. تجربهٔ استادان راهنما نشان می‌دهد که «برنامه‌های درسی کارورزی ۱ تا ۴ دارای پیچیدگی ماهیتی» هستند. این بدان معناست که واژگان مورد استفاده در این برنامه‌ها، «نامأنوس» است. نامأنوس بودن واژگان بدان موضوع اشاره دارد که استادان راهنما در دوره‌های تحصیلی خود و یا در آموزش‌های دریافتی ضمن خدمت و حتی در منابعی که به‌طور رسمی برای تدریس برنامه‌های درسی معرفی شده‌اند، چنین واژگانی مطرح نیست؛ البته این سطحی‌ترین تعبیر از نامأنوس بودن برنامهٔ کارورزی است. در سطحی عمیق‌تر، این موضوع به نبود نمونه و راهنما در عرصه تربیتی کشور برای فعالیت‌های مورد نظر برنامه اشاره دارد. این واقعیت به معنای آن است که طی سال‌های گذشته، تلاش لازم برای انتقال تجربه جهانی تربیت‌معلم به کشور نشده است.

همچنین آنان به «محدودیت‌های دانشجومعلمان»، «محدودیت‌های آموزش و توجیه کارگزاران»، «کمبود نیروی انسانی»، «نبود پاداش برای مجریان»، «مشکلات استادان راهنما»، «مشکلات معلمان راهنما»، «مشکلات اجرای برنامه» و «نبود اقتضائات اجرایی» به‌عنوان مسئله‌های برنامهٔ کارورزی اشاره کرده‌اند. یکی از مؤلفه‌های مهم این تجربه به «آشنایی کم و دیرهنگام» استادان راهنما مربوط است که بر اساس این برنامه باید راهبری معلم راهنما را هم بر عهده داشته باشند. این موضوع از یک سو و الزامات

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

اجرایی برنامهٔ نیمسال تحصیلی از سوی دیگر، استادان راهنما را به اقدام بر اساس دانش قبلی هدایت کرده است. آشنایی بعدی استادان راهنما با منطق و اصول برنامه، سبب شد تا آنان از تجربه ناآگاهی خود احساس خسران کنند (جدول شمارهٔ ۴).

جدول ۴. مسائل برنامه‌های کارورزی از نظر استادان راهنما

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
مسائل کارورزی یک		
پیچیدگی ماهیتی برنامه	واژگان نامأنوس برنامه	نداشتن منابع و مشکل بودن درک واژگان برنامه
	انعطاف کم برنامه	محورهای مشخص مشاهده و نبود آزادی عمل دانشجو
	حجم زیاد کار و تکالیف	حجم زیاد گزارش‌ها و محدودیت زمان
محدودیت‌های دانشجومعلمان	محدودیت انتخاب دانشجو	سطح تفکر انتزاعی به‌عنوان پیش‌نیاز تفکر تأملی و نبود توانایی تفکر انتزاعی در دانشجویان
محدودیت آموزش و توجیه مجریان	آموزش کم استاد راهنما	آموزش و توجیه محدود استادان راهنما برای اجرای کارورزی
	آموزش کم معلم راهنما	آموزش و توجیه محدود معلم راهنما برای اجرای کارورزی یک
	آموزش کم مدیر	آموزش و توجیه محدود مدیران برای کارورزی یک
اقتضائات اجرایی	فاصله اجرا با برنامه مصوب	محدودیت اجرا در برقراری ارتباط با برنامهٔ مصوب کارورزی
	فقر قضاوت	نبود بازخورد مناسب اساتید راهنما به دانشجویان
مسائل کارورزی دو		
پیچیدگی ماهیتی برنامه	واژگان نامأنوس برنامه	محدودیت‌های توجیه و عدم درک واژگان برنامه
	زمان کم کارورزی ۲	محدودیت زمان کارورزی دو
کمبود نیروی انسانی	سختی تأمین کادر اجرایی	کمبود معلمان راهنمای تخصیصی به کارورزی دو
محدودیت آموزش مجریان	آموزش کم استاد راهنما	محدودیت آموزش استادان راهنما برای اجرای کارورزی دو
		ضعف استادان راهنما برای ایجاد ارتباط بین کارورزی ۱ و ۲
	محدودیت اجرایی و فاصلهٔ اجرا با برنامه مصوب	مشکلات اجرایی برنامهٔ کارورزی و خارج شدن آن از برنامهٔ مصوب
		نبود ارتباط کارورزی یک و دو به دلیل کمبود آموزش اساتید و مشکلات اجرایی
	سرپیچی دانشجویان از اجرای برنامهٔ مصوب	عدم همراهی دانشجویان در تکمیل فرم‌های مقرر در کارورزی دو
مسائل کارورزی سه		
پیچیدگی ماهیتی برنامه	ابهامات سرفصل برنامه	شبهات سرفصل کارورزی سه
	حجم زیاد کار و تکالیف	بالا بودن حجم کار و نیاز به زمان
آموزش و توجیه	آموزش کم استاد راهنما	ضعف توجیه برنامه برای عمل اساتید راهنما

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
مجریان		عدم توجیه ارتباط کارورزی‌ها توسط اساتید
	آموزش کم معلم راهنما	دلسرد کردن کارورزان توسط معلمان راهنما
مشکلات اجرایی	محدودیت‌های اجرایی	محدودیت اجرای تدریس در دبیرستان
	طراحی واحد یادگیری	مشکلات طراحی واحد یادگیری و غلبه تجربیات قبلی اساتید
		چالش طراحی واحد یادگیری برای دانشجوها
	تجربهٔ محدودکننده	غلبهٔ تجربیات قبلی اساتید بر عمل کنونی آن‌ها
	مشکلات گزارش نویسی و کدگذاری	عدم توجیه و بی‌توجهی دانشجویان به کدگذاری
		دشواری طبقه‌بندی تجربیات و به اشتراک‌گذاری
	نبود توالی بین دروس	نگذراندن پیش‌نیازها و هم‌زمانی آموزش آن‌ها با کارورزی
پاداش کم	فقدان انگیزهٔ همکاری	عدم تعهد سازمان در تشویق مدیران مدارس
مسائل کارورزی چهار		
پیچیدگی ماهیتی برنامه	ابهامات سرفصل برنامه	شبهات سرفصل کارورزی چهار
	واژگان نامأنوس برنامه	ابهام در درک مفاهیم کارورزی چهار
	مدت زمان کم کارورزی	محدودیت زمان کارورزی چهار در نیم سال دوم
آموزش مجریان	آموزش کم استاد راهنما	عدم توجیه استاد و مقاومت در برابر تغییر
مشکلات اجرایی	سختی گزارش نویسی و کدگذاری	حجم زیاد و بی‌توجهی دانشجو به کدگذاری
	نبود توالی بین دروس	نگذراندن پیش‌نیازها و هم‌زمانی آن‌ها با کارورزی
		ضعف دانشجویان در دروس پیش‌نیاز
پاداش کم	فقدان انگیزهٔ همکاری	عدم تعهد سازمان در تشویق مدیران مدارس
مسائل مشترک برنامه‌های کارورزی		
پیچیدگی ماهیتی برنامهٔ کارورزی	مفاهیم نامأنوس برنامه	شفاف نبودن برنامه
	انعطاف کم سرفصل برنامه	جزئی شدن سرفصل برنامه و بستن دست مدرس و دانشجو
		ثقیل بودن و گسترده بودن سرفصل کارورزی
	سختی واژگان برنامه	عدم درک مفاهیم کارورزی و چالش در عمل
	محدودیت‌های برنامه	نبود آموزش برخی مباحث مورد انتظار مدرسه
		زمان محدود برای آموزش کتاب‌های درسی ابتدایی
		زمان محدود آموزش سنجش و ارزشیابی در رشته‌های تخصصی
	حجم زیاد کار و تکالیف	حجم زیاد کار کارورزی برای دانشجو و اساتید
		نبود ظرفیت‌های یادگیرنده برای انجام همه فعالیت‌های کارورزی
	زمان کم کارورزی	محدودیت تنظیم برنامهٔ کارورزی در یک روز هفته
		زمان‌بر بودن برنامه و محدودیت یک ترم کارورزی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
	نوآوری برنامه و مقاومت در پذیرش آن	نوآوری برنامه و صرف زمان زیاد برای توجیه و همگام شدن با برنامهٔ جدید
	فاصلهٔ برنامه با تجارب استادان	بعد روشی برنامه (کیفی بودن) و فاصلهٔ آن با تجربیات دانشگاهی و کمی اساتید
	ناممکن بودن پایبندی به برنامهٔ مصوب	سختی کارورزی در متوسطه به دلیل عدم همکاری دانش‌آموزان و حاکمیت روش سنتی و تست‌زنی
مشکلات استادان راهنما	ضعف پایه اساتید کارورزی	ضعف انتخاب اساتید متخصص و با انگیزه
		نبود پشتیبانی علمی و دعوت از اساتید متخصص
		نبود ارتباط برخی اساتید با آموزش‌وپرورش و ارائهٔ نظری کارورزی
		سختی کارورزی برای اساتید تخصصی به دلیل نگذراندن دروس تربیتی
	محدودیت آموزش اساتید برای کارورزی	عدم برگزاری دورهٔ آموزشی برای اساتید
		عدم توجیه برنامهٔ کارورزی و نگرانی توسط اساتید راهنما
	کمبود استاد راهنمای باکیفیت	ناآگاهی اساتید راهنما از گزارش نویسی و کدگذاری
		مقاومت اساتید در برابر تغییر و ترک کارورزی و غلبهٔ تجربیات قبلی بر برنامه
	ضعف کنترل کیفیت کارورزی	ضعف نظارتی استادان کارورزی بر عمل دانشجویان و تقلب آنان
	نظارت ضعیف بر فعالیت اساتید	عدم نظارت و کنترل بر اساتید کارورزی
مشکلات معلمان راهنما و مدیران (ناسازی مدرسه)	کمبود معلمان راهنما	محدودیت معلم راهنمای باکیفیت
	آموزش کم معلم راهنما	توجیه نبودن معلم راهنما نپذیرفتن همکاری با کارورزها
	فقدان عوامل انگیزشی	عدم تعهد سازمان در تشویق معلمان
	آموزش کم مدیر	عدم توجیه برنامه و عدم پذیرش کارورزها توسط مدیر
ضعف دانشجومعلمان	ضعف دانشجویان علوم انسانی	عدم دانش تخصصی دانشجویان انسانی در تدریس ریاضی
	تفاوت‌های شدید دانشجویان	جذب دانشجویان با سطوح متفاوت انگیزه، سطح علمی و رفتاری
	ناآشنایی دانشجویان با برنامه	عدم توجیه برنامه توسط دانشجو و مقاومت در برابر تغییر
		غلبه تجربیات قبلی بر دانشجو
فقر پشتیبانی از برنامه	نبود پشتیبانی اجرایی برنامه	نبود پشتوانهٔ اجرایی کارورزی
		عدم هماهنگی محیط اجرا با جهت‌گیری برنامه و مقاومت در برابر تغییر

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
	نبود پشتیبانی علمی	عدم پشتیبانی علمی و دعوت از اساتید متخصص
	نبود پشتیبانی انسانی	فشردگی زمان اساتید برای شرکت در دورهٔ آموزشی
		کم بودن فرهنگ کتاب‌خوانی در اساتید
		محدودیت زمان اساتید برای مطالعه و پژوهش
		نبود مکان مناسب برای مطالعه و پژوهش اساتید
	نبود پشتیبانی مالی	عدم پشتیبانی مالی برنامه
	نبود پشتیبانی مدیریتی	عدم پشتیبانی مدیریتی از برنامه
	فاصله بین استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجومعلم	فاصلهٔ استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجومعلم
	مشکلات گزارش نویسی و کدگذاری	آگاهی کم دانشجو و استاد از گزارش نویسی و کدگذاری
		محدودیت دانشجویان برای تهیه گزارش در مدارس
		حجم زیاد گزارش نویسی و اعتراض اساتید، معلم راهنما و دانشجویان
		تکراری بودن تهیه گزارش از عملکرد معلم راهنما
		بلاتکلیفی و خستگی/ ابهام/ رونویسی دانشجوها در گزارش نویسی و کدگذاری
		ضعف نگارش و گزارش نویسی دانشجویان
		عدم تمایل پسران به نوشتن
		وقت‌گیر بودن رفت و برگشت گزارش کارورزی بین استاد و دانشجو
		نبود هدایت و بازخورد مناسب استاد به گزارش‌ها
	تعداد زیاد دانشجوی درس	افزایش نسبت دانشجو به استاد
	رعایت نشدن توالی دروس	نگذراندن پیش‌نیازهای کارورزی
		ضعف اساتید در دروس پشتیبان برنامه
	زمان کم کلاس بحث	در نظر نگرفتن زمان کافی برای نقد و بررسی کارها
	بی تعهدی به برنامه	فاصلهٔ اجرا با برنامهٔ مصوب
		حاکمیت رابطه بجای ساختار در اجرا
	مشکلات انتخاب مدرسه	محدودیت سازماندهی کارورزان رشته تخصصی در مدارس
		سختی مدرسه پیدا کردن برای دانشجو

۴ ـ توصیه‌های اعتلابخش استادان راهنما برای برنامه‌های کارورزی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

آن دسته از استادان راهنما که یک دورهٔ کامل برنامه‌های کارورزی جدید را تجربه کرده‌اند، اعتقاد راسخ دارند که این برنامهٔ کارورزی «باید حفظ شود» و درعین‌حال، «اصلاح گردد». آشنایی آنان حکایت از آن دارد که در برخی جنبه‌های برنامهٔ جدید کارورزی می‌توان اصلاحاتی اعمال کرد؛ از جمله: زمان برنامه افزایش یابد، تکالیف دانشجومعلمان در هر یک از برنامه‌ها کاهش یابد، آموزش استادان راهنما گسترش یابد، سازماندهی معلمان راهنما بهبود پیدا کند، برنامهٔ کارورزی برای دورهٔ متوسطه بازتعریف شود، هماهنگی بیشتر با آموزش‌وپرورش و مدارس به عمل آید، راهنماهای کتبی بیشتری برای عمل گروه‌های مختلف تدوین شود، بر اجرای برنامهٔ نظارت جدی‌تر شود و برای جنبه‌های اخلاقی اتخاذ تصمیم گردد (جدول ۵).

جدول ۵: توصیه‌های استادان راهنما برای اعتلای برنامه‌های کارورزی

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
حفظ و اصلاح برنامهٔ کارورزی ۱	افزایش زمان کارورزی ۱	افزایش زمان در کارورزی یک
	انعطاف زمان حضور در دانشگاه و مدرسه	انعطاف زمان اجرای کارورزی یک در دانشگاه و مدرسه
	کاهش حجم تکالیف و گزارش‌ها	انسجام دادن و محدود کردن حجم گزارش‌ها
		کم کردن حجم کار با نوشتن دو یا سه گزارش کامل با جزییات همراه با گزارش گلچین شده از سایر مشاهدات
		پیشنهاد مشاهده مسئله و فعالیت در کارورزی یک توسط دانشجو به جای فشار بر انجام آن
حفظ و اصلاح برنامهٔ کارورزی ۲	به‌گزینی واژگان برنامه	تأمل و توضیح بیشتر واژگان برنامه
	کاهش فعالیت‌ها	تعدیل برنامه در اجرا و انجام ۳ فعالیت به جای ۶ فعالیت
	آموزش عمیق‌تر استادان	دادن نمونه‌هایی از فعالیت ده‌گانه به اساتید
	سازماندهی تخصصی معلم راهنما	سپردن دانشجو به معلم متخصص در کارورزی دو
حفظ و اصلاح برنامهٔ کارورزی ۳	شفاف‌سازی مفاهیم برنامه	شفاف‌تر و قابل فهم‌تر کردن مفاهیم کارورزی سه
		شفاف کردن بیانیه مأموریت
	کاهش فعالیت‌های دانشجویی و گزارش نویسی	حذف روایت‌نویسی و کدگذاری به علت ناپختگی دانشجو و حجم کار
		حذف کدگذاری و گزارش روزانه در کارورزی سه

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
	افزایش زمان کارورزی ۳	زمان بیشتر برای کارورزی سه
	تدریس گروهی	افزودن تدریس گروهی در کنار تدریس انفرادی
حفظ و اصلاح برنامهٔ کارورزی ۴	افزایش زمان کارورزی ۴	افزایش زمان کارورزی چهار
	تعدیل برنامهٔ کارورزی ۴	تعدیل برنامه و اجرای تدریجی کارورزی چهار
	کاهش فعالیت‌ها و گزارش‌نویسی	حذف کدگذاری و گزارش روزانه در کارورزی چهار
	آموزش عمیق استاد راهنما	توجیه برنامه برای استاد راهنما
	آموزش عمیق معلم راهنما	توجیه برنامه برای معلم راهنما
اصلاحات عمومی برنامه‌های کارورزی	تعریف جایگاه کارورزی	توجه به برنامهٔ کارورزی و تعریف جایگاه برای آن
	چشم‌انداز برنامه	نگاه واقع‌بینانه‌تر به کارورزی و محدود کردن افق دید
	افزایش زمان کارورزی	افزایش هر کارورزی به مدت یک سال
		افزایش زمان کارورزی به سه سال
	افزایش حضور کارورزان در کلاس	افزایش زمان حضور کارورزان در مدرسه
		واگذاری مسئولیت کلاس در یک ترم به دانشجویان
	کاهش حجم کار و تکالیف	کم کردن حجم نوشتن
	اصلاح توالی دروس مربوط به کارورزی	کیفیت دروس پیش‌نیاز برای پشتیبانی و موفقیت برنامه
		یکپارچه نمودن دروس پیش‌نیاز با کارورزی در قالب یک درس
	باز سازماندهی برنامه‌های کارورزی ۳ و ۴	عوض کردن محتوای کارورزی سه و چهار
		ادغام کارورزی سه و چهار
	متناسب کردن برنامه با دورهٔ متوسطه	تناسب محتوای برنامهٔ کارورزی با دبیرستان
	باز تدوین کتابچه کارورزی	تدوین کتابچه کارورزی یک تا چهار و همراه کردن آن با نمونه‌ها
		دادن نمونه‌هایی از فعالیت ده‌گانه به اساتید
	ایجاد تنوع در مدارس کارورزی	توجه به بافت و یادگیری در فرایند آموزش
		تجربهٔ کارورزی مناطق متفاوت و چندپایه
	آموزش همه‌جانبه اساتید و معلمان راهنما و کادر مدرسه	آموزش پی کی ها و پی سی کی ها و دروس بین‌رشته‌ای به اساتید راهنما
		آموزش معلمان راهنمای کارورزی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مفهوم	مقوله	زیرمقوله
		آموزش اساتید راهنمای کارورزی
		آموزش مفاهیم دروس تخصصی و پی کی ها و پی سی کی ها به معلمان راهنما
		توجیه نمودن کادر مدرسه برای حضور دانشجو
		آموزش دروس بین‌رشته‌ای به معلمان راهنما
اصلاح روش انتخاب منابع انسانی کارورزی	بازسازماندهی اساتید و معلمان راهنما	پیشنهاد انتخاب معلمان راهنما بر اساس مدل رتبه‌بندی
		سپردن دانشجو به معلم متخصص در کارورزی دو
		زمینه‌سازی افزایش تعامل استاد تخصصی و تربیتی در کارورزی
		انتخاب اساتید قوی با توانایی ارتباط با معلم و مدارس
پشتیبانی از اجرای برنامه	افزایش گفتگوهای برنامه‌ریزان و مجریان	ایجاد زمینهٔ تعامل و گفتگوی متقابل مجریان و برنامه‌ریزان
		زمینه‌سازی برای گفتگوی مجازی مجریان و برنامه‌ریزان
	ارائهٔ نمونه‌های کارورزی	ارائهٔ نمونه کارورزی برای کاهش فاصلهٔ میان برنامهٔ مصوب و مجری
	پاداش معلمان راهنما	در نظر گرفتن امتیازاتی برای ترغیب معلمان راهنما
	هماهنگی با آموزش‌وپرورش	ارتباط و هماهنگی دانشگاه و آموزش‌وپرورش
	مدرسه ثابت کارورزی	تعیین مدرسه‌های ثابت برای دانشجویان
	کاهش دانشجویان هر استاد	کم کردن نسبت دانشجو به استاد
	پیشگیری از سرقت علمی	ایجاد سیستمی برای عدم کپی کردن گزارش‌ها
	نظارت بر استاد	نظارت بر استاد برای رسیدن به یک ثباتی در کارورزی

جمع‌بندی، بحث و نتیجه‌گیری

شرایط اجرایی برنامهٔ جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دارای کیفیت لازم نبوده است. با وجود این، تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که در دورهٔ اول اجرای این برنامه (سال‌های تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ و ۹۵-۱۳۹۴)، آنچه در کنه نگاه استادان راهنما وجود دارد آن است که: «**برنامهٔ جدید کارورزی دارای ارزش‌های ماهوی بسیاری است**». باوجوداین، این موضوع از چشم این گروه پنهان نبوده است که «**اجرای دورهٔ اول**

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

برنامهٔ کارورزی دارای مشکلاتی بوده و برنامه نیز ماهیتاً دارای قابلیت اعتلاست» (نمودار ۱).

در تشریح «**برنامهٔ کارورزی**»، می‌توان گفت از دیدگاه استادان راهنما برنامهٔ کارورزی توانسته رضایت ذی‌نفعان ـ مخصوصاً دانشجومعلمان ـ را کسب کند و با وجود آنکه آنان برای اجرای برنامه با سختی‌های آشکاری مواجه بوده‌اند، اما کوشش کرده‌اند که به افزایش توانایی معلم راهنما و کسب همکاری مدیر مدرسه نائل آیند و با وجود مشکلات مربوط به رعایت نشدن پیش‌نیازهای برنامه، دانشجومعلمان را برای کسب تجربه لازم، راهبری کنند. آنان همچنین اعلام کرده‌اند که با گذشت زمان و کسب آشنایی بیشتر، هم خودشان و هم معلمان راهنما و دانشجومعلمان نسبت به برنامهٔ کارورزی نظر موافق‌تری پیدا کرده‌اند. آنان همچنین به تفصیل از فواید کارورزی مخصوصاً آشنا شدن خودشان و دانشجومعلمان با فرایندهای حل مسئله، روایت پژوهی، کنش‌پژوهی، درس‌پژوهی و گزارش‌نویسی به نیکی یاد کرده‌اند و آن‌ها را حایز ارزش فراوان دانسته‌اند. استادان راهنما، هم‌افزایی حاصل از «سه‌گانهٔ استاد راهنما، معلم‌راهنما و دانشجومعلم» را یادآور شده‌اند و تفاوت‌های جنسیتی در عملکرد دانشجومعلمان را ذکر کرده‌اند و گزارش کرده‌اند که در این مسیر، دانشجومعلمان دختر دارای انگیزه و کوشش بیشتری بوده‌اند.

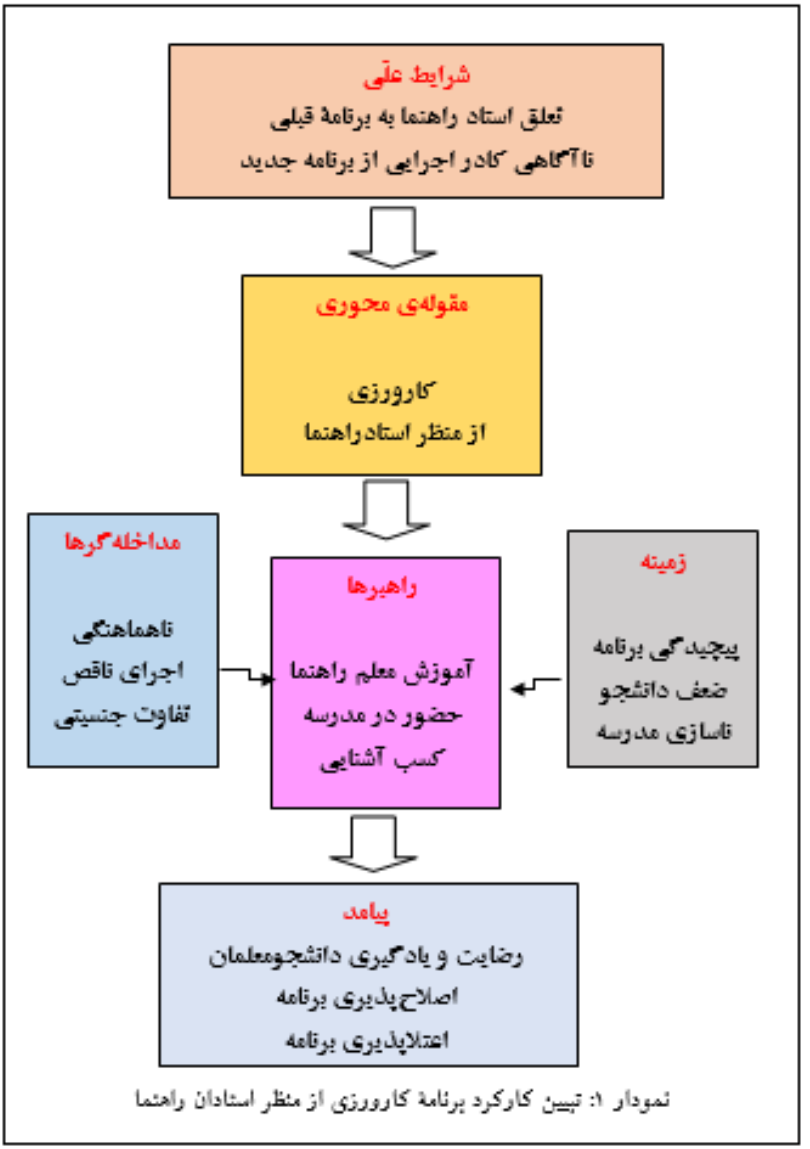
در تشریح «**دستاوردهای برنامهٔ کارورزی**»، می‌توان گفت که استادان راهنما باور دارند و اعلام کرده‌اند که دانشجومعلمان در برنامه‌های کارورزی شایستگی‌های معلمی را کسب کرده‌اند. از منظر آنان، دستاورد اصلی کارورزی، آشنایی دانشجومعلم با موقعیت واقعی مدرسه و کلاس درس است. آنان ضمن تأکید بر کاربردی بودن و مؤثر بودن برنامهٔ کارورزی، گزارش کرده‌اند که این برنامه توانایی معلمان راهنما را گسترش داده است. معلم راهنما هم با شرکت در دوره‌های آموزشی ویژه و هم از طریق مواجهه و گفتگوی با استاد راهنما و دانشجومعلم، به‌طور مستمر در معرض آموزش‌های مفید قرار می‌گیرد. همچنین، استادان راهنما اعلام کرده‌اند که برنامه‌های کارورزی توانسته

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

است به اعتلای حرفه‌ای آنان نیز کمک کند و ارتباط دانشگاه و مدرسه را تحکیم بخشد.

در تشریح «**مسائل کارورزی**»، استادان راهنمای کارورزی بر این موضوع تأکید کرده‌اند که برنامهٔ درسی کارورزی دارای ماهیتی پیچیده است و این سبب شده است تا فهم آن با مشکل مواجه گردد. این پیچیدگی را آنان به فعالیت‌های مطرح شده و مفاهیم به‌کارگرفته شده در برنامه نسبت داده‌اند؛ البته آنان به محدودیت‌های دانشجومعلمان، ناتوانی معلمان راهنما و ضعف استادان راهنما نیز اشاره کرده‌اند که همه این موارد باهم به صورتی درهم‌تنیده و پیچیده، اجرای برنامهٔ کارورزی را با مشکل مواجه کرده است. از نگاه آنان این مسائل بر یک مسئلهٔ پایه سوار هستند و آن محدودیت آموزش و توجیه کادر اجرایی اعم از معلم راهنما و مدیر و استاد راهنما و حتی دانشجومعلم است. فقر آموزش دست‌اندرکاران را این گروه در بنیاد تمام مسائلی می‌دانند که منابع انسانی برنامهٔ کارورزی با آن‌ها مواجه است. باوجوداین، آنان به دو مشکل دیگر نیز اشاره کرده‌اند: محدودیت‌های اجرایی در میدان عمل و ضعف پشتیبانی انگیزه‌آفرین از برنامهٔ کارورزی. استادان راهنما همچنین به ضعف دانشجومعلمان هم اشاره کرده‌اند که اصولاً مربوط به دروس پیش‌نیاز کارورزی است. به سبب شرایط خاص اجرایی برنامه بازنگری شده دوره‌های تربیت‌معلم، دانشجومعلمان دورهٔ اول کارورزی اصولاً دروس پیش‌نیاز درس کارورزی را نگذرانده بودند و با اعمال قواعد «تطبیق واحدهای آموزشی دانشجومعلمان»، تحت پوشش اجرای برنامهٔ کارورزی قرار گرفتند. این پدیده سبب شد تا دانشجومعلمان بدون آمادگی‌های لازم، وارد کارورزی شوند و با فعالیت‌ها و تکالیفی مواجه شوند که با عنایت به پیش‌نیازها، دارای توجیه بود.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]



نمودار ۱: تبیین کارکرد برنامهٔ کارورزی از منظر استادان راهنما

در تشریح «**توصیه‌ها برای اعتلای کارورزی**»، اساسی‌ترین توصیهٔ استادان راهنما، «حفظ و اصلاح برنامه‌های کارورزی» دانشگاه است. آنان با عنایت به تجربه یک دوره اجرا (کارورزی ۱ تا ۴) بر این باورند که ماهیت برنامهٔ کارورزی از قوت‌هایی آشکار

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

برخوردار است و البته دارای قابلیت اصلاح و اعتلاست. این باور سبب می‌شود تا آنان اصلاح برنامه را توصیه کنند. این اصلاح نیز عمدتاً بر ساده‌سازی مفهومی و سهل‌سازی تکالیف بنا شده است و البته در مواردی هم به جنبه‌های اجرایی برنامه از جمله نحوهٔ انتخاب منابع انسانی و تدارک پشتیبانی از برنامه مربوط است.

فهرست منابع فارسی

- احمدی، آمنه و دیگران (۱۳۹۴)، *راهنمای عملی برنامهٔ کاروزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت‌معلم فکور*، تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- اشتراوس، آنسلم؛ جولیت، کوربین (۱۳۹۰)، *اصول روش تحقیق کیفی، نظریه مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها*، ترجمهٔ بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- استیگلر، جیمز؛ هیبرت، جیمز (۱۳۹۰)، *شکاف آموزشی: بهترین ایده‌ها از معلمان جهان برای بهبود آموزش در کلاس درس*، ترجمهٔ محمدرضا سرکارآرانی و علی‌رضا مقدم، چاپ ششم، تهران: مدرسه.
- بهارستان، جلیل (۱۳۶۶)، *برنامهٔ کاروزی یا تدریس عملی در مراکز تربیت‌معلم*، تهران: دفتر همکاری‌های حوزه و دانشگاه.
- جمشیدی توانا، اعظم (۱۳۹۵)، *طراحی و اعتباریابی الگوی برنامهٔ درسی کاروزی پژوهش محور در نظام تربیت‌معلم ایران*، رسالهٔ دکتری: دانشگاه شهید رجایی.
- چهارباشلو، حسین (۱۳۹۵)، *شناسایی مؤلفه‌های دانش عملی معلمان و تأثیر آن بر اجرای برنامهٔ درسی*، رسالهٔ دکتری: دانشگاه خوارزمی.
- رستگاری، نرگس (۱۳۸۵)، *شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اجرای آموزش بالینی در آموزش دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان و ارائهٔ الگویی جهت اجرای مؤثر این نوع آموزش*، رسالهٔ دکترا، اراک: دانشگاه آزاد اسلامی.
- رئوف، علی (۱۳۷۹)، *تربیت‌معلم و کاروزی*، تهران: فاطمی.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)، *اساسنامه دانشگاه فرهنگیان*.
- طاهری، مرتضی؛ عارفی، محبوبه؛ پرداختچی، محمدحسن و قهرمانی، محمد (۱۳۹۲)، کاوش فرایند توسعه حرفه‌ای معلمان در مراکز تربیت‌معلم: نظریه داده بنیاد، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۲(۵۴):۱۴۶-۱۷۶.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

- عابدی، لطفعلی (۱۳۷۷)، *بررسی و تحلیل توانایی‌های عمومی تدریس در برنامهٔ درسی دوره‌های تربیت معلم دو سالهٔ ایران*، رسالهٔ دکترا، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

- مشفق آرانی، بهمن (۱۳۷۶)، *بررسی وضعیت موجود کارورزی در مراکز و دانشسراهای تربیت‌معلم کشور*، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.

- موسی‌پور، نعمت‌الله، (۱۳۹۷). *مطالعه تجربیات حاصل از اولین دورهٔ اجرای برنامهٔ کارورزی به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف برای بازنگری برنامهٔ کارورزی در دانشگاه فرهنگیان*، گزارش پژوهشی، تهران: دانشگاه فرهنگیان.

- موسی‌پور، نعمت‌الله؛ احمدی، آمنه (۱۳۹۵)، *طراحی کلان (معماری) برنامهٔ درسی تربیت‌معلم جمهوری اسلامی ایران*، تهران: دانشگاه فرهنگیان.

- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲)، برنامهٔ درسی تربیت‌معلم و الگوی اجرای مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت‌معلم در ایران، *دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ش ۱: ۵-۲۶.

ب: فهرست منابع انگلیسی

- Borg, S. (2003). *Teacher cognition in language teaching: a review of research on what language teachers think, know, believe, and do*. Language Teaching, 36(2), 81-109.

- Britzman, Deborah (1997). *Practice makes practice: A critical study of learnin to teach*. (2nd Ed.) Albany, NY: State University of New York Press.

- Brown, N. (2008). *Assessment in the Professional area Context*. Center for the Advancement of Learning and Teaching. University of Tasmania.

- Cochran- Smith, M. & Lytle, S. L. (1999). Chapter 8: *Relationships of knowledge and practice: teacher learning in communities*. Review of Research in Education, 24, 249-305.

- Cochran-Smith, M., & Zeichner, K. M. (2005). *Studying Teacher Education: The Report of the AERA Panel on Research and Teacher Education*, ERIC: **ERIC Number:** ED493809.

- Cuban, L. (1998). *How schools change reforms: Redefining reform success and failure*. The Teachers College Record, 99(3), 453-477.

- Douglas Adler James (2012). *From campuz to class room: astudy of elementry Tteacher canadeans' pedagogical content*

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

knowlege, THE UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA, doctor of philosophy.

- Hiebert, J. & Gallimore, R. & Stigler, W. (2002). *A knowledge base for the teaching profession: what would it look like and how can we get one*. Educational Researcher, *31*(5), 3-15.
- Gholami, K. (2009). *Representing the epistemic nature of teachers' practical knowledge: The case of class teachers' general pedagogy*. Unpublished PhD Thesis, University of Helsinki.
- Gholami, K., & Husu, J. (2010). *How do teachers reason about their practice? Representing the epistemic nature of teachers' practical knowledge*. Teaching and Teacher Education, 26 (8), 1520-1529.
- Johnson, K. E. (1992). *The relationship between teachers' beliefs and practices during literacy instruction for non-native speakers of English*. Journal of Reading Behavior, 24(1), 83-108.
- Levin, B.B., & He Ye (2008). *Investigating the content and sources of preservice teachers' personal practical theories (PPTs)*. Journal of Teacher Education, 59(1), 55-68.
- Ruppel, Paul Sebastian and Mey, Günter (2017): *Grounded Theory Methodology*, Online Publication Date: https://oxfordre.com/communication.
- Salerni, a (2014). *Narrative: a critical linguistic introduction*. London: Routledge.
- Schleicher, A. (2012), Ed., *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*, OECD Publishing.
- Schon, D. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Schwab, J. J. (1978). *The practical: A language for curriculum*. In I. Westbury & N. J. Wilkof (Eds.). *Science, Curriculum, and Liberal Education: Selected Essays* (pp. 287-321). Chicago: University of Chicago.
- Shulman, L. S. (1986). *Those who understand: Knowledge growth in teaching*. Educational Researcher, 15(4), 4-14.
- Shulman, L. S. (1987). *Knowledge and teaching: Foundations of the new reform.* Harvard educational review, 57(1), 1-23.
- Troudi, S. (2005). *Critical content and cultural knowledge for teachers of English to speakers of other languages*. Teacher Development, 9, 115-129.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

- Zeiger, Stacy; (2018): *List of Core Competencies for Educators*, https://work.chron.com/list-core-competencies-educators-8916.html.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]