

استراتژی هایی برای بیان ارزش یک دوره کارورزی

ندا شعبانی^۱

سلماز فرامرزی گروسی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۳/۲۵

چکیده

در سند تحول بنیادین به دو مقوله ی مهم پژوهش و کارورزی اشاره شده است که هر دو از اهمیت زیادی برخوردارند. در این میان، کارورزی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از آن جا که به گفته ی برخی از صاحب نظران، معلمی حرفه ای است که هزاران فوت و فن دارد، نیاز است که معلمان آینده ی این مرز و بوم از طریق «کارورزی»، تعلیم دیده و مهارت یابند تا توانمندی ها و همچنین ناتوانایی های دانش آموزان را تشخیص دهند و بتوانند علایق آن ها را کنار هم بچینند و با عنصر محبت، به تعلیم و تربیت دانش آموزان بپردازند. یک معلم ماهر و کارآزموده نه تنها می تواند توانایی های ذهنی و عاطفی شاگردانش را پرورش دهد، بلکه اختلالات و نارسایی های آنان را نیز پیدا کرده و برای تصحیح آنان می کوشد تا نسل مفیدی به جامعه تحویل دهد و در راستای تحقق چشم انداز ۱۴۰۴، گام بردارد.

واژگان کلیدی

استراتژی، دوره کارورزی، پژوهش، ارزش.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور میاندوآب، ایران.

Shbanynda7@gmail.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران. Garusi88@pnu.ac.ir

مقدمه

تربیت و به کار گماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه و سازمات مساله ای حیاتی است چرا که در قرن حاضر، توجه سازمان ها و نهاد ها به منظور افزایش کارایی، به مفهوم شایستگی معطوف شده است. مراکز برای تحقق این امر لازم و ضروری است. واحد درسی کارورزی یکی از این مولفه هاست که شایسته برترین توجه هاست (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵)

کارورزی دوره های از تجربه کاری است که توسط یک سازمان برای مدت زمان محدودی ارائه می شود. کارورزی معمولاً توسط دانشجویان و فارغ التحصیلانی انجام می شود که به دنبال کسب مهارتها و تجربه های مرتبط در زمینه های خاص هستند. کارفرمایان از این موقعیت ها سود می برند، زیرا اغلب بهترین کارآموزان خود را که توانایی های شناخته شده های دارند، استخدام می کنند، بنابراین در درازمدت در زمان و هزینه صرفه جویی می کنند (بورمن^۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ واسرمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). مزیت وارد کردن کارورز به استخدام تماموقت این است که آنها از قبل با سیستم آشنا هستند، موقعیت خود را دارند و معمولاً به آموزش کمی نیاز دارند. دوره های کارورزی به دانشجویان کنونی امکان شرکت در رشته مورد علاقه خود را می دهد تا بتوانند در مورد یک شغل خاص در آینده یاد بگیرند و آنها را برای کار تمام وقت پس از فارغ التحصیلی آماده کند.

کارورزی یک تجربه کوتاه مدت است که در آن، افراد آموزش می بینند و می توانند مهارت های خود را در یک زمینه شغلی خاص ایجاد کنند. عنصر مهمی که کارورزی را از یک شغل کوتاه مدت یا خدمات اجتماعی متمایز می کند، « برنامه یادگیری» عمدی است که کارآموز به تجربه ارائه می دهد (مسکر و همکاران، ۲۰۱۸؛ ویلگمز و همکاران، ۲۰۱۸). کارورزی، فرصتی برای ادغام تجربیات مرتبط با شغل، در یک آموزش کارشناسی با مؤسسه در کارهای برنامه ریزی شده و تحت نظارت است (روتسارت و همکاران، ۲۰۱۸).

آموزش، معمولاً بر اساس نیازهای فردی و اجتماعی برنامه ریزی می شود و واقعی ترین ابزار تغییر در هر جامعه ای است. کیفیت آموزش ارائه شده در هر جامعه و ماهیت تغییرات متأثر از آن آموزش، هر دو به کیفیت معلمان و اثربخشی تدریس آنها در مدارس بستگی دارد (دیتریش و لاترکو، ۲۰۲۰؛ هوارد و مایز، ۲۰۲۰). در این میان، تدریس، فعالیتی است که توسط فردی که معلم است انجام می شود که هدف او یادگیری است. معلمان افرادی هستند که باید آموزش های تخصصی موفق را پشت سر بگذارند تا بتوانند به طور مؤثر عمل کنند و آموزش، مستلزم انتقال دانش، مهارتها و نگرشها از یک فرد به فرد دیگر است؛ بنابراین یک فرد خوب از نظر سازمان قبل از هر چیز باید دانش، مهارتها و نگرشهایی را که قصد انتقال آنها را از طریق آموزش های تخصصی دارد، کسب کند؛ او باید از طریق این آموزش، توانایی های انتقال دانش را به دیگران توسعه دهد و این تفاوت چشمگیر بین معلم و سایر افراد آگاه یا ماهر است.

درواقع آموزش معلمان باید به دانشجومعلمان کمک کند تا دانش و مهارت های لازم را کسب کنند و توانایی کافی برای انتقال دانش کسب شده به دیگران را توسعه دهند. معلم برای کارآمدی حرفه ای باید آموزش ببیند و نگرش مثبتی در او ایجاد شود تا او را قادر سازد آموزش را پشت سر بگذارد و به خوبی از عهده مسئولیت پیش رو برآید. آموزش عملی (کارورزی برای معلمان کارآموز) بخشی جدایی ناپذیر از برنامه آموزش معلمان است که در جهت آماده سازی افراد جدید در حرفه معلمی است. این، یک موقعیت کلیدی در برنامه آموزش معلمان را اشغال می کند؛ این، تجربه انباشته ای در آموزش معلمان است. تمرین عملی برای معلمان کارآموز، همان کارورزی برای دانشجومعلم است (لوپیل و

همکاران، ۲۰۲۰؛ پیمدی، ۲۰۲۰)؛ این تمرین که معمولاً به دو قسمت شش هفته‌ای یا بعضاً بیشتر، تقسیم می‌شود، کارآموزان را در معرض وضعیت واقعی کلاس قرار می‌دهد و به سرپرستان آموزشی فرصتی می‌دهد تا آنها را مشاهده کنند و ببینند که چگونه موقعیت‌ها را در کلاس مدیریت می‌کنند.

تدریس عملی دوره ای است که در آن معلمان کارآموز در مؤسسات تربیت معلم و دانشگاهها یک دوره کارورزی یا کارآموزی را در سیستم مدرسه می‌گذرانند. این، یک برنامه کارورزی مبتنی بر مدرسه، با هدف اصلی معرفی معلمان علاقه‌مند به تدریس است که تحت هدایت معلمان واجد شرایط، برای توسعه مهارتها، نگرشها و شایستگی در حرفه انجام می‌گیرد (الیس و چایلدز، ۲۰۱۹؛ گارون و همکاران، ۲۰۲۰). این تمرین، دانشجومعلم را با دانش عملی فرآیند تدریس و یادگیری، ازجمله تهیه طرح درس، ارائه، مدیریت کلاس، مهارتهای ارتباطی، ارزشیابی و شخصیت موردنیاز معلمان حرفه‌ای آشنا می‌کند و این فرصت را برای کارآموزان فراهم می‌کند تا از روشهای مختلف تدریس در شرایط واقعی کلاس درس، زیر نظارت مستمر معلمان باکفایت و باتجربه استفاده کنند. درواقع، کارورزی یک مرحله مهم انتقال دانش محتوا و عملکرد تدریس برای دانشجومعلم و راهی، ضروری برای ارتقای هویت آنها است. اجرای دوره کارورزی چندین دهه به طول انجامیده است و اکنون در دانشگاههای تربیت معلم و دانشگاههای مختلف جهان، در حال انجام است (یاسپرس و همکاران، ۲۰۱۸؛ پونزیو، ۲۰۲۰). این برنامه‌های کارورزی عمدتاً بر پایه نظری ساخت دانش و توسعه حرفه‌ای معلمان استوار است و هدف آن این است که کارورزی راهی برای ادغام درک معلمان دانشجو از آموزش، تمرین تدریس، مشاهده آموزشی و تجربه تدریس وی باشد؛ همچنین فرصت مناسبی را برای معلمان روستایی فراهم کند تا دوره‌های ضمن خدمت ۲ را تجربه کنند؛ باین حال، دلیل اینکه مزایا و ارزشهای کارورزی، از دیدگاه افراد مختلف، متفاوت به نظر می‌رسد این است که این افراد، عمدتاً بر اعتبار و عقلانیت این برنامه تمرکز می‌کنند.

برنامه کارورزی، در آموزش معلمان برای تبدیل کارآموزان به معلمانی مؤثر، بسیار مهم است؛ این نه تنها آموزش عملی را فراهم می‌کند، بلکه فرصت‌هایی را برای شرکت در فعالیتهای مدرسه مانند یک معلم عادی فراهم می‌کند (دالینگر و همکاران، ۲۰۲۰؛ پیمدی، ۲۰۲۰). می‌دانیم که اگر برنامه کارورزی با مشارکت کامل کارآموزان انجام شود، ممکن است در ارزیابی توانایی معلم مفید باشد.

رجایی تویکانلو و محمودی (۱۴۰۰)، در نتایج پژوهش خود نشان دادند که مهم‌ترین عامل مؤثر بر موفقیت در توانمندسازی دانشجومعلم، مناسب بودن تعداد دانشجویان در هر گروه تحت نظر استاد راهنمای کارورزی، با ضریب تغییرات ۰/۲۰۵ می‌باشد. نتایج آنها نشان داد بالاترین میانگین رتبه (۴/۴۱) به مؤلفه اول، یعنی متغیرهای مربوط به عوامل زمینه‌ای اختصاص دارد و سپس، به ترتیب، شامل متغیرهای مربوط به نقش استاد راهنما، متغیرهای مربوط به مدارس مجری، متغیرهای مربوط به کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و متغیرهای مربوط به پذیرش طرح کارورزی از طرف اشخاص ذی‌ربط (مؤلفه ۵) می‌شود. احمدی و الهامیان (۱۳۹۹) با مصاحبه و کدگذاری آنها، نشان دادند که رویکرد برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان، بر عمل تأملی و هدف بررسی برنامه درسی کارورزی از دیدگاه اساتید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، با بهره‌گیری از موقعیت‌محور تأکید دارد اما محتوا، مستلزم به‌کارگیری دانش ترکیبی (تربیتی- موضوعی) و کاربردی است. برنامه با به‌کارگیری راهبرد مشاهده تأملی، روایت‌نویسی، کنش‌پژوهی و درس‌پژوهی، گفتگوی دیالکتیکی، حل مسأله در آموزش، ارائه بازخوردهای تأملی، خودارزیابی و ارزیابی همتایان بر اساس سطوح موفقیت در ارزشیابی، توانسته بر خودآگاهی حرفه‌ای، عاملیت، میل به یادگیری و تغییر، ریسک‌پذیری برای روبروشدن

با چالش‌ها، تعامل حرفه‌ای و کاهش فاصله میان نظر و عمل دانشجویان تأثیرگذار باشد. در اجرا، برنامه با این چالش‌ها روبرو بوده است: ساختارهای سازمانی، قوانین و رویه‌های حاکم بر روابط میان دانشگاه و آموزش و پرورش، حاکمیت روشهای سنتی در مدارس، محدودیت شرایط برای کسب تجربیات حرفه‌ای، عدم پشتیبانی علمی و حرفه‌ای متناسب با اقتضائات برنامه از سوی مراجع ذی‌ربط، مراکز علمی و پژوهشی، از مجریان که موجب بازتعریف نوآوری‌ها در قالب تجربیات پیشین باشد. حجازی (۱۳۹۷) در پژوهشی، موانع مدیریتی و ساختاری، مالی، انسانی و ارتباطی، برنامه‌ای، رویکردهای نظری درس کارورزی، نظارت و ارزشیابی برنامه را شناسایی کرده که موانع نظارت و ارزشیابی برنامه و موانع مالی تأثیرگذارترین آنها به شمار می‌رفتند. یافته‌های پژوهش قنبری، صالحی میشانی (۱۳۹۵) نشان داد که از نظر دانشجویان کارورز دانشگاه فرهنگیان، عوامل فردی (انگیزه اساتید راهنما، انگیزه معلمان راهنما، انگیزه دانشجومعلمان و علاقه‌مندی دانشجومعلمان به یادگیری)، عوامل آموزشی (مهارت اساتید راهنما، علاقه‌مندی اساتید راهنما، مهارت معلمان راهنما در استفاده از روشهای فعال تدریس، علاقه‌مندی معلمان راهنما، نقش فعال دانشجو در یادگیری) و عوامل فیزیکی و امکانات (امکانات آموزشی و کمک آموزشی، فضای فیزیکی کلاسها و مدارس) در بهبود و ارتقای کیفیت درس کارورزی مؤثر هستند. نتایج پژوهش لجر و ویدوویچ (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که چگونه زمینه‌ها و شیوه‌های سیاست به‌طور جدایی‌ناپذیری به‌هم پیوسته و تحت تأثیر «رشته‌های» کلیدی سیاست‌های مرتبط با افراد، فلسفه، مکان، فرآیندها و قدرت هستند؛ همچنین از مزایای قابل توجه کارورزی، تغییرات در منابع، تأثیر و شرایط محلی، شواهدی برای تصویب توافقنامه مشارکت ملی در بهبود برنامه کیفیت معلمان منجر به نتایج نابرابر و بالقوه ناعادلانه شد. آنها خواستار تحقیقات بیشتر، شفافیت و افزایش مسئولیت‌پذیری برای سرمایه‌گذاری دولت برای دوره‌های کارورزی هستند. وویودی و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای در مورد اثربخشی برنامه کارورزی سازماندهی‌شده در برنامه درسی در طول دوره قرنطینه کووید ۱۹ دریافتند تجارب دست‌اول منحصربه‌فرد دانشجومعلمان، مربیان و معلمان به‌عنوان یک منبع حیاتی برای برنامه‌ریزی مناسب و آمادگی برای سازماندهی دوره‌های کارورزی تربیت‌معلم در آینده است.

تاریخچه کارورزی

تاریخ کارورزی با تاریخ یادگیری تجربی و آموزش و پرورش تجربی و مشارکتی گره خورده است و به اوایل ۱۹۰۰ میلادی بر می‌گردد که در آمریکا شروع شد و شامل تجربیات آموزشی مبتنی بر کار می‌گردید؛ برنامه‌هایی مانند از مدرسه تا کار، در جستجوی کار، آکادمی مشاغل و سایر برنامه‌های یادگیری ضمن خدمت. در اروپا نیز کارآموزی داوطلبانه برای جوانان در اوایل قرن نوزدهم آغاز گردید و از عناصر اصلی سیستم‌های آموزش در اروپا گردید. (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳)

اسناد سوابق این برنامه در ایران نشان می‌دهد که گسترش مدارس خصوصی و دولتی بین سال‌های ۱۲۲۸ تا ۱۳۸۳ شمسی و مسائلی چون تربیت معلمان برای مقاطع تحصیلی گوناگون و ایجاد و گسترش کلاس‌های بازآموزی برای آنان توجه برنامه ریزان آموزش کشور را برانگیخته است و در این مورد اقدام‌های متعددی صورت داده اند از جمله:

۱) تعیین درس با عنوان «اصول تعلیم» در برنامه دارالفنون، به سال ۱۲۹۰ شمسی و تشکیل کلاس‌هایی خاص در زمینه تربیت معلم اطفال. گزارش مدیر کل وزارت معارف و فواید عامه در سال ۱۲۹۰ شمسی حاکی از توجه مسئولان وقت به تربیت معلمان متخصص و آگاه به اول تعلیم و تربیت متعهد است. «تربیت اطفال مبتدی از اعمال مشکلی است که باید به عهده اشخاص متخصص تفویز شود و مسلماً اگر شخصی از اصول تعلیم و تربیت بهره مند نشده باشد نمی‌تواند علم

- خود را به اطفال بیشتری پیاموزد هر قدر هم که در آن علم به خصوص، متبحر باشد».
- (۲) انتشار مجله ی اصول تعلیمات و کتابی با عنوان اصول تعلیم و تربیت عملی در سال ۱۲۹۸ شمسی.
- (۳) تأسیس دارالمعلمین مرکزی (دارالمعلمین و دارالمعلمات) در سال ۱۲۹۸ شمسی بر اساس نظام نامه اساسی دارالمعلمین مرکزی در ماده پنجم این نظام نامه نکات مهمی در باره ی تدریس عملی آمده است؛ از جمله: در دارالمعلمین ابتدایی که مدت آن ۳ ساله است سال آخر به تعلیم و تدریس زیر نظر معلم اختصاص می یابد. متعلم می تواند در دارالمعلمین یا در مدارس تمرین عملی و تدریس با حضور استاد پردازد.
- (۴) تأسیس مدارس ضمیمه. بر اساس تبصره یک ماده پنج قانون تربیت معلم مصوب ۱۳۱۲، هر یک از دانشسراها یک دبستان یا یک دبیرستان ضمیمه خواهند داشت که شاگردان سال دوم در آنجا تمرین و ممارست کنند. این مصوبه حاکی از توجه مسئولان به وجود فضایی مناسب برای عمل کردن مباحث نظری است. این امر بهترین سیاست برای آشنا کردن دانشجو معلمان با محیط واقعی کلاس و درس و مدرسه است.
- (۵) اختصاص دادن عصرهای دوشنبه برای بازدید از موسسات صنعتی، فلاحتی و موزه ها و ... با حضور استادان و برنامه های دانشسرای مقدماتی.
- (۶) اختصاص دادن هفته ای پنج ساعت از دروس دانشسرای مقدماتی برای مطالعه شخصی و حضور دانشجویان در مدارس ضمیمه و کارورزی و تمرین معلمی.
- (۷) اختصاص دادن پنج ساعت از ۳۸ ساعت درس هفتگی سال دوم دانشسراهای مقدماتی پسران و دختران در سال ۱۳۲۱-۱۳۲۰ برای درسی با عنوان «تمرین آموزگاری».
- (۸) اختصاص دادن ساعاتی از هفته برای درسی با نام «تدریس عملی» در دانشسرای مقدماتی در سال تحصیلی ۱۳۴۹-۱۳۴۸. این درس، از مجموع ۴۰ ساعت درس هفتگی، برای دانشجویان سال اول ۲ ساعت و برای سال دومی ها ۶ ساعت در نظر گرفته شد. اختصاص ۸ ساعت از ۴۰ ساعت برنامه هفتگی، به تدریس عملی حاکی از اهمیتی است که به این درس داده شده است.
- (۹) اختصاص ساعاتی از دروس دانشسرای تربیت بدنی، دانشسرای کشاورزی، تربیت معلم دو ساله روستایی، دانشسرای عشایری، مرکز تربیت معلم یک ساله، مرکز تربیت مربی کودک یک ساله، مرکز تربیت معلم حرفه ای دختران، مرکز معلم روستایی (دزفول)، مرکز تربیت معلم دینی، دانشسراهای راهنمایی، مرکز تربیت معلم استثنایی، دانشسرای هنر، انستیتو مربیان هنری، مرکز تربیت معلم «معلولان» لرستان، دانشسرای عالی تهران، دانشگاه تربیت معلم تهران، سنجندج، زاهدان، یزد و سبزوار و تبریز به تدریس عملی یا کارورزی در مدارس تا سال تحصیلی ۱۳۵۶-۱۳۵۵.
- (۱۰) اختصاص ۴ ساعت از برنامه تربیت معلم دو ساله (کاردانی) به تمرین معلمی (کارورزی) از سال های ۱۳۶۵ تا ۱۳۸۳ و ۶ ساعت از برنامه های دانشسرای چهار ساله به درس کارورزی.
- (۱۱) اختصاص ۴ واحد با عنوان تمرین معلمی ۱ و ۲ (کارورزی) در همه رشته های مراکز تربیت معلم و تربیت دبیری در دوره های کاردانی و کارشناسی. (صافی، ۱۳۸۴)
- با دقت در موارد یاد شده در می یابیم که:
- از آغاز تأسیس مراکز تربیت معلم و تربیت دبیر، درس تمرین معلمی در برنامه های درس هفتگی منظور شده و با نام های تمرین عملی، کارورزی، تمرین معلمی، تمرین آموزگاری، تدریس عملی، مطرح شده است. ساعات اختصاص

- یافته به این برنامه در هر هفته از ۲ ساعت تا ۸ ساعت در نوسان بوده است.
- این برنامه معمولاً در سال دوم مراکز تربیت معلم و در سال چهارم دانشگاه تربیت معلم عرضه شده است.
- در بعضی موارد قسمتی از تمرین عملی در سال اول نیز مطرح شده است.
- از سال تحصیلی ۱۳۸۳-۱۳۸۲ این برنامه با عنوان تمرین معلمی ۱ و ۲ در سال دوم مراکز تربیت معلم و تمرین دبیری در دانشگاه های کشور اجرا می شود. (همان)
- کارورزی دانشجو معلمان باید به گونه ای برگزار شود که وقتی به مرحله ی فارغ التحصیلی می رسند، خط مشی های حرفه ای و مهارت های کاری خود را به خوبی یاد گرفته باشند. (رووف، ۱۳۸۶).
- در واقع مفهوم کارورزی (training) تربیت کردن و تعلیم دادن و پروردن کارآموز است به منظور ایجاد عادات خاص. در واقع کارورزی فرآیندی از آموزش است که در آن دانسته های فرد تمرین می شود و مطالب جدید در عمل آموخته می شود (مجیب، ۱۳۷۳).
- دهخدا، در فرهنگ نامه ی خود، کارورزی را این چنین تعریف کرده است: کارورزی دوره ای است که اشخاصی که وارد خدمت می شوند بی حقوق برای آشنا شدن به کار، خدمت می کنند؛ و همچنین کار آموز کسی است که مشغول آموختن کار است. (لغت نامه دهخدا، ۱۳۷۳)
- دکتر محمد معین نیز کارورز را این گونه تعریف کرده است: آنکه به کاری اشتغال دارد (معین، ۱۳۴۵)
- بین تربیت (education) و آموزش (training) یا کار آموزی فرق است. تربیت یا آموزش و پرورش به رشد و تکامل توانایی های اشخاص برای شرکت خلاق در زندگی توجه دارد و می پردازد. آموزش یا کارورزی و کار آموزی به آماده ساختن شخص برای نوع خاصی از استخدام توجه دارد (شعاری نژاد، ۱۳۹۷).
- در منابع مربوط به کارورزی معلمی، تعریف های متعددی برای تمرین معلمی عرضه شده که از آن جمله است:
- ۱) کارورزی در تربیت معلم یعنی به عمل کشیدن مطالب تئوری همراه با تمرینات متعدد و مکرر برای رسیدن به مهارت های علمی تدریس
- ۲) کارورزی معلمی، تدبیری است که برای حصول اطمینان از جریان آمادگی، در دوره انتقال از نظر به عمل اتخاذ شده است.
- ۳) تمرین معلمی به سلسله فعالیت های کاربردی و سازمان یافته ای اطلاق می گردد که جریان آمادگی دانشجو معلمان را از دوره آگاهی های نظری به مرحله اجرایی فعالیت های علمی - کاربردی حرفه معلمی تسهیل و ممکن می سازد.
- ۴) تدریس علمی عبارت است از کاربرد عملی اصول و تئوری های تعلیم و تربیت در جریان آموزش به منظور کسب مهارت های عملی تدریس و اخذ کفایت و شایستگی معلمی (صافی، ۱۳۸۴).
- همچنین در تعریفی دیگر از کارورزی، چنین آمده است: کارورزی یعنی « به عمل کشیدن مطالب تئوری همراه با تمرینات متعدد و مکرر برای رسیدن به مهارت های عملی تدریس ». بدون تردید اگر مهارت های تدریس، مورد تمرین های مکرر قرار نگیرد و مطالب تئوری با تجربه ی شخصی در نیامیزد، دانشجو معلمان هرگز به مرحله ی مهارت نسبی برای تدریس و کلاس داری نخواهند رسید. برنامه ی تئوری توأم با عمل در مراکزی که به امر تربیت مربی، معلم و یا دبیر اشتغال دارند، گریز نا پذیر است و این مهم باید در راس برنامه های این مراکز قرار گیرد. مراکزی که سعی دارند به دانشجویان مهارت خاص و محدودی آموزش دهند، به این امید که پس از فارغ التحصیل شدن بتوانند در کلاس های

درس با همان شیوه ها تدریس کنند؛ نباید منتظر معلمانی کار آزموده و موفق باشند. این گونه مراکز دارای نظام آموزشی بسته هستند که کارشان فقط انتقال دانش و اطلاعات محدود در زمینه ی تدریس، کلاس داری مفاهیم خاصی از رشته ی موردنظر می باشد. اگر نظام آموزشی در این مراکز به صورت باز، طراحی و اجرا شود، دانشجویان قادر خواهند بود تئوری را با عمل در آمیزند و از همان نیم سال اول، خود را با فرآیند تدریس درگیر کنند. (مقامی و نوروزی، ۱۳۸۴)

تنها فعالیتی که مراکز تربیت معلم را از دیگر مراکز آموزشی جدا می سازد، یادگیری مهارت های حرفه ای تدریس است که با عناوین مختلفی چون «تدریس عملی»، «تمرین دبیری»، «کارآموزی»، یا «کارورزی» شناخته شده است. این فعالیت ویژه در مراکزی که به تربیت معلم اشتغال دارند به چنان توسعه و گسترشی رسیده است که مجموعه های فراوانی از انواع مهارت ها و شیوه های تدریس در هر یک از رشته های درسی از قبیل علوم محض مثل فیزیک، شیمی، ریاضی و... و علوم انسانی مانند تاریخ، تاریخ طبیعی، (جغرافیا و شاخه های وابسته)، ادبیات و همچنین رشته ای که مخصوص آموزش در دبستان و پیش دبستان است ارائه شده است. دامنه شیوه های اختصاصی تدریس در هر یک از رشته ها، وسعت روز افزونی گرفته است، به طوری که دانشجو معلمان برای کسب مهارت های حرفه ای خود باید واحد های متعددی از قبیل هدف های تدریس - تکنیک های تدریس - ابزار و لوازم کار در تدریس - طریقه های ارزشیابی هر یک از آن ها و غیره را بگذرانند. افزون بر آن، هر روز در مسائل اختصاصی رشته های مختلف نوآوری های فراوانی صورت می گیرد؛ و به حجم راه ها و روش های موجود اضافه می شود و در این رهگذار هر سال ده ها کتاب و نشریه در زمینه روش های تدریس بهتر انتشار می یابد. شک نیست که مهارت های حرفه ای تدریس، به مثابه سایر حرفه ها، باید مورد تمرین های مکرر قرار بگیرند و با تجربه های شخصی دانشجو معلمان بیامیزند و ارزشیابی های مداومی از آن ها به عمل آید تا داوطلبان این حرفه به مرحله استادکاران ماهر برسند و با اطمینان خاطر روانه کلاس های درس در مدارس بشوند. (علی رووف، ۱۳۷۱)

از مفاهیم و تعریف یاد شده این گونه استنباط می شود که:

۱- دانشجو معلمان دانش های نظری و اندوخته های آموزشی خود را در میدان عمل در مدرسه و کلاس درس به کار می گیرند.

۲- برای دانشجویان در دستیابی به مهارت های تدریس علاوه بر آگاهی از اصول، نظریه ها و روش های تدریس، تمرین های مکرر نیز ضروری است.

۳- برنامه کارورزی یا تمرین معلمی فعالیت هایی سازمان یافته است که در آن مراحل گوناگونی در نظر گرفته می شود.

۴- لازمه کفایت و کسب صلاحیت های تخصصی در معلمی، گذراندن واحد های درسی تمرین معلمی است.

۵- این برنامه با نام های «تمرین معلمی»، «تدریس عملی»، «آموزش عملی تدریس»، «ورزش آموزگاری و دبیری»، «کارآموزی»، «کارورزی» عرضه می شود.

۶- اجرای مطلوب برنامه کارورزی مستلزم تهیه مقدمات کار است. (صافی، ۱۳۸۴)

از این رو، تغییراتی بنیادین در کارورزی جدید ایجاد شده است تا بتواند اهداف سند تحول بنیادین و چشم انداز ۱۴۰۴ را به نحو احسن برآورده سازد. در مقاله ای که ارائه خواهد شد، به بررسی این موضوع پرداخته خواهد شد.

چارچوب نظری و کاربردی

مبانی نظری کارروزی یادگیری تجربی و مشاهده ای است که بر دیدگاه آموزش و پرورش تجربی استوار است. مشاهده، توصیف روایت از عناصر اصلی آن است و آموزش نویسندگی به ویژه روایت نویسی و گزارش نویسی از لوازم اصلی آن است که به مشاهده گر کمک می کند تا بتواند از یک مشاهده تأملی به یک نگارش تأملی دست پیدا کند. از این رو تبیین انواع، سبک ها شیوه های مشاهده، توصیف، روایت نویسی و گزارش نویسی از گام های عملی تدوین برنامه کارروزی است. (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳)

سه ظرف زمانی اختصاص داده شده به برنامه کارروزی از ۴ واحد درسی به ۸ واحد درسی افزایش یافته است و جمعاً دانشجو به میزان ۵۱۲ ساعت در معرض فرصت های یادگیری پیش بینی شده در این درس قرار می گیرد. نقطه قوت این برنامه، پیوند درس کارروزی با کلیه دروسی است که در برنامه های درسی جدید دانشگاه، تحت عنوان شایستگی های تخصصی، تربیتی، تربیت تخصصی و عمومی از آن نام برده شده است. این امر کارروزی را نه به عنوان یک درس در جدول دروس، بلکه به عنوان فضایی برای آزمون آموخته های نظری در عرصه عمل و دستیابی به درک عملی برای توسعه دانش و توانایی های حرفه ای تبدیل نموده است.

شاید مهم ترین نقطه ضعفی که در اجرای این برنامه وجود دارد، فاصله آن با تجربیات پیشین و ساختار فعلی برنامه های درسی باشد. برنامه های درسی که در حال حاضر در دانشگاه اجرا می شود با رویکرد موضوع محور تهیه شده و این نوع برنامه ها اساساً نیازی به تربیت معلم به عنوان یک کارگزار یا کنش گر فکور ندارند؛ چرا که نقش معلم در این نوع برنامه ها، صرفاً انتقال آموخته ها و اطمینان از دریافت این اطلاعات از سوی دانش آموزان است. این نقش، معلمان را برای مواجهه به مسایل جدید و رو به رشدی که امروزه مدارس و دانش آموزان با آن روبرو هستند آماده نمی سازد. در رویکرد شایستگی محور، دانش حرفه ای در قالب حقایق، قوانین، دستورالعمل ها و موقعیت های کاملاً تعریف شده و شناخته شده ای که صرفاً در انتظار یک تصمیم تکنیکی از جانب معلم در به کارگیری دانش نظری است دیده نمی شود و در نتیجه، کارروزی به صورت یک مهارت آموزی فنی ارائه نمی شود.

آنچه دانشجو در این ترم تحت عنوان ”پژوهش روایتی“ فرا می گیرد، آشنایی دانشجو با ماهیت این نوع پژوهش، نحوه ثبت و گزارش تجربیات شخصی در سطح مدرسه و کلاس درس است. این کار، دانشجویان را قادر می سازد تا به صورت آگاهانه نسبت به دیدگاه های خود در خصوص وقایع و رویدادها در موقعیت های آموزشی و تربیتی بیندیشند، مسئله های آموزشی و تربیتی در سطح مدرسه و کلاس درس را واکاوی کنند و این که چگونه تصمیمات اخذ شده می تواند پیامدهای مثبت و گاه جبران ناپذیری را به دنبال داشته باشد. (حبیب زاده، ۱۳۹۳)

دانشجو معلمانی که پا به عرصه تدریس می گذارند، خود کوله باری از تجارب و مشاهدات دوران مدرسه را بر دوش می کشند که درست یا نادرست بر تصورات و ذهنیت های آن ها درباره مدرسه و تدریس تأثیر گذاشته و در آن ها درونی شده است. تربیت معلم باید به دانشجو معلمان در جهت شناخت این ذهنیت ها و اصلاح آن ها کمک کند. دانش دانشجو معلمان از خود را افزایش دهد؛ موجب رشد عادات تفکر شده و مهارت های تفکر انتقادی و توانایی های مشارکتی آن ها را رشد دهد. تأمل و نوشتن، راه های مناسبی برای دستیابی به این اهداف هستند. ظرفیت های بالقوه تأمل و نوشتن به دانشجو معلمان در معنادار ساختن هویت معلمی آن ها کمک می کند. از طریق تحلیل عمیق با نوشتن، دانشجو معلمان قادر به درک هویت های تدریس خود و شیوه های نمایش این هویت ها در کلاس درس خواهند شد.

استفاده از تمرین های روایی، حد میانه تربیتی برای تحول هویت دانشجو معلمان به معلمان آینده را فراهم می کند. رویکرد فکورانه به تربیت معلم چنان که از سوی ویلیامز (۱۹۹۴) پیشنهاد شده است، باید بر تأمل، تجربه و نظریه پردازی از آن تأکید کند؛ تجربه های کارآموزان (دانشجویان) و یادگیری آن ها از هم دیگر را مغتنم و ارزشمند بداند. با این کار هم مدرسان تربیت معلم و هم دانشجو- معلمان از این فرایند بهره می برند. هدف نهایی، دفتر ثبت وقایع روزانه محاوره ای (گفتگویی)، توانمند سازی دانشجو- معلمان برای دستیابی به سطوح بالاتر تفکر و تربیت معلمانی است که به طور مستقل به تأمل انتقادی درباره مسائل می پردازند. (حیدری نقد علی، ۱۳۹۳)

در واقع، دانشگاه فرهنگیان با آگاهی از ماهیت دشوار این مسئله فلسفی، با طراحی برنامه جدید کارورزی و افزایش سهم این برنامه در تربیت معلم، رویکرد خود برای پاسخگویی به این چالش را آشکار ساخته است. واضح است که طراحان و برنامه ریزان تربیت معلم، برای پاسخ به این پرسش بنیادی، به فلسفه عملی روی آورده اند؛ فلسفه ای که ناظر به توانایی داوری خردمندانه در مورد دستیابی به خیر عملی در موقعیت خاص است. (تلخابی، ۱۳۹۳) به گونه ای که کارورزی بزرگترین پروژه نامیده شده است. به گونه ای که خروجی دانشگاه فرهنگیان پس از استقرار در صحنه ی کار و اشتغال به حرفه ی معلمی، زیر ذره بین کارشناسان، مدیران و پژوهشگران خواهند گرفت. (مهر محمدی، ۱۳۹۳)

مهر محمدی می گوید: تربیت حرفه ای مزیتی است که ما در آموزش و پرورش داریم. معلم در مدرسه معلم می شود و انتقادی که به برنامه فعلی داریم محدود بودن و بسیار ناچیز بودن بخش کارورزی در تربیت معلم است. کارورزی روح برنامه تربیت معلم است و در برنامه جدید تعداد واحد ها از ۴ به ۱۰ واحد افزایش یافته است و حتی معتقد نیستیم که این ۱۰ واحد مقصود ما را تأمین کند. معتقدیم در سراسر برنامه، روح برنامه باید پیوند دهنده دانش با درک عملی در کلاس درس باشد. مدرسه مزیت ماست و دانشگاه ها نمی توانند ادعا داشته باشند که تربیت حرفه ای انجام می دهند. کار آن نوع دانشگاه ها تربیت عملی است. برای اینکه کسی شخصیت و هویت حرفه ای پیدا کند، مقدمه ای لازم است. روح برنامه تربیت معلم کارورزی است؛ به صورت دو یا چهار ساله. تربیت فرهنگی هم بسیار مهم است. (همان)

کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان پا به عرصه گذاشته است و مفاهیم، موضوعات و مبانی نوین را برای ادغام آکادمیک نظریه و کاربرد با توجه به دیدگاه های تربیتی پایه ریزی کرده و با استفاده از نظریه و نظارت به دنبال مستندسازی علمی آن است. این گفتمان شرایط فرهنگی، اجتماعی، تاریخی و شناختی یک تفکر خاص درباره توسعه حرفه ای را شامل می گردد که به گونه ای مفصل و جزء به جزء به موضوع کارورزی می پردازد و بافت موقعیتی این پدیده و برداشت های مختلف از آن را در یک زمان و تظور آن را در طی زمان قابل بررسی می سازد. (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳)

کارورزی قدیم

کارورزی در زمان گذشته دارای رویکردی مدرسه بنیاد بوده است. در کارورزی قدیم شخص یاد می گرفته است که چگونه مهارت های آموخته شده را به مرحله ی اجرا گذارد و هم گام با آموختن تئوری، به صحنه ی عمل نیز وارد شود. کارورزی باید به گونه ای اجرا می شده است که دانشجو پس از پایان یافتن تحصیل، مهارت های مربی گری یا معلمی خود را به خوبی فرا گرفته باشد. مورد زیر به عنوان هدف های کارورزی قدیم مورد متوجه واقع می شده است:

۱. شناخت توانمندی های حرفه ای فردی؛
 ۲. تشخیص ضعف ها و قوت های تدریس؛
 ۳. آشنایی با اصول یادگیری و مهارت در دانش افزایی در رشته مورد تدریس؛
 ۴. آشنایی با روش های مختلف تدریس و نقش معلم یا مربی در عمل؛
 ۵. شناخت هدف های آموزش و پی بردن به نقش معلم در دست یابی به آن ها؛
 ۶. تقویت و گسترش مهارت های تدریس و کلاس داری؛
 ۷. مهارت در استفاده جذاب تر، گویا تر و مؤثرتر از منابع، مواد و کارافزارهای آموزشی؛
 ۸. مهارت در اجرای وظایف و مسئولیت های اداری روزانه، از قبیل حفظ و نگهداری پرونده ها و اسناد مورد نیاز و همچنین استفاده و ارائه به موقع آنان (نوروزی و مقامی، ۱۳۸۴: ص ۱۶)
- برای دوره کارورزی در دروس تربیتی سه واحد عملی (کارآموزی) در نظر گرفته شده است که شامل چهار ساعت کار عملی در مدارس و دو ساعت آموزش حضوری در مرکز تربیت معلم در دو نیمسال سوم و چهارم است. (ملایی نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۷: ص ۵۰)

جدول ۱- مراحل کارورزی قدیم						
دوره	مرحله	نوع فعالیت	هفته	واحد ^۲ درسی	کل ساعت در ترم	زمان محل اجرا
اول تمرین تک مهارت ها	اول	تمرین تک مهارت ها، همراه با یادگیری تئوری های تدریس	۱۷		۶۸	مرکز تربیت معلم
دوم تمرین تدریس خرد	دوم	تمرین چند مهارت با هم	۵	۴	۶۸	مرکز تربیت معلم
سوم تمرین آزمایشی	سوم	تمرین پاره تدریسی خرد	۶			
چهارم تمرین نمونه	چهارم	تمرین تدریس کامل خرد	۶			
	پنجم	تمرین مشاهده و دستیاری	۵	۶	۱۰۲	مدرسه و مرکز تربیت معلم
	ششم	تمرین پاره تدریسی میانه	۶			
	هفتم	تمرین تدریس کامل میانه	۶			
	هشتم	تمرین تدریس کامل پیشرفته همراه با	۱۷	۶	۱۰۲	مدرسه و مرکز تربیت معلم
		مطالعه، پژوهش و مشارکت			۳۴ ساعت رفع اشکال و ۶۸ ساعت کار عملی	چهارم تربیت معلم

کارورزی جدید

کارورزی در دوره جدید یک درس «معلم بنیاد» است. این روش که در مقابل روش سابق «مدرسه بنیاد» قرار می گیرد، دارای این ویژگی است که هر دانشجو معلم به یک معلم دارای صلاحیت های حرفه ای معلمی سپرده می شود که این معلم نیز در پیوند با مدرس درس کارورزی به هدایت فعالیت های دانشجو معلم اقدام می کند. همچنین دوره زمانی فعالیت های دانشجویان نیز سالیانه است؛ یعنی دانشجو معلم یک دوره واقعی عمل معلمی را در مدرسه تجربه می کند.

شایستگی های مورد نظر در درس کارورزی: «شایستگی حرفه ای معلم» دارای ابعاد چهارگانه ای است که در تولید برنامه درسی تربیت معلم دارای نقش محوری هستند. این شایستگی ها عبارتند از: شایستگی های معطوف به دانش هر واحد درسی به صورت واحد تئوری محاسبه شده است. واحد تئوری ۱۷ ساعت است؛ در صورتی که به طور معمول یک واحد کارورزی ۶۸ ساعت می باشد، بنابراین هر ۴ واحد تئوری معادل یک واحد کارورزی است.

موضوعی^۳ (شایستگی تخصصی رشته)، شایستگی های معطوف به دانش تربیتی^۴، شایستگی های معطوف به عمل تربیتی موضوعی^۵ و شایستگی های معطوف به دانش عمومی. برای تحقق شایستگی های حرفه ای معلم، ابعاد چهارگانه باید با یکدیگر پیوند برقرار کنند و تلفیق شوند. چنین دستاوردی وقتی حاصل می شود که بستر و زمینه ای برای تلفیق فراهم شود و این زمینه را «کارورزی» مهیا می کند. (راهنمای عملی برنامه درسی کارورزی، ۱۳۹۴)

چهارچوب برنامه کارورزی جدید

آنچه در درس کارورزی مورد نظر است در چهار سطح پیگیری و متحقق می شود؛ که عبارتند از: «دست یاری»، «معلم یاری»، «تدریس آزمایشی» و «تدریس مستقل». در مرحله اول کسب آشنایی با جوانب اساسی محیط و مساله های تدریس مطرح است، در مرحله دوم میزانی از کمک به شخص دارای مسئولیت تدریس در کلاس درس مورد نظر است، در مرحله سوم برنامه ریزی با دریافت کمک از راهنما و اقدام به تدریس در حضور معلم راهنما مطرح است و در مرحله چهارم برنامه ریزی مستقل و خوداتکای تدریس و اقدام به آن در موقعیت واقعی کلاس درس با پذیرش مسئولیت عواقب آن مورد نظر است. برنامه کارورزی لزوماً به صورت سالیانه (منطق با فرایند طبیعی عمل مدرسه) طراحی و اجرا می شود و می تواند دو ساله (در چهار نیمسال) یا سه ساله (در شش نیمسال) طراحی و اجرا شود. طراحی و اجرای برنامه به صورت چهار نیمسال به شرح جدول زیر است.

مراحل کارورزی	ماهیت عمل	انتظارات کلی در برنامه کارورزی
کارورزی ۱	همیاری	مساله شناسی:
	دستیاری	مشاهده و جمع آوری اطلاعات و تهیه گزارش مستند از رویدادهای آموزشی، تربیتی در سطح
	معلم یاری	مدرسه و کلاس درس
		تحلیل و تفسیر: موقعیت های تربیتی / آموزشی و ارزیابی اعتبار و تأثیر گذاری راه حل های به
		کار گرفته شده توسط معلم بر اساس شواهد علمی ارائه راه حل و آزمون راه حل ها با نظارت معلم راهنما

مطالعه موقعیت آموزشی/ تربیتی شناسایی نیاز (فردی/ هدایت گروه های کوچک) برنامه	معلم یاری	کارورزی ۲
ریزی، تدوین، اجرا و ارزیابی نتایج با نظارت معلم راهنما	مشارکت در تدریس	
ارائه یافته ها در کارگاه هم اندیشی		
شناسایی مسئله برنامه ریزی، طراحی فرصت های یادگیری/ تولید یک واحد یادگیری/ اجرا و	تدریس آزمایشی	کارورزی ۳
ارزیابی نتایج آن (حل مسئله) در قالب اقدام پژوهی		
ارائه یافته ها و دفاع از آن در کارگروهی هم اندیشی		
پذیرش مسئولیت تدریس و اداره کلاس/ گروه دانش آموری و ارائه گزارش عملکرد		
تحلیل موقعیت مدرسه/ کلاس درس/ دانش آموز- تهیه برنامه سالانه، تولید واحدهای	تدریس مستقل	کارورزی ۴
یادگیری، اجرا و ارزیابی نتایج آن به جهت میزان تأثیرگذاری بر یادگیری دانش آموزان به		
صورت مستقل		
ارائه تجربیات در کارگاه هم اندیشی و به مشارکت گذاشتن یافته ها		
تحلیل عملکرد خود در طول دوره کارورزی و دفاع از توانایی های حرفه ای کسب شده به		
همراه ارائه مستندات از جمله فعالیت ها در طول دوره آموزشی		

بحث و نتیجه گیری

کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان پا به عرصه گذاشته است و مفاهیم، موضوعات و مبانی نوین را برای ادغام آکادمیک نظریه و کاربرد با توجه به دیدگاه های تربیتی پایه ریزی کرده و با استفاده از نظریه و نظارت به دنبال مستندسازی علمی آن است. این گفتمان شرایط فرهنگی، اجتماعی، تاریخی و شناختی یک تفکر خاص درباره توسعه حرفه ای را شامل می گردد که به گونه ای مفصل و جزء به جزء به موضوع کارورزی می پردازد و بافت موقعیتی این پدیده و برداشت های مختلف از آن را در یک زمان و تپوژ آن را در طی زمان قابل بررسی می سازد.

مبانی نظری کارورزی یادگیری تجربی و مشاهده ای است که بر دیدگاه آموزش و پرورش تجربی استوار است.

مشاهده، توصیف

- روایت از عناصر اصلی آن است و آموزش نویسندگی به ویژه روایت نویسی و گزارش نویسی از لوازم اصلی آن است که به مشاهده گر کمک می کند تا بتواند از یک مشاهده تأملی به یک نگارش تأملی دست پیدا کند. از این رو تبیین انواع، سبک ها

• شیوه های مشاهده، توصیف، روایت نویسی و گزارش نویسی از گام های عملی تدوین برنامه کارورزی است. از آنجا که رویکرد طراحی برنامه های درسی جدید در دانشگاه فرهنگیان شایستگی محور است، لذا کارورزی نه به عنوان یک درس در کنار سایر دروس، بلکه به عنوان نقطه کانونی برنامه های درسی و مبنایی برای ارزیابی شایستگی های حرفه ای کسب شده از سوی دانشجویان در نظر گرفته شده است. در چنین نگاهی، برنامه کارورزی باید بتواند دانشجویان را برای رویارویی با موقعیت های بی بدیل تدریس آماده نماید؛ به گونه ای که به عنوان یک معلم فکور و نه یک مجری صرف، تصمیمات و حتی بکار برنده یافته های پژوهشی و دانش حرفه ای تدریس، به طور مداوم در خصوص موقعیت خود بیندیشند و تصمیمات مختلف و محتمل را با توجه به ابعادی که مسئله پیش روی او دارد.

منابع و مأخذ

- احمدی، آمنه، الهامیان، نگار. (۱۳۹۹). بررسی برنامه درسی کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور از منظر استادان دانشگاه فرهنگیان. پژوهش در تربیت معلم، ۳(۲)، ۳۷-۹.
- حبیبی، حلیمه؛ جعفری هرندی، رضا و بهرامی، سوسن. (۱۳۹۹). اثربخشی کارورزی مبتنی بر خود شرح حال نویسی بر صلاحیت حرفه ای معلمان مورد مطالعه: دانشجویان دختر دانشگاه فرهنگیان استان البرز. توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۱(ویژه نامه)، ۶۶-۷۷.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. نوآوری های آموزشی، ۱۷(۶۷)، ۴۷-۷۰.
- رجایی تویکانلو، انیس و محمودی، مهدی (۱۴۰۰). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت درس کارورزی در توانمندسازی دانشجویان معلمان. پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۷(۱۴).
- قربانی، حسین، میر شاه جعفری، سید ابراهیم، نصر، احمد رضا، نیستانی، محمدرضا. (۱۳۹۸). طراحی و اعتبار بخشی الگوی برنامه درسی کارورزی مبتنی بر خود شرح حال نویسی مشارکتی در دانشگاه فرهنگیان. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۷(۱۴)، ۳۹۵-۴۴۲.
- قربانی، حسین، میر شاه جعفری، ابراهیم، نصر اصفهانی، احمد رضا، نیستانی، محمدرضا. (۱۳۹۸). خود شرح حال نویسی مشارکتی: الگویی نوین و منطبق با برنامه های درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. پژوهش های برنامه درسی، ۹(۲) (پیاپی ۱۸)، ۴۴-۸۴.
- قنبری، مهدی، صالحی میثانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر بهبود و ارتقای کیفیت درس کارورزی از نظر دانشجویان کارورز دانشگاه فرهنگیان، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
- موسوی، سیده مهسا و رفیعی، سارا، ۱۳۹۵، کارورزی و نقش آن در توسعه شایستگی های حرفه ای دانشجو معلمان، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم
- Buurman, M., Delfgaauw, J., Dur, R., & Zoutenbier, R. (2020). When do teachers respond to student feedback? Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 65.
- Dalinger, T., Thomas, K. B., Stansberry, S., & Xiu, Y. (2020). A mixed reality simulation offers strategic practice for pre-service teachers. *Computers and Education*, 144.
- Dietrich, S., & Latzko, B. (2020). Action orientation in novice pre-service teachers-A predictor for academic success and academic progress. *Performance Enhancement and*

Health, 7(3-4).

Dvivedi, S., Kaur, N., Dwived, S., & Mishra, Arati. (2022). Internship During COVID 19 Pandemic: Experiences OF Stakeholders OF Teachers Training Institutions. *Journal of Xi'an Shiyou University*, 65, 79-99.

Ellis, V., & Childs, A. (2019). Innovation in teacher education: Collective creativity in the development of a teacher education internship. *Teaching and Teacher Education*, 77, 277-286.

Garone, A., Van de Craen, P., & Struyven, K. (2020). Multilingual nursing education: Nursing students' and teachers' interests, perceptions and expectations. *Nurse Education Today*, 86.

Güler, M., Çekmez, E., & Çelik, D. (2020). Breaking with tradition: An investigation of an alternative instructional sequence designed to improve prospective teachers' noticing skills. *Teaching and Teacher Education*, 92.

Howard, J. E., & Mayes, E. L. (۲۰۲۰). Do teaching credentials matter? School leaders' preferences when screening and selecting teacher candidates. *International Journal of Educational Research*, 103.

Jaspers, W. M., Prins, F., Meijer, P. C., & Wubbels, T. (۲۰۱۸). Mentor teachers' practical reasoning about intervening during student teachers' lessons. *Teaching and Teacher Education*, 75, 327-342.

Kocaman Gelir, I., & Koc Akran, S. (2021). The Effects of Caricature-based Applications on the Preschool Children's Emotional Intelligence The effects of caricature-based applications on the preschool children's emotional intelligence We thank the BAP coordinator for their support. *Journal of Qualitative Research in Education*, 26, 198-230.

Ledger, S., & Vidovich, L. (2018). Australian teacher education policy in action: The case of pre-service internships. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(7), 11-29.

Loibl, K., Leuders, T., & Dörfler, T. (۲۰۲۰). A Framework for Explaining Teachers' Diagnostic

Judgements by Cognitive Modeling (DiaCoM). *Teaching and Teacher Education*, 91.

Mesker, P., Wassink, H., Akkerman, S., & Bakker, C. (2018). Differences that matter: Boundary experiences in student teachers' intercultural learning. *International Journal of Intercultural Relations*, 64, 54-66.

Pimdee, P. (2020). Antecedents of Thai student teacher sustainable consumption behavior. *Heliyon*, 6(8).

Ponzio, C. M. (2020). (Re)Imagining a translingual self: Shifting one monolingual teacher candidate's language lens. *Linguistics and Education*, 60.

Rotsaert, T., Panadero, E., & Schellens, T. (2018). Peer assessment use, its social nature challenges and perceived educational value: A teachers' survey study. *Studies in Educational Evaluation*, 59, 124-132.

Seufert, C., Oberdörfer, S., Roth, A., Grafe, S., Lugrin, J. L., & Latoschik, M. E. (2022). Classroom management competency enhancement for student teachers using a fully immersive virtual classroom. *Computers and Education*, 179.

Wasserman, N., Weber, K., Villanueva, M., & Mejia-Ramos, J. P. (۲۰۱۸). Mathematics teachers' views about the limited utility of real analysis: A transport model hypothesis. *Journal of Mathematical Behavior*, 50, 74-89.

Willegems, V., Consuegra, E., Struyven, K., & Engels, N. (2018). Pre-service teachers as members of a collaborative teacher research team: A steady track to extended professionalism? *Teaching and Teacher Education*, 76, 126-139.

Zavelevsky, E., & Lishchinsky, O. S. (2020). An ecological perspective of teacher retention: An emergent model. *Teaching and Teacher Education*, 88.

Abstract

In the fundamental change document, two important categories of research and internship are mentioned, both of which are of great importance. In the meantime, internship is of special importance. Since, according to some experts, a teacher is a professional who has thousands of skills and techniques, it is necessary that the future teachers of this region are educated and skilled through "internship" in order to find their abilities and also their weaknesses. recognize students' needs and be able to put their interests together and educate students with an element of love. A skilled and experienced teacher can not only develop the mental and emotional abilities of his students, but also find their disorders and inadequacies and try to correct them in order to deliver a useful generation to the society and in line with the realization of the vision of 1404, take a step

Keywords

Strategy, internship, research, value.
