Journal of Theory & Practice in Curriculum
Vol.15 (8); 2020, 383-424

دو فصلنامهٔ نظریه و عمل در برنامهٔ درسی
سال هشتم، شمارهٔ ۱۵، بهار و تابستان ۱۳۹۹، ۴۲۴-۳۸۳

ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی[۱]

Evaluating Farhangian University Internship Program from the Perspective of Global Experiences

صغری ملکی[۲]، دکتر غلامعلی احمدی[۳]، دکتر محمود مهرمحمدی[۴]، دکتر محمدرضا امام جمعه[۵]

چکیده : هدف اصلی این مطالعه تبیین عناصر برنامهٔ درسی برای توانمندسازی شغلی کودکان کم‌توان ذهنی است. رویکرد مورد استفاده، کیفی و از نوع سنتز پژوهی است. نتایج این مطالعه نشان داد که اهداف کلی آموزش کودکان کم‌توان ذهنی را می‌توان در چهار دسته؛ رشد همه‌جانبهٔ کودکان کم‌توان ذهنی؛ برقرار نمودن روابط مفید و مؤثر با دیگران؛ پذیرش مسئولیت اجتماعی؛ کفایت اقتصادی تقسیم کرد؛ و به‌تبع این اهداف محتوای برنامهٔ درسی برای کودکان کم‌توان ذهنی ارائه گردید؛ همچنین نتایج نشان داد که یک روش تدریس نمی‌تواند جوابگوی نیازهای همه‌جانبهٔ کودکان کم‌توان ذهنی باشد، بنابراین معلمان می‌توانند از روش‌های تدریس مختلف استفاده کنند و روش سنجش عملکردی همراه با ارزشیابی ملاک مرجع مؤثرین روش ارزشیابی از آموخته‌های دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی می‌تواند باشد.

واژگان کلیدی: عناصر برنامهٔ درسی، کودکان کم‌توان ذهنی، توانمندسازی شغلی.

A.Alipour, M. AliAsgari (Ph.D), A. HosseiniKhah (Ph.D), H. HajHosseinnejad (Ph.D)

Abstract: The purpose of this comparative study was to evaluate Farhangian University internship program (intended program) from the perspective of global experience. For this purpose, the elements of this program were compared separately with the elements of the internship program of three countries, Australia, Canada and Singapore, and the collected data were analyzed. This study, which was carried out within a comparative framework and using the range model, in one phase and the inferential analytical method in another phase. The findings showed that the internship program of three countries including Singapore, Canada and Australia, have a lot in common regarding many elements; despite the cultural, geographical diversity. But data indicated a great distance between these three countries and the internship program of Iran (Farhangian University). These differences are very evident in the objectives, content, determination of the role and responsibility of tutors, the element of time and assessment.

Keywords: components of curriculum, mentally retarded children, job empowerment.

---

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان:« ارزیابی برنامه ی درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان و طراحی و اعتبار سنجی برنامه کارورزی پیشنهادی برای رشته آموزش ابتدایی این دانشگاه» است. تاریخ دفاع: **۱۳۹۸**- تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۳۰

۲. **دانشجوی دکتری برنامه درسی دانشگاه شهید رجائی، رایانامه** : soghramaleki@yahoo.com
۳. **دانشیار گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید رجائی. رایانامه** : ahmadygholamali@gmail.com
۴. **استاد گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تربیت مدرس، رایانامه** : mehrmohammadi_tmu@hotmail.com
۵. **دانشیار گروه علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید رجائی. رایانامه**: emamjomeh@srttu.edu

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

مقدمه و بیان مسئله

کارورزی نام‌های مختلفی دارد. کارآموزی[1]، کارورزی[2]، تمرین حرفه‌ای[3]، تجربهٔ حرفه‌ای تحت نظارت[4]، آموزش مبتنی بر مدرسه[5] و ... نام‌هایی هستند که برای این فرایند استفاده می‌شود. با اینکه هرکدام از این اصطلاحات تعریف خاص خود را داشته و در مواردی، تفاوت‌های عمیقی با هم دارند، اما در واقع تمام آن‌ها به دوره‌ای اطلاق می‌شود که دانشجومعلمان در زمان تحصیل و پیش از شروع رسمی زندگی حرفه‌ای خود، در مدرسه می‌گذارنند و با فعالیت‌هایی مانند مشاهده و مشارکت در موقعیت‌های معتبرِ تدریس، با معلمی و حرفهٔ آینده‌شان آشنا می‌شوند. اما حرفهٔ معلمی چگونه حرفه‌ای و تدریس چگونه عملی است؟ چه معناها و تفاسیری در ارتباط با تدریس وجود دارد؟ نوع نگاه به تدریس، کارورزی‌های متفاوتی را، ایجاد کرده است که دو نوع، کارورزیِ علم کاربردی[6] (تکنیکی) و تأملی[7] (فکورانه) شناخته‌شده‌ترین آن‌هاست (استفنس و همکاران، ۲۰۰۴).

در کارورزی تکنیکی که به اعتقاد والس[8] (۱۹۹۱)، سرچشمهٔ قدرتش را از پیشرفت علوم تجربی، در قرون نوزده و بیستم، گرفته است، دنیای معلمی و تدریس، مانند موضوعات تجربی، دنیایی قابل پیش‌بینی است (به نقل از امام جمعه ۱۳۹۵)، بنابراین می‌توان قبل از شروع کارورزی، انبوهی از جدیدترین تکنیک‌ها و دانش‌ها را به دانشجویان آموخت و آن‌ها را روانه کلاس کرد، در مقابل این رویکرد، رویکرد تأملی یا فکورانه، دنیای معلمی را دنیایی پر از شرایط نامعین می‌داند که تکنیک‌ها و دانش‌های نظری از قبل آموخته شده، به‌تنهایی در مواجهه با موقعیت‌های معماگونه متعددِ آن کافی

---

[1] internship
[2] Practicum
[3] professional practice
[4] Supervised professional experience
[5] school-based training/education
[6] Applied science modle
[7] Reflective modle
[8] Wallace

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

نیست و برای داشتن تصمیمات منطقی و اخلاقی در شرایط پیچیده آن، نیاز به تأمل و تفکر تأملی است.

تفکر تأملی نخستین بار توسط فیلسوفان یونان معرفی شد. سقراط (۴۶۹-۳۹۹ ق م) اعتقاد داشت که دانش از درون ذهن هر فرد، می‌آید (گوتک[1]، ۲۰۰۵). این نقل قول کوتاه از سقراط، اهمیت تفکر و نقد تفکر خود، چیزی که همسو با تفکر تأملی است را نشان می‌دهد. ارسطو (۳۸۴-۳۲۲ ق م) نیز مانند سقراط، به تفکر تأملی در تدریس به‌منظور شناسایی و درک مسائل کلاس و حل آن‌ها تأکید داشت. او با دسته‌بندی دانش به سه شکل اپیستمه[2] (دانش نظری)، تخنه[3] (دانش فنی) و فرونسیس[4] (خرد عملی)، اعتقاد داشت در برخی مشاغل و حِرف، به‌ویژه معلمی از آنجا که سرشار از موقعیت‌های معماگونه است اتکا افراد به فرونسیس (خرد عملی) بسیار ضروری است (آیزنر[5]، ۲۰۰۲).

با اینکه توجه به تفکر تأملی ریشه در اندیشه‌های سقراط و ارسطو و قدمتی دیرینه دارد اما این جان دیویی (۱۸۵۹-۱۹۵۲) و دونالد شون (۱۹۳۰-۱۹۹۷) هستند که به‌طور خاص و گسترده به تفکر تأملی پرداخته‌اند. دیویی (۱۹۰۴) تأمل را «ملاحظه‌ای دقیق، مداوم و فعال» تعریف می‌کند و معتقد است، ما از تجارب خود یاد نمی‌گیریم، بلکه ما از تأمل بر آن‌ها است که می‌آموزیم. به اعتقاد نوئن و همکاران (۲۰۱۴) تأمل نوعی تفکر است که با دیگر اشکال تفکر به‌ویژه تفکر انتقادی، حل مسئله و... با وجود شباهت‌ها، متفاوت است؛ تفکر تأملی، تفکری چرخه‌ای، اکتشافی، انتقادی و دقیق (ملاحظه مداوم) است که در آن فرد بر تجارب، موقعیت‌ها، اعمال، تفکرات و چارچوب مفهومی زیربنایی آن‌ها، با یک نگاه به تغییر آن‌ها و با یک نگاه به تغییر خود، درگیر می‌شود. در

[1] Gutek
[2] Episteme
[3] Techne
[4] phronsis
[5] Eisner

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

کارورزی تأملی، ارتقای تفکر تأملی دانشجومعلمان و توسعهٔ تدریس آن‌ها از طریق تأمل، هدف اصلی برنامه است.

کارورزی تأملی که تأمل و تفکر تأملی را در مرکز فعالیت‌های خود دارد، در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورها مانند؛ آلمان، فنلاند، نروژ، کانادا، مالزی، سنگاپور، ژاپن و... رواج دارد. در ایران نیز با احیای تربیت‌معلم و تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۲، پس از بازنگری اساسی برنامهٔ کارورزی، رویکرد تأملی (فکورانه) برای این درس انتخاب شد. این کارورزی در پی تسلط دانشجومعلمان، به تعداد معدودی تکنیک‌های خاص از طریق تجربه و تمرین، برای اهداف کوتاه‌مدت نیست، بلکه به دنبال آن است که دانشجو معلمان ضمن جمع‌آوری تجارب خود به تأمل و تفکر پرداخته و با آگاهی انتقادی نسبت به این تجربیات به آفرینش الگوهای ذهنی و طرح‌واره‌هایی بپردازند که به آنان در اتخاذ تصمیمات اثربخش و ارزیابی نتایج حاصل از تصمیمات جهت برنامه‌ریزی کمک کند (دستورالعمل برنامه و سرفصل کارورزی دانشگاه فرهنگیان ۱۳۹۳).

برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان با داشتن رویکرد تأملی برنامه‌ای بسیار نوپا در تاریخ تربیت‌معلم ایران است. برنامهٔ کارورزی در نظام تربیت‌معلم ایران، تاریخی بسیار پر فراز و نشیب داشته است، از تأسیس دارالمعلمین و دارالمعلمات و شکل‌گیری تربیت‌معلم در ایران در سال ۱۲۹۷ تاکنون، سال‌های بسیاری، این برنامه، فاقد هرگونه دستورالعمل و برنامه‌ریزی جامعی بوده، دانشجو معلمان در طی آن، تنها به معلمی باتجربه سپرده می‌شدند تا شاید تصادف، بخت یا شانس از آنان معلم خوبی بسازد. رویکرد تأملی برای کارورزی دانشگاه فرهنگیان در دههٔ نود، جهشی بی‌سابقه برای نظام تربیت‌معلم ایران است. جهشی که ایران را در ردیف بسیاری از کشورها توسعه‌یافته قرار می‌دهد؛ اما آیا این برنامه (برنامهٔ قصد شده) کاملاً تأملی است؟ با برنامهٔ کارورزی سایر کشورهای که آن‌ها نیز مدعی رویکرد تأملی هستند چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارد؟ در این مطالعه برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان با برنامهٔ کارورزی سه کشور که آن‌ها نیز رویکرد تأملی دارند مقایسه می‌شود؛ با داشتن رویکرد یکسان انتظار می‌رود

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

این برنامه با برنامهٔ کارورزی این کشورها نزدیکی زیادی داشته باشد. سوال تحقیق این است که آیا کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان به تجارب جهانی نزدیک است یا از آن‌ها فاصله دارد؟ این مطالعه قصد دارد ضمن ارزیابی تأملی بودن برنامهٔ کارورزی از منظر تجارب جهانی، با شناسایی فاصله و کاستی‌ها احتمالی برنامهٔ نوپا کارورزی دانشگاه فرهنگیان در مقایسه با تجارب جهانی پیشنهادهایی برای این برنامه داشته باشد.

روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه کیفی است که از یک‌سو با روش تطبیقی و به کمک الگوی چهار مرحله‌ای جورج. زد. اف، بردی برنامهٔ کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان را با برنامهٔ کارورزی تأملی سه کشور مقایسه و از سوی دیگر فاصله و کاستی‌های این برنامه در ارتباط با تجارب جهانی را با روش تحلیلی- استنباطی تحلیل می‌کند.

جامعهٔ آماری در این مطالعه کلیهٔ اسناد مربوط به برنامهٔ کارورزی رشتهٔ آموزش ابتدایی دانشگاه‌های تربیت‌معلم کانادا، استرالیا، سنگاپور و فرهنگیان است. ازآنجاکه طبق بررسی‌های متعدد انجام شده، مشخص شد برنامهٔ کارورزی در هر کشور در تمامی دانشگاه‌های تربیت‌معلم آن کشور، رویکرد، ساختار و محتوایی تقریباً مشابهی دارد، ازاین‌رو در هر کشور مهم‌ترین دانشگاه تربیت‌معلم به‌عنوان منبع اصلی انتخاب و اسناد مربوط به برنامهٔ کارورزی آن، از طریق سایت دانشگاه گرفته شد. بر این اساس، از کشور کانادا، برنامهٔ کارورزی دانشگاه لِکهد، استرالیا برنامهٔ کارورزی دانشگاه سیدنی، از سنگاپور موسسه ملی تربیت‌معلم این کشور، به‌عنوان منبع اصلی انتخاب شدند. علت انتخاب برنامهٔ کارورزی این دانشگاه در این کشورها این بود که تمامی کشورهای مورد مطالعه رویکرد تأملی مانند ایران (دانشگاه فرهنگیان) برای برنامهٔ کارورزی خود دارند. علاوه بر همانندی رویکرد تأملی که معیار اصلی انتخاب این کشورها است، مواردی مانند توجه به پراکندگی جغرافیایی؛ سنگاپور به‌عنوان یک کشور آسیایی، کانادا کشوری در آمریکای شمالی و استرالیا کشوری وسیع در اقیانوسیه از دلایل دیگر انتخاب نمونه‌ها بود.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از روش مطالعهٔ اسنادی استفاده شد. بدین منظور اسناد مربوط به برنامهٔ کارورزی دانشگاه‌های مورد مطالعه (کتابچهٔ راهنمای کارورزی، کتابچهٔ راهنمای معلم راهنما، استاد راهنما، فرم‌ها و نحوهٔ ارزشیابی کارورزی و...) از طریق مراجعه به سایت این دانشگاه‌ها جمع‌آوری شد. علاوه برای این اسناد که به‌عنوان منبع اصلی، مستقیماً برنامهٔ کارورزی این دانشگاه‌ها را تشریح می‌کرد، مقالات و پژوهش‌های مختلفی که کارورزی این دانشگاه‌ها را مورد مطالعه، نقد و بررسی قرار داده است نیز گردآوری گردید. پس از گردآوری اطلاعات و داده‌ها، اسناد مربوط از انگلیسی به فارسی ترجمه شد. پس از ترجمهٔ متون و اسناد با استفاده از روش چهار مرحله‌ای بردی (به نقل از آقازاده، ۱۳۸۲؛ آقازاده، ۱۳۸۶؛ الماسی، ۱۳۸۷) ابتدا برنامهٔ کارورزی هر کشور توصیف، سپس تجزیه‌وتحلیل و تفسیر و در نهایت هم‌جواری و مقایسه انجام گرفت.

یافته‌ها و نتایج پژوهش

قبل از آنکه یافته‌های این پژوهش، به شکل تفصیلی ارائه گردد، روند کلی دوره‌های کارورزی هر چهار کشور نشان داده می‌شود:

۱-نگاه کلی به دوره‌های کارورزی در چهار کشور

۱-۱ کانادا

در دانشگاه‌های تربیت‌معلم کانادا، دانشجو معلمان رشتهٔ ابتدایی در طی ۴ سال دورهٔ کارشناسی خود، ۱۰۵ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. کارورزی در این کشور در چهار دوره تقریباً ۲۵ روزه با روزهای متوالی انجام می‌شود.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

۱۰۵ روز کارورزی در دوره‌های ۲۵ روز متوالی در طی دو سال			
سال سوم دورهٔ لیسانس (سال اول حرفه‌ای)		**سال چهارم دورهٔ لیسانس (سال دوم حرفه‌ای)**	
نیم سال اول/ کارورزی یک	نیم سال دوم/ کارورزی دو	نیم سال اول/ کارورزی سه	نیم سال دوم/ کارورزی چهار
۲۵ روز متوالی ترم پاییز	۳۰ روز متوالی ترم زمستان	۲۵ روز متوالی ترم پاییز	۲۵ متوالی روز ترم زمستان

۱-۲ استرالیا

در دانشگاه‌های تربیت‌معلم استرالیا، دانشجو معلمان رشتهٔ ابتدایی در طی ۴ سال دورهٔ کارشناسی خود، ۸۸ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. این ۸۸ روز شامل ۵ دورهٔ کارورزی به شرح زیر است:

۸۸ روز کارورزی		
سال تحصیلی	**ترم**	**مدت حضور در مدرسه**
سال اول	ترم ۱: کارورزی ۱	۸ روز، ۸ هفته، هفته‌ای یک روز
	ترم ۲:	.....
سال دوم	ترم ۱:	.....
	ترم ۲: کارورزی ۲	۱۵ روز متوالی
سال سوم	ترم ۱:	.....
	ترم ۲: کارورزی ۳	۲۰ روز متوالی
سال چهارم	ترم ۱: کارورزی ۴	۱۵ روز متوالی
	ترم ۲: دورهٔ ۳۰ روزه (انترنی)	۳۰ روز متوالی کاملاً مستقل

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

۱-۳ سنگاپور

در موسسه ملی تربیت‌معلم سنگاپور، دانشجو معلمان در طی ۴ سال دورهٔ کارشناسی خود، ۱۱۰ روز را در مدرسه سپری می‌کنند:

۱۱۰ روز کارورزی		
دوره	**طول دوره**	**زمان دوره**
تجربهٔ مدرسه	۲ هفته (متوالی)	قبل از ترم ۱ سال دوم
دستیار تدریس	۵ هفته (متوالی)	قبل از ترم ۱ سال سوم
تمرین تدریس ۱	۵ هفته (متوالی)	قبل از ترم ۱ سال چهارم
تمرین تدریس ۲	۱۰ هفته (متوالی)	قبل از ترم ۲ سال چهارم

۱-۴ ایران (دانشگاه فرهنگیان)

در ایران دانشجویان تمامی رشته‌ها برنامهٔ کارورزی یکسانی دارند، آن موظف هستند ۵۸ روز از کل تدریس خود را در مدرسه سپری کنند.

۵۸ روز کارورزی		
دوره	**طول دوره**	**زمان دوره**
کارورزی یک	۱۶ روز: ۱۰ روز مرکز + ۶ روز مدرسه (هفته‌ای یک روز)	نیمسال اول سال سوم
کارورزی دو	۱۳ روز (هفته‌ای یک روز)	نیمسال دوم سال سوم
کارورزی سه	۱۶ روز (هفته‌ای یک روز)	نیمسال اول سال چهارم
کارورزی چهار	۱۳ روز (هفته‌ای یک روز)	نیمسال دوم سال چهارم

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

۲-مقایسه و تحلیل هر یک از عناصر برنامهٔ کارورزی

در این قسمت هر یک از عناصر برنامهٔ کارورزی کشورهای مختلف ابتدا مقایسه و سپس مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اکر (۲۰۰۳)، هر برنامهٔ درسی را شامل ده عنصر؛ منطق، اهداف، محتوا، زمان، مکان، ارزشیابی، نقش معلم، گروه‌بندی، مواد و منابع یادگیری، راهبردهای یاددهی یادگیری می‌داند، اما در این بخش به علت محدودیت مقاله، تنها به مقایسه و تحلیل برخی عناصر پرداخته می‌شود:

۲-۱ اهداف و انتظارات

اهداف و انتظارات برنامهٔ کارورزی در کشورهای مورد مطالعه به شرح زیر است:

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

کانادا

در این کشور اهداف و انتظارات برنامهٔ کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:

ابعاد توسعه	انتظارات کارورزی ۱	انتظارات کارورزی ۲	انتظارات کارورزی ۳	انتظارات کارورزی ۴
توسعهٔ تدریجی در اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای				
توسعهٔ تدریجی در طراحی و اجرای تدریس				
توسعهٔ تدریجی در ایجاد محیط مثبت				
توسعهٔ تدریجی در ارزشیابی				

لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه‌هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.

استرالیا

در این کشور اهداف و انتظارات برنامهٔ کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:

ابعاد توسعه	انتظارات کارورزی ۱	انتظارات کارورزی ۲	انتظارات کارورزی ۳	انتظارات کارورزی ۴	انتظارات کارورزی ۵

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	توسعهٔ تدریجی در شناخت دانش‌آموزان و نحوهٔ یادگیری آن‌ها					
	توسعهٔ تدریجی در شناخت محتوا و نحوهٔ تدریس آن					
	توسعهٔ تدریجی در طراحی و اجرای تدریس برای یادگیری مؤثر					
	توسعهٔ تدریجی در ایجاد و حفظ محیط یادگیری توأم با احترام					
	توسعهٔ تدریجی در ارزشیابی، ارائهٔ بازخورد به یادگیری دانش‌آموزان					
	توسعهٔ تدریجی در تأمل و توسعهٔ حرفه‌ای					
	توسعهٔ تدریجی در تعامل فعالانه به‌عنوان یک عضو حرفه‌ای					
	لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه‌هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.					

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

سنگاپور

در این کشور اهداف و انتظارات برنامهٔ کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:

اهداف	ابعاد توسعه	انتظارات کارورزی ۱	انتظارات کارورزی ۲	انتظارات کارورزی ۳	انتظارات کارورزی ۴
صلاحیت‌های تدریس	توسعهٔ تدریجی در طراحی تدریس				
	توسعهٔ تدریجی در اجرای تدریس				
	توسعهٔ تدریجی در بازخورد و ارزشیابی				
	توسعهٔ تدریجی در مدیریت کلاس				
مسئولیت‌های حرفه‌ای	توسعهٔ تدریجی حساسیت به دانش‌آموز				
	توسعهٔ تدریجی در هویت معلمی				
	توسعهٔ تدریجی در خدمت به مدرسه				

لازم به ذکر است هر مؤلفه زیر مؤلفه‌هایی داشته و انتظارات هر دوره به شکل مبسوط در برنامه آمده است.

ایران

اهداف و انتظارات برنامهٔ کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به شرح زیر است:

در کارورزی یک:

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

با مشاهده تأملی مسئله‌های آموزشی/ تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه را شناسایی و با استفاده از شواهد و مستندات علمی آن‌ها را تبیین نماید. **در کارورزی دو:** با تداوم مطالعهٔ موقعیت یادگیری (در سطح کلاس درس یا مدرسه) مشکلات/ نیازهای فردی، گروه‌های کوچک/ بزرگ را شناسایی / بازشناسی کند و فعالیت‌هایی را برای رفع مشکلات/ نیازهای یادگیری طراحی، تولید، اجرا و ارزیابی نماید. **در کارورزی سه:** با تحلیل محتوای برنامهٔ درسی/ کتاب درسی مفاهیم و مهارت‌های اساسی را شناسایی و طرح یادگیری را طراحی، اجرا و ارزیابی نموده و تأثیرات آن بر نتایج توانایی دانش‌آموزان در انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید را مورد ارزیابی قرار دهد. نتایج تجربیات خود از فرآیند طراحی، اجرا و ارزیابی و بازبینی و بازاندیشی را با تکیه بر عقلانیت عملی در قالب کنش پژوهی فردی گزارش کند. **در کارورزی چهار:** با تحلیل محتوای برنامهٔ درسی/ کتاب درسی واحد یادگیری برای کسب شایستگی‌های مورد انتظار در برنامهٔ درسی را با مشارکت معلمان در سطح مدرسه طراحی، اجرا و تأثیر آن را در بهبود عملکرد دانش‌آموزان مورد ارزیابی قرار دهد. با ثبت و واکاوی تجربیات در فرایند درس پژوهی، یافته‌های حاصل از عملکرد حرفه‌ای خود در سطح مدرسه را گزارش نماید.	

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

همچنان که در جدول فوق مشاهده می‌شود، اهداف و انتظارات در برنامهٔ کارورزی کانادا، استرالیا سنگاپور شباهت‌های زیادی با هم داشته و با برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان تفاوت‌های بارز دارد. در این کشورها، هر دورهٔ کارورزی هدف جدایی ندارد و برای تمام کل کارورزی چند هدف ثابت وجود دارد که انتظار می‌رود دانشجویان در طی دوره‌های کارورزی به‌تدریج در آن‌ها توسعه پیدا کنند، اما در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان ایران، برای هر دوره، هدف جدیدی تنظیم شده و اهداف به شکل متوالی دیده نمی‌شوند.

با اینکه اهداف در کشورهای کانادا، استرالیا و سنگاپور از نظر جمله‌بندی و عبارات، متفاوت هستند اما به‌طورکلی در این کشورها اهداف شامل دو بخش می‌شوند و با دانشگاه فرهنگیان ایران بسیار فاصله دارند.

-توسعهٔ تدریجی در تدریس: شامل توسعهٔ تدریجی در طراحی، توسعهٔ تدریجی در اجرا، توسعهٔ تدریجی در ایجاد محیط امن و توأم با احترام (مدیریت کلاس)، توسعهٔ تدریجی در نحوهٔ بازخورد دادن و ارزشیابی.

-توسعهٔ تدریجی در مسئولیت‌های حرفه‌ای: این مؤلفه دارای سه زیرمؤلفه شامل اخلاق حرفه‌ای (مانند صبر، انعطاف، پشتکار، علاقه و...)، ارتباطات حرفه‌ای فرد (مانند ارتباط با مدیر، کارکنان و جامعه و ...) و ویژگی‌های حرفه‌ای (مانند توسعه تأمل، یادگیری مداوم، مشارکت در انواع پژوهش‌های عملی و ...) است.

مؤلفهٔ اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای و زیر مؤلفه‌های آن که «تأمل» نیز در این گروه قرار دارد، در کشورهای مورد مطالعه به‌عنوان هدف اساسی مورد تأکید قرار گرفته است، این مؤلفه از منظر منابع علمی و نظری مربوط به تأمل نیز دارای اهمیت فراوانی است. دیویی (۱۹۳۳) معتقد است برای تأمل سه ویژگی مهم ذهن باز[1]، اشتیاق[2]، مسئولیت‌پذیری یا تعهد[3] لازم است. با این وجود در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان

[1] open-mindedness
[2] whole-heartedly
[3] responsible

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

نه تنها به این مؤلفه توجه نشده بلکه اساساً در برنامهٔ کارورزی این دانشگاه جدول اهداف، ابعاد و توسعه مورد انتظار در هر بعد طراحی نشده است.

۲-۲ محتوا و فرصت‌های یادگیری

مشاهده، تدریس و تأمل سه محتوای اساسی کارورزی تأملی است. جدول زیر محتوای کارورزی در هر کشور را نشان می‌دهد:

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

کانادا

در ۴ دورهٔ کارورزی محتوا و فرصت‌های یادگیری یکسان نبوده به تدریج تغییر می‌کند به سمت پیچیدگی و استقلال تغییر می‌کند.

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
مشاهده: تا ۶۰ درصد **تدریس:** تا ۴۰ درصد **تأمل:** از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	**مشاهده:** تا ۴۰ درصد **تدریس:** تا ۶۰ درصد **تأمل:** از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	**مشاهده:** تا ۳۰ درصد **تدریس:** تا ۷۰ درصد **تأمل:** از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	**مشاهده:** تا ۰ درصد **تدریس:** تا ۱۰۰ درصد **تأمل:** از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع

استرالیا

در کارورزی استرالیا، محتوای اصلی برنامه، مشاهده، تدریس و تأمل است که در ۵ دورهٔ کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴	کارورزی ۵ (انترنی)
تدریس: دو بار تدریس به گروه کوچک – یک بار تدریس به کل کلاس **مشاهده:** هر روز **تأمل**: نوشته‌های تأملی هفتگی _ داشتن دوست انتقادی (ضروری) و	**تدریس**: حداقل دو تدریس در هر روز در ابتدا با گروه‌های کوچک و در ادامه آموزش به کل کلاس به‌صورت فردی یا گروهی **مشاهده:** در زمان‌هایی که تدریس ندارد. **تأمل:** نوشته‌های تأملی هفتگی _ داشتن دوست انتقادی (اجبار) و انجام تدریس‌ها و گفتگو با او– گفتگوی تأملی با معلم	**تدریس**: حداقل دو درس در هر روز هفته اول، به تدریج تمام تدریس‌های یک روز در هفته‌های پایانی **مشاهده:** در زمان‌هایی که تدریس ندارد. **تأمل**: نوشته‌های تأملی هفتگی _ داشتن دوست انتقادی (اجبار) و انجام تدریس‌ها و گفتگو با او– گفتگوی تأملی با معلم راهنما و استاد کارورزی– داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های	**تدریس:** همه جلسه‌ها و همه روزها خصوصاً در هفته پایانی **مشاهده:** در زمان‌هایی که تدریس ندارد. **تأمل**: نوشته‌های تأملی هفتگی _ داشتن دوست انتقادی (اجبار) و انجام تدریس‌ها و گفتگو با او– گفتگوی تأملی با معلم راهنما و استاد کارورزی–	**تدریس:** به مدت ۳۰ روز دانشجو کلاس را بدون معلم اداره می‌کند. مانند یک معلم رفتارهای حرفه‌ای داشته تأمل بخش از فعالیت‌های روزانه اوست و...

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	انجام تدریس‌ها و گفتگو با او- گفتگوی تأملی با معلم راهنما و استاد کارورزی- داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	راهنما و استاد کارورزی- داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	متنوع	داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع- اقدام پژوهی		
سنگاپور						

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
مشاهده: ۱۰۰ درصد، در برنامه مشخص شده است در این دو هفته بر چه	**مشاهده و دستیاری مختصر:** - تمرکز بر طراحی و	**مشاهده:** یک هفته مشاهده با تمرکز بر طراحی و آماده‌سازی	**مشاهده:** - **تدریس:** این دورهٔ تدریس‌ها پیچیده‌تر و

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

		چیزهایی تمرکز شود.: – مشاهده فرایند تدریس و ارتباط سازی با نظریه‌های تربیتی – مشاهده و توجه به مدیریت کلاس – مشاهده و توجه به استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات – مشاهده و توجه به‌نظام ارزشیابی پیشرفت تحصیلی **تأمل:** در قالب نوشته‌های تأملی در ارتباط با موارد مشاهده شده	آماده‌سازی درس – تمرکز بر اجرای تدریس – تمرکز بر مدیریت کلاس – تمرکز بر ارزشیابی و بازخورد **تأمل:** گفتگوی تأملی با معلم راهنما در ارتباط با موضوع تمرکز (موارد فوق) و نوشتن تأملی در ارتباط همان موضوعات	درس، اجرای تدریس، مدیریت کلاس و ارزشیابی و بازخورد و هفته‌های بعد مشاهده همراه با تدریس **تدریس:** چهار هفته بعد تدریس تدریس **تأمل:** گفتگوی تأملی با معلم راهنما و استاد کارورزی، نوشته تأملی هفته اول، نوشته تأملی پس از هر تجربه	شامل طراحی فصل و اجرای آن می‌شود. **تأمل:** گفتگوی تأملی با معلم راهنما، استاد کارورزی، نوشتن تأملی و اقدام پژوهی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

ایران	در کارورزی دانشگاه فرهنگیان، محتوای اصلی برنامه، محتوا در ۴ دورهٔ کارورزی بدین شکل تنظیم شده است:

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳	کارورزی ۴
از ۱۶ روز: ۶ روز در مدرسه: *مشاهده کلی *مشاهده و مسئله یابی ساختار فیزیکی * مشاهده و مسئله یابی ساختار اداری *مشاهده و مسئله یابی روابط عاطفی مشاهده و مسئله یابی *وضعیت آموزش ۱۰ روز در پردیس: *کارگاه مسئله شناسی *کارگاه پژوهش روایتی *سمینارهای تحلیل مشاهدات	از ۱۶ روز: ۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه ۱۵ روز مدرسه: طراحی و اجرای ۶ خرده فعالیت و تأمل روی آن‌ها، این فعالیت‌ها باید هم‌راستای حل مسئله‌هایی باشد که ترم قبل شناسایی شده و هم نوع و نحوهٔ طراحی آن‌ها باید در قالب الگویی باشد که در برنامه آمده است. فعالیت‌هایی مانند؛ طراحی فعالیت رفع بدفهمی‌های دانش‌آموزان – طراحی فعالیت برای رفع عقب‌ماندگی‌های تحصیلی- طراحی فعالیت برای تقویت/ بهبود عملکردهای عاطفی (مثل بی‌نظمی، عدم رعایت قوانین) و ...	از ۱۶ روز: ۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه ۱۵ روز مدرسه طراحی و اجرای ۶ تدریس همراه با کنش پژوهی فردی. طراحی‌ها باید در قالب ارائه‌شده باشد. مراحل کنش پژوهی:	از ۱۶ روز ۱ روز در مرکز: آشنایی با برنامه ۱۵ روز در مدرسه طراحی و تولید اجرای واحد یادگیری (یک فصل) مطابق ۱۰ مرحله ذکر شده در برنامه و در قالب چرخه درس پژوهی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

محتوای اصلی کارورزی تأملی به‌طورکلی شامل مشاهده، تدریس و تأمل است؛ که برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان در موارد ذیل تفاوت‌ها و شباهت‌هایی با کشورهای مورد مطالعه دارد:

- با اینکه در تمام کشورها و از جمله ایران در کارورزی‌های ابتدایی فرصت مشاهده بیشتر از تدریس است اما در هیچ کشوری مانند ایران، کل کارورزی یک، تنها مشاهده نیست و در کارورزی‌های اولیه هم تدریس‌های مختصری وجود دارد تا همراه با عمل، تأمل نیز شروع و توسعه پیدا کند. به اعتقاد دیویی (۱۹۳۳) تأمل در عمل و وقتی آغاز می‌شود که فرد با شرایط نامعینی در عمل مواجه می‌شود. مشاهده مدرسه و تدریس معلمی دیگر، شاید بتواند دانشجو را به تفکر فراخواند اما این تفکر، تأمل نیست و تغییر در موقعیت، توجه به چارچوب‌های مفهومی خود و ...را به دنبال ندارد.
- در برنامهٔ کارورزی هیچ کشوری (کشورهای مورد مطالعه) جهت تدریس، فرم‌های طرح درس با جزییات پیچیده مانند آنچه در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان است وجود ندارد. ملکی (۱۳۹۷) با مطالعه پدیدارشناسانه با واکاوی تجربه ذینفعان نشان داد این فرم‌های پیچیده به علت قالب‌ها و چارچوب‌های دست و پاگیر باعث دل‌زدگی دانشجویان و اساتید شده است.
- در برنامهٔ کارورزی هیچ کشوری (کشورهای مورد مطالعه) جهت تأمل و توسعه آن، پژوهش روایی، کدگذاری نوشته‌ها و ... استفاده نمی‌شود. در تمام این کشورها جهت تأمل و ارتقای آن، دانشجویان موظف به نوشتن تأملی هفتگی[1] هستند که پیچیدگی زیادی نداشته و در آن تأمل و نه قالب نوشته اهمیت دارد.

[1] Reflective journal

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

- در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه، اقدام پژوهی به‌عنوان یک تکلیف مشخص در برنامه نیامده است اما انتظار می‌رود دانشجومعلمان با توجه به سطوح تأمل، در کارورزی‌های پایانی نه ابتدایی، همراه با تدریس‌های خود در صورت مواجهه با مشکلات پیچیده وارد چرخه اقدام پژوهی شوند.
- در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه، درس پژوهی به‌عنوان یک تکلیف مشخص در برنامه نیامده است اما در این کشورها بیشتر فعالیت‌های و تأملات کارورزی، به شکل گروهی انجام می‌شود. در استرالیا دانشجویان موظف به انتخاب دوست خیرخواه انتقادی[1] هستند. دوستان انتقادی تمام کارها را با هم انجام می‌دهند و موظف‌اند پس از تدریس عملکرد دوست خود را نقد کنند.

۲-۳ نقش و مسئولیت معلم راهنما

در کارورزی تأملی، معلم راهنما نقش اساسی را در تسهیل و توسعه تأمل و ارتقای تدریس دانشجومعلمان دارد. در کشورهای مورد مطالعه به شکل مبسوط و گسترده‌ای، وظایف و مسئولیت‌های معلمان راهنما تعیین شده است.

از منظر مبانی و منابع علمی تأمل، ارتقای تأمل و در پی آن توسعه خردمندی، یک سفر شخصی است، یادگرفتنی است اما یاد دادنی و قابل انتقال نیست. در این ارتباط مربی‌گری (کوچینگ و منتورینگ) نقش بی بدیلی در توسعه تأمل دارد. شون (۱۹۷۸) پایه کارورزی را هدایت و سه مدل مربیگری؛ «مرا تعقیب کن»[2]، «آزمایش مشترک»[3] و «تالار آینه»[4] معرفی کرده است. مطالعه برنامه دانشگاه فرهنگیان نشان می‌دهد در این برنامه نقش معلمان راهنما نه در راستای سطوح تأمل و متناسب با آن، بلکه اصلاً تنظیم نشده است. این در حالی است که همین طور که در جدول فوق نشان داده شده است در کشورهای مورد مطالعه:

[1] Critical friend
[2] Follow me
[3] Joint experimentation
[4] Hall of mirrors

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

- نقش و مسئولیت معلمان راهنما به‌روشنی و با جزییات کامل در برنامه آمده است.
- مسئولیت معلم راهنما بیشتر از استاد کارورزی است در حالی که در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان، کاملاً برعکس است.
- ارزیاب اصلی دانشجو معلمان در فرایند کارورزی، معلمان راهنما هستند، آن‌ها هستند که با مشاهده عملکرد و نه خواندن گزارش‌ها، مشخص می‌کنند آیا دانشجویی صلاحیت حضور در دورهٔ بعدی کارورزی را دارد یا خیر، اما در دانشگاه فرهنگیان ارزیاب اصلی استاد کارورزی است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

۲-۴ نقش و مسئولیت استاد کارورزی

کانادا	اساتید راهنما نقش حیاتی در ایجاد ارتباط میان دانشجو معلمان، معلمان راهنما، مدارس با دانشکده علوم تربیتی دارند. الف - تعامل با دانشجو معلمان: ▪ حفظ ارتباط منظم و مداوم با دانشجومعلمان و معلمان راهنما (رو در رو، ایمیل، اسکایپ، تلفن و...) ▪ مشاهده تدریس دانشجو معلمان و بازخورد به آن‌ها ▪ بازخورد به نوشته‌های تأملی دانشجویان و تشویق آن‌ها به تأمل عمیق‌تر ب ـ تعامل با مدرسه: ▪ بازدید مداوم مدارس و گفتگو با معلمان راهنما ▪ ارائه بازخورد کتبی به دانشجو معلمان پس از مشاهده تدریس، ▪ نظارت بر ارزیابی تکوینی و تراکمی ارسال شده و توجه به ارسال به موقع آن ▪ اطمینان از این که معلمان راهنما از دوره‌ای که دانشجویان در آن قرار دارند آگاهی دارند ▪ گفتگوی شخصی و حضوری (برای مدارس نزدیک) و ویدئوکنفرانس یا اسکایپ (برای مدارس دور) با دانشجویانی که نتایج ارزشیابی تکوینی آن‌ها نیازمند تلاش است. ج ـ تعامل با دانشگاه: ▪ حمایت از اجرای پروتکل منتشر شده کارورزی (کتاب راهنما) ▪ ایجاد و حفظ یک پوشه (در دانشگاه) برای دانشجو معلمان که روند کارورزی خوبی ندارند. ▪ پیگیری وضعیت حضور و غیاب دانشجو معلم ✓ در برنامهٔ کارورزی دانشگاه‌های کانادا، نقش‌هایی نیز

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	برای رابط مدرسه، رابط دانشگاه و مدیر مدرسه تعریف شده است..
استرالیا	- نشست ارتباطی: صحبت با دانشجو معلمان و معلمان راهنما در ارتباط با انتظارات و پیشرفت، ولی این جلسات شامل بازدید از کلاس نمی‌شود. - بازدید و هدایت: هدف این بازدید تسهیل گری در مورد یادگیری دانشجومعلمان در طی دورهٔ کارورزی است و معمولاً شامل بازدید از یک تدریس و نوشتن گزارش مشاهده می‌شود. - نشست گروهی: نشست با دانشجومعلمان و معلمان راهنما
سنگاپور	اساتید راهنما نقش حیاتی در ایجاد ارتباط میان دانشجو معلمان، معلمان راهنما، مدارس با دانشکده علوم تربیتی دارند، در اینجا خلاصه‌ای از وظایف استادان راهنما در فرایند کارورزی آورده می‌شود: الف ـ سمینار قبل از کارورزی *برجسته کردن نقش دانشجو معلم به‌عنوان یادگیرنده تأملی *تأکید بر شاخصه‌های رفتار حرفه‌ای *آگاهی از فعالیت‌های دانشجو معلم مانند جدول زمانی، تأمل هفتگی، پوشه کارورزی و ... *کمک به دانشجو معلم برای تعیین اهداف یادگیری شخصی در فرایند کارورزی ب ـ تماس و ارتباط مداوم با مدرسه ج ـ خواندن و بازخورد دادن به نوشته تأملی دانشجو معلمان د ـ مشاهده تدریس و گفتگوهای تأملی پس از مشاهده ه ـ شرکت در جلسه ارزشیابی پایانی و ـ ارسال گزارش ارزشیابی پایانی ز ـ سمینار پس از کارورزی *بررسی آنچه دانشجو معلمان در طول دورهٔ کارورزی یاد

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	گرفته‌اند، تحکیم یادگیری آن‌ها و به اشتراک‌گذاری مطالب آموخته‌شده‌شان *تشویق دانشجو معلمان به شناسایی نقاط ضعف و قوتشان *توجه دادن دانشجو معلم به آنچه در آغاز دورهٔ کارورزی تعیین کرده بود که به آن برسد. *گرفتن پوشه کارورزی دانشجو معلم برای مطالعه و تحویل آن یک هفته بعد از دوره در برنامهٔ کارورزی دانشگاه‌های سنگاپور، نقش‌هایی نیز برای رابط مدرسه، رابط دانشگاه و مدیر مدرسه تعریف شده است
ایران	در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان به طور مشخص و واضح نقش و مسئولیت استادان کارورزی بیان نشده است؛ اما با توجه به تکالیف و وظایف دانشجو معلمان باید به طور کلی می‌توان این وظایف را برای اساتید کارورزی برشمرد: -آموزش‌های حین کارورزی *در کارورزی یک: آموزش مسئله شناسی، آموزش پژوهش روایتی *در کارورزی دو: آموزش نحوهٔ طراحی خرده فعالیت‌هایی مانند؛ * در کارورزی سه: آموزش طرح درس شش مرحله‌ای، کنش پژوهی، *در کارورزی چهار: آموزش ده مرحله‌ای طراحی فصل و آموزش فرایند درس پژوهی -بازخورد به نوشته‌های دانشجو معلمان؛ به طراحی‌ها و نوشته‌های تأملی -برگزاری سمینارها -ارزیابی دانشجو: استادان راهنما تصمیم گیرنده نمره کارورزی هستند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

همچنان که در جدول فوق مشاهده می‌شود:

- –در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه وظایف و نقش اساتید راهنما با جزییات کامل حتی تعداد بازدیدهایی که باید در هر ترم در ارتباط با هر دانشجو داشته باشند مشخص شده است؛ اما در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان این جزییات وجود ندارد.
- –در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه اساتید مانند دانشگاه فرهنگیان، وظیفه آموزش تکنیک‌هایی مانند طرح درس نویسی، تکنیک شش کلاه، پژوهش روایی و ... ندارند.
- –در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه اساتید ارزیاب اصلی کارورزی نیستند بلکه معلم راهنما ارزیاب اصلی و با اساتید مشورت می‌شود.
- **۲-۵ زمان و مکان**

زمان و مکان دو عنصر بسیار مهم در هر کارورزی به‌ویژه کارورزی تأملی است.

کانادا	**زمان:** تعداد کلی روزهای کارورزی: ۱۰۵ روز کارورزی یک: ترم پنجم، ۲۵ روز متوالی کارورزی دو: ترم ششم: ۳۰ روز متوالی کارورزی سه: ترم هفتم: ۲۵ روز متوالی کارورزی چهار: ترم هشتم: ۲۵ روز متوالی **مکان:** *در هر دورهٔ کارورزی کلاس باید متفاوت به تدریج چالشی‌تر باشد. *در کارورزی‌های پایانی در جلسات معلمان و والدین جهت پاسخگویی به وضعیت درسی فرزندانشان، شرکت می‌کند.
استرالیا	**زمان:**

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	تعداد کلی روزهای کارورزی: ۸۸ روز کارورزی یک: ترم یک، ۸ روز (هفته‌ای یک روز) کارورزی دو: ترم چهار: ۱۵ روز متوالی کارورزی سه: ترم ششم: ۲۰ روز متوالی کارورزی چهار: ترم هفتم: ۱۵ روز متوالی کارورزی پنج: ترم هشتم: ۳۰ روز متوالی بدون معلم راهنما (کاملاً مستقل) **مکان:** *در هر دوره کلاس متفاوت به تدریج چالشی‌تر *در کارورزی‌های پایانی در جلسات معلمان و والدین جهت پاسخگویی به وضعیت درسی فرزندانشان، شرکت می‌کند.
سنگاپور	**زمان:** تعداد کلی روزهای کارورزی: ۱۱۰ روز کارورزی یک: قبل از ترم ۱ سال دوم: ۲ هفته متوالی کارورزی دو: قبل از ترم ۱ سال سوم:۵ هفته متوالی کارورزی سه: قبل از ترم ۱ سال چهارم: ۵ هفته متوالی کارورزی چهار: قبل از ترم ۲ سال چهارم: ۱۰ هفته متوالی **مکان:** از آن جا که در سنگاپور، معلم ابتدایی تمامی دروس را درس نمی‌دهد. هر دانشجو بر اساس رشته خود فقط در یک
ایران	**زمان:** تعداد کل روزهای کارورزی: ۵۸ روز در ۴ سال کارورزی یک: ترم پنجم، ۱۶ روز (هفته‌ای یک روز) کارورزی دو: ترم ششم: ۱۳ روز (هفته‌ای یک روز)

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	کارورزی سه: ترم هفتم:۱۶ روز (هفته‌ای یک روز) کارورزی چهار: ترم هشتم: ۱۳ روز (هفته‌ای یک روز) **مکان:** تمامی دوره‌ها در کلاسی که در کارورزی یک بودند.

همچنان که مشاهده می‌شود برنامهٔ کارورزی سه کشور استرالیا، کانادا، سنگاپور از نظر عنصر زمان و مکان اختلاف‌ها و فاصله زیادی با ایران دارند:

- در کشورهای مورد مطالعه تعداد روزهای کارورزی زیاد و بالای ۸۰ روز است. در حالی که در ایران کل روزهای کارورزی در طی چهار سال ۵۸ روز است.
- بر خلاف ایران، دوره‌های کارورزی در کشورهای مورد مطالعه به شکل روزهای متوالی است، یعنی دانشجویان هفته‌ای یک روز به مدرسه نمی‌روند بلکه در هر ترم مثلاً ۲۵ روز در مدرسه مستقر می‌شوند. این در حالی است که در دانشگاه فرهنگیان کارورزی به شکل هفته‌ای یک روز است.
- از نظر مکان، در کشورهای دیگر، تجربه کلاس‌ها و مدارس متفاوت از لحاظ پایه، جنسیت، مسائل فرهنگی و اجتماعی مورد تأکید است در دانشگاه فرهنگیان تأکید بر حضور در یک کلاس در طول دوره‌هاست. البته دانشجو در دو ساعت از هر روز می‌تواند در کلاس‌های دیگر هم حضور پیدا کند.
- در برنامهٔ کارورزی کشورهای مورد مطالعه مکان‌هایی که دانشجویان در دوره‌های کارورزی تجربه می‌کنند بنا بر سطح تأمل به تدریج چالشی می‌شود به‌عنوان مثال در استرالیا و کانادا شرکت در جلسات اولیا و گزارش دهی و ... نمونه‌هایی از فضاهایی است که دانشجویان باید تجربه کنند در دانشگاه فرهنگیان به این‌گونه نیست

۲-۶ ارزشیابی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

کانادا

هر دورهٔ کارورزی معمولاً ۵ هفته متوالی است. در پایان هر دورهٔ کارورزی کارنامه‌ای به شکل زیر به دانشجویان داده می‌شود که بر اساس جدول اهداف و انتظارات است

مؤلفه‌های اصلی	زیر مؤلفه‌ها	DAE	NFD	At Risk
اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای				
ایجاد محیط مثبت				
اجرای تدریس				
ارزشیابی				

به معنی افتادن در این دوره است. NFD یا ده ≤At Risk در کارورزی ۱، سه ≤:

در کارورزی ۲، سه ≤At Risk یا ده ≤NFD به معنی افتادن در این دوره است.

در کارورزی ۳، دو ≤At Risk یا پنج ≤NFD به معنی افتادن در این دوره است.

در کارورزی ۴، یک ≤At Risk یا دو ≤NFD به معنی افتادن در این دوره است.

استرالیا

مؤلفه‌های اصلی	زیر مؤلفه‌ها	D	PD	ND

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

شناخت دانش‌آموزان و نحوهٔ یادگیری آن‌ها				
شناخت محتوا و نحوهٔ تدریس				
طراحی و اجرای تدریس برای یادگیری مؤثر				
ایجاد و حفظ محیط یادگیری امن				
ارزشیابی، ارائه بازخورد و گزارش به یادگیری				
تأمل و توسعه حرفه‌ای				
تعامل فعالانه به‌عنوان یکی از اعضای حرفه‌ای با جامعه گسترده				

در پایان هر دورهٔ کارورزی، بر اساس جدول اهداف و انتظارات کارنامه‌ای تنظیم و به دانشجویان ارائه می‌گردد:

ND = Not Developed PD = Partially Developed D = Developed for this stage

سنگاپور

وضعیت ارزشیابی هر دورهٔ کارورزی در سنگاپور به شکل زیر است:

کارورزی ۱	کارورزی ۲	کارورزی ۳ و ۴
چنان که اشاره شد دانشجویان در این دورهٔ	استاد کارورزی به همراهی معلم راهنما و مدیر مدرسه در پنل ارزیابی که به	کارنامه عملکرد که توسط معلم راهنما بر اساس چک لیست‌های فرایندی کامل می‌شود این کارنامه دو قسمت دارد

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

	ارزشیابی خاصی ندارند و تنها فرمی از سوی مدرسه برای دانشگاه فرستاده می‌شود که رضایت‌بخشی و عدم رضایت مدرسه از دانشجو را به‌صورت بسیار کلی نشان می‌دهد.	ریاست مدیر صورت می‌گیرد به بحث و گفتگو می‌پردازند و کارورز را ارزشیابی (پایانی) می‌کنند. در این مرحله سه کار انجام می‌شود: - تصمیم‌گیری نهایی در مورد عملکرد دانشجو معلمان و اعلام قبولی و یا رد شدن دانشجو معلم در دورهٔ دستیاری - گزارش کتبی در مورد عملکرد کلی دانشجو معلم در طی دورهٔ دستیاری - بازخورد دادن به دانشجو	مؤلفه تدریس	زیر مؤلفه‌ها	هنوز خیر	در شروع	رضایت‌بخش	ماهر
			طراحی					
			اجرای					
			ارزشیابی					
			مدیریت کلاس					
			مؤلفه مسئولیت حرفه‌ای	زیر مؤلفه‌ها	غیرقابل قبول	قابل قبول	خوب	عالی
			حساسیت به دانش‌آموز					

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

		معلم در ارتباط با شایستگی‌هایی که کسب کرده یا نکرده	هویت معلمی					
			خدمت به مدرسه					
ایران	. در ایران جهت ارزیابی دانشجو معلمان فرم‌های متعدد با گویه‌های متعددی برای هر دورهٔ کارورزی وجود دارد فرم مدیر، معلم راهنما و دو فرم، برآیند و فرایند که توسط استاد راهنما پر می‌شود. گویه‌هایی که در این فرم‌ها وجود دارد بیشتر شامل ارزیابی نوشته‌های دانشجویان می‌شود و نه عملکرد آن‌ها. استاد کارورزی ارزیاب اصلی بوده و تقریباً ۸۵ درصد از امتیاز کارورزی را باید وی تعیین کند.							

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

در ارتباط با ارزشیابی همچنان که مشاهده می‌شود در کارورزی سه کشور استرالیا، سنگاپور و کانادا وضعیت ارزیابی وضوح کامل داشته و در واقع همان جدول اهداف و انتظاراتی است که در ابتدا تنظیم می‌شود، معلمان راهنما که هر روز شاهد عملکرد دانشجویان در محیط واقعی هستند کارنامه کارورزی دانشجویان را با مشورت اساتید راهنما تنظیم و تکمیل می‌کنند. این کارنامه‌ها در این کشورها اهمیت بسیار زیادی داشته به‌طوری که باید بعد از فارغ‌التحصیلی و هنگام شروع به کار باید به مسئولین مناطق خدمت خود تحویل دهند و بر اساس آن مورد قضاوت قرار می‌گیرند. این در حالی است که وضعیت ارزیابی در دانشگاه فرهنگیان در موارد بسیاری، مانند؛ تعدد فرم‌ها، اصل بودن نظر استاد راهنما نه معلم راهنما، عدم وضوح گویه‌ها، ارزشیابی بر اساس گزارش‌های کتبی و نه عملکرد دانشجویان و .... آسیب‌های جدی دارد.

جمع‌بندی و پیشنهادها

اتخاذ رویکرد تأملی یا فکورانه برای کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نقطه عطفی تاریخی در نظام تربیت‌معلم ایران است. تحولی که ایران را در ردیف بسیاری از کشورهای توسعه یافته قرار می‌دهد؛ اما همچنان که مقایسه هر یک از عناصر این برنامه با عناصر برنامهٔ کارورزی سه کشور (کانادا، سنگاپور، استرالیا) و تحلیل آن‌ها نشان داد، کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان (برنامهٔ قصد شده) فاصله بسیار زیادی با کارورزی تأملی کشورهای مورد مطالعه دارد. این در حالی است که با توجه به یکی بودن رویکرد تأملی برای هر چهار کشور، انتظار می‌رفت تمامی کشورهای مورد مطالعه، شباهت‌های زیادی باهم داشته باشند، اما همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد برنامهٔ کارورزی سه کشور سنگاپور، کانادا و استرالیا با وجود پراکندگی فرهنگی، سیاسی، جغرافیایی و ...، در هر عنصر، نزدیکی زیادی با هم و اختلاف بسیاری با ایران دارند. از نزدیکی و شباهت سه کشور مورد مطالعه با هم و اختلاف فاحش آن‌ها با ایران، می‌تواند این استنباط را کرد که در طراحی و برنامه‌ریزی کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان برخی اصول کلی در ارتباط

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

با کارورزی تأملی در نظر گرفته نشده و برای ترمیم و اصلاح این برنامه نوپا با بهره گرفتن از تجارب جهانی باید گام‌هایی برداشته شود.

این مطالعه نشان داد این برنامه در بخش تنظیم اهداف و انتظارات، محتوا، تدوین وظایف معلمان راهنما، عنصر زمان و ارزشیابی آسیب‌ها و مشکلات بسیار جدی با توجه به تجارب کشورهای دیگر دارد.

در بخش تنظیم اهداف عدم وضوح در بیان اهداف، عدم وجود جدول اهداف و انتظارات مانند سایر کشورها، عدم توجه به مؤلفه بسیار با اهمیت توسعه اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای که تأمل را نیز در خود دارد و... از کاستی‌های اساسی است.

در برنامهٔ کارورزی تأملی دانشگاه فرهنگیان در تنظیم محتوا، سطوح تأمل در نظر گرفته نشده است. در این برنامه، در کارورزی یک، از دانشجویان خواسته می‌شود مسائل مدرسه را در چهار بَعد؛ فیزیکی، اداری، عاطفی و آموزشی همراه با پژوهش روایی با مراحل کامل کدگذاری شناسایی و در کارورزی دو ضمن انجام خرده فعالیت‌ها، مسائل شناسایی شده ترم قبل را حل کنند، این تکلیف و تکالیفی از این دست، با سطوح تأمل هم‌خوانی نداشته و جز دل‌زدگی و گنگی بهره‌ای برای اساتید و دانشجویان ندارد. وارد و مک کاتر (۲۰۰۴) معتقدند، دانشجو معلمان در مراحل اولیه تأمل، بیشتر نگران حضور بدون دردسر خود در کلاس هستند آن‌ها در مراحل ابتدایی حتی به یادگیری دانش‌آموزان فکر نمی‌کنند و موضوع تأمل آن‌ها بیشتر، کنترل دانش‌آموزان، کنترل زمان، حجم کار و ... است، آن‌ها در این مراحل بیشتر در پی پاسخ‌های فوری برای کمک به خود هستند و نمی‌توانند وارد چرخه‌های پژوهشی درازمدت با تمرکز بر موضوعاتی خارج از خود شوند. همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان داد در محتوا کارورزی در کشورهای دیگر بدین گونه نیست و محتوا در این کشورها بر اساس سطوح تأمل تنظیم شده است.

معلمان راهنما عضوی مهم در فرایند کارورزی هستند که باید وظایف و نحوهٔ هدایتشان در راهنمایی دانشجویان بر اساس سطوح تأمل، به شکل دقیق تنظیم شود، در برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان برخلاف کشورهای دیگر که به شکل مبسوط این وظایف مشخص شده است اثری از تعیین وظایف معلمان راهنما وجود ندارد. در این رابطه

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

ملکی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای پدیدارشناسانه با واکاوی تجارب زیسته ذینفعان کارورزی، نشان داد معلمان راهنما هیچ‌گونه آشنایی با اهداف، محتوا و .... برنامهٔ کارورزی جدید ندارند.

زمان عنصری مهم، در هر نوع کارورزی است. دوره‌های کارورزی تأملی از نظر مدت زمان باید به گونه‌ای باشند که:

الف ـ زمینه تحریک تأمل را فراهم کند: از نظر دیویی (۱۹۳۳)، تقاضا برای حل یک حیرت و یا سرگشتگی، عامل هدایت کننده تأمل است. شون (۱۹۸۷) عامل تأمل را مواجهه با یک رویداد تعجب‌آمیز می‌داند که با دانش حرفه‌ای ضمنی فرد در تناقض باشد، با توجه به نظر دیویی و شون در ارتباط با شرایط ایجاد تأمل، به نظر می‌رسد مکان و فضا در کارورزی تأملی باید به گونه‌ای باشد که با وجود حمایت، چالشی نیز باشد و به مرور این چالش‌ها بیشتر و بیشتر شود.

ب ـ زمینه تأمل توأم با عاملیت را فراهم کند: بر اساس نظریات مرتبط با تأمل، انجام فعالیت‌هایی که تأمل را تسهیل می‌کنند مانند روایت نگاری تأملی، اقدام پژوهی و ... باید داوطلبانه و عامدانه باشد، دانشجویان باید به مرور سودمندی‌های این فعالیت‌ها را درک کنند و با این درک، تأمل را نه به‌عنوان تکلیف که داوطلبانه و به اختیار انجام دهند. (ملکی، آل حسینی؛ ۱۳۹۵). ادراک سودمندی این تکالیف، نیازمند زمان نسبتاً طولانی است.

ج ـ زمینه درک موقعیت را فراهم کند: بر اساس منابع و مبانی علمی و نظری، موقعیتی بودن و درک موقعیت، از ویژگی‌های اساسی تأمل است. کارورزی تأملی از نظر زمان باید طوری باشد که دانشجو معلم درک نسبتاً خوبی از محیط، روابط، دانش‌آموزان، نیازهایشان و ... پیدا کند و با درک عمیق، تصمیماتی موقعیتی، حرفه‌ای و اخلاقی داشته باشد.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

د ـ زمینه شکل‌گیری هویت و صفات حرفه‌ای را فراهم کند: بر اساس نظر دیویی (۱۹۳۳)، ذهن باز[1]، صداقت[2]، مسئولیت‌پذیری یا تعهد[3] اساسی‌ترین ویژگی‌هایی معلم تأملی‌اند، اما شکل‌گیری این صفات حرفه‌ای زمان‌بر است.

هـ ـ زمینه ارزیابی دقیق دانشجویان را فراهم کند: در کارورزی تأملی ارزیابی دانشجو معلمان در درس کارورزی باید در طی فرایند انجام شود. مربی یا معلم راهنما یا استاد کارورزی باید فرصت کافی برای شناخت دانشجویان و ارزیابی آن‌ها داشته باشد. ارزیابی دانشجو معلمان در زیر مؤلفه‌هایی مانند صبر و پشتکار، مهربانی و علاقه، احترام و صداقت، تعهد و مسئولیت‌پذیری، شور و شوق نسبت به حرفه و ... نیاز به زمان کافی دارد.

با توجه به مطالب فوق باید گفت کارورزی دانشگاه فرهنگیان، از نظر زمان و با هفته‌ای یک روز در چهار ترم آخر دوران تحصیل، (۵۸ روز، در کل فرایند تحصیل) نمی‌تواند زمینه‌ساز موارد فوق باشد. این در حالی است که همچنان که یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد کارورزی کشورهای مورد بررسی، روزهای زیاد (بالای هشتاد روز) داشته و مهم‌تر از آن اینکه، دانشجویان در دوره‌هایی با روزهای متوالی، کارورزی خود را سپری می‌کنند و نه هفته‌ای یک روز، کارورزی با روزهای متوالی به‌صورتی که دانشجو بخشی از ترم‌های خود را، مثلاً ۲۵ روز متوالی را در مدرسه به سر می‌برد تا حدودی می‌تواند موارد فوق را محقق کند.

ارزشیابی مهم‌ترین عنصر، در هر برنامهٔ درسی است. مهرمحمدی (۱۳۹۲) از ارزشیابی به‌عنوان «نقطه عزیمت اصلاحات آموزشی» نام برده و معتقد است تغییر و تحول در این زیرنظام، مانند لوکوموتیو یک قطار که سایر واگن‌های قطار را به هر سو، می‌کشاند، می‌تواند زیرنظام‌های دیگر؛ اهداف، روش‌های تدریس و ... را خودبه‌خود کند. ارزیابی دانشجویان در درس کارورزی دانشگاه فرهنگیان، از جنبه‌های مختلف آسیب‌هایی دارد؛

[1] open-mindedness
[2] whole-heartedly
[3] responsible

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

مبهم بودن ملاک‌های ارزشیابی، تعدد فرم‌ها، عدم توجه کافی به مؤلفه‌های با اهمیتی مانند صفات و ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، نبود توالی منسجم هر مؤلفه در دوره‌های متوالی کارورزی، مشارکت بسیار ناچیز معلم راهنما در ارزیابی دانشجویان و ... از مشکلات جدی ارزیابی دانشجویان است. به‌عنوان نمونه در توضیح سهم ناچیز معلم راهنما در ارزیابی باید گفت، در این برنامه، استاد راهنما در ۴ دورهٔ کارورزی، سهمی بالا (بالای ۸۵ درصد) در نمره دهی این درس دارد و در مقابل معلم راهنما سهمی ناچیز و حتی در کارورزی سه و چهار هیچ سهمی ندارد، این امر باعث شده است، به علت تعدد دانشجویان و عدم امکان حضور مداوم استاد کارورزی در صحنهٔ عملِ تمام دانشجویان، ملاک ارزیابی دانشجویان از سوی اساتید، نه مشاهده عملکرد آن‌ها در صحنه عمل که خواندن گزارش‌های آن‌ها باشد گزارش‌های که در برخی موارد حتی غیرواقعی و ساختگی است. همچنان که این مطالعه نشان داد، کارنامه کارورزی هیچ کشوری (۳ کشور مورد مطالعه) بر اساس گزارش‌های کتبی دانشجو نبوده و صد در صد بر اساس عملکرد دانشجو معلم در ابعاد مختلف عمل بر اساس انتظارات و توسط معلم راهنما با مشاوره استاد کارورزی تکمیل می‌شود.

با توجه به موارد مطرح شده و یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان در درجه نخست از منظر منابع علمی مربوط به تأمل خصوصاً مباحث مربوط به سطوح تأمل مورد بررسی و بازنگری قرار گرفته، آسیب‌های آن شناسایی و رفع شود و سپس با مطالعات تطبیقی که این مطالعه نمونه‌ای از آن‌هاست از تجارب جهانی برای بهینه‌سازی آن استفاده گردد. افزایش روزهای کارورزی، تنظیم دوره‌های کارورزی در روزهای متوالی نه هفته‌ای یک روز، تنظیم جدول اهداف و انتظارات با وضوح کامل، روشن ساختن نقش و وظایف معلمان و اساتید راهنما در فرایند کارورزی، تدوین کارنامه‌هایی بر اساس اهداف و سپردن مسئولیت اصلی ارزیابی به معلم راهنما، پیشنهادها روشنی است که این مطالعه می‌تواند برای برنامهٔ کارورزی دانشگاه فرهنگیان داشت.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

منابع

- آقازاده، احمد (۱۳۸۲). روش‌شناسی و تاریخ تحول دانش‌آموزش‌وپرورش تطبیقی و بین‌الملل، چاپ اول، تهران: نسل نیکان
- آقازاده، احمد (۱۳۸۶). آموزش‌وپرورش تطبیقی، چاپ هشتم، تهران: سمت.
- الماسی، علی‌محمد (۱۳۸۷). آموزش‌وپرورش تطبیقی، چاپ ششم، تهران: رشد.
- امام جمعه، سید محمدرضا (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس تحقیق محور، ارائه چارچوب نظری برنامهٔ درسی تربیت‌معلم فکور و مقایسه آن با رویکرد برنامهٔ درسی تربیت‌معلم ایران، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- امیرا، محمود؛ وایلد جولی (۲۰۱۵). چگونه می‌توانید با غلبه بر محدودیت‌ها عمل تأملی را بهتر کنید، در توسعه عمل تأملی راهنمایی برای معلمان مبتدی، ترجمه ملکی، صغرا؛ آل حسینی، فرشته (۱۳۹۵)، نشر دانشگاه فرهنگیان.
- معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۳). مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس دورهٔ کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان
- ملکی، صغرا (۱۳۹۷)، کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نشست علمی-تخصصی، مرکز شهید شرافت دانشگاه فرهنگیان، ۱۰ بهمن

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). انگاره حداکثری زیر نظام «ارزشیابی از آموخته‌های دانش‌آموزان یا سنجش» در نظام تعلیم و تربیت و نقد «ارزشیابی توصیفی» با اتکا به آن، در محمود مهرمحمدی، جستارهای نظرورزانه در تعلیم و تربیت، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس

- Dewey, J. (1904). The relation of theory to practice in education. The Relation of Theory to Practice in the Education of Teachers (Third Yearbook of the National Society for the Scientific Study of Education, Part I), 9–30. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/ddc7/a4ae856235b719c8ae9b5211c8991baa2fed.pdf

- Dewey, J. (1933). How we think. New York: Houghton Mifflin Company.

- Eisner, E. W. (2002). From episteme to phronesis to artistry in the study and improvement of teaching, 18, 375–385.

- Gutek, G. L. (2005). Historical and philosophical foundations of education: A biographical introduction. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc

- Nguyen, Q. D. Fernandez, N. Karsenti, T. & Charlin, B. (2014). What is reflection? A conceptual analysis of major definitions and a proposal of a five-component model. Medical Education, 48(12), 1176–1189. https://doi.org/10.1111/medu.12583

- National Institute of Education (NIE), Office of Teacher Education (OTE), Practicum. PRACTICUM HANDBOOK2016

- Schon, D.A. (1987). Educating the Reflective Practitioner: Towards a New Design for Teaching & Learning in the Profession. San Francisco: Jossey-Bass

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

- The University of Sydney. Faculty of Education & Social Work. Office of Professional Experience. TEACHER EDUCATION PROFESSIONAL EXPERIENCE HANDBOOK 2013

- The University of lakehead. Undergraduate Studies in Education. Reference Guide: PRACTICUM 2016-2017

- Ward, J. R. & McCotter, S. S. (2004). Reflection as a visible outcome for preservice teachers. Teaching and Teacher Education, 20(3), 243–257. https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.004

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-10-12]